



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE: 879309



**VIOLACIÓN A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
AL IMPONER TOPE AL SALARIO PARA EFECTOS
DE PAGAR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

Presenta:

MA. ISABEL CARLOS LUNA.

Asesor: LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES.

Celaya, Gto.

Octubre 2007



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.

Con respeto y cariño a mi querida
UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE.

A todos y cada uno de mis Maestros con profundo
agradecimiento.

Con afecto a mis compañeros de Generación.

A MIS PADRES:

Ma. DEL CARMEN LUNA OLALDE.
MARTÍN CARLOS FLORES +

Con amor y respeto, a quienes me dieron la vida, a ellos que me han enseñado día a día el valor de la vida, a pesar de los infortunios, a tí, que desde el cielo me cuidas.

GRACIAS.

A MIS DOS GRANDES AMORES:

Karol de la Luz: a tí, infinitas gracias porque desde que naciste me enseñaste lo que es el verdadero y más profundo amor.

Agradezco a Dios día, tras día, por éste hermoso regalo.

Salvador: Te agradezco desde lo mas profundo de mi ser, todas y cada una de tus enseñanzas dadas a lo largo de éstos 17 años que he compartido contigo, no tengo con que agradecerte todo lo que has hecho por mí. Te Amo.

GRACIAS.

A MI MAESTRO Y AMIGO:

LIC. CARLOS ACEVEDO QUÍLES.

Persona a quien le guardo un gran Respeto por su invaluable apoyo para la realización de la presente tesis, así como de mi formación profesional.

GRACIAS.

A MIS QUERIDAS Y ENTRAÑABLES AMIGAS:

NÍEVES ORTÍZ GONZÁLEZ
EVELYN JANETE ESCAMILLA MONCADA

Quiénes me motivaron y apoyaron siempre, hasta llegar a éste esperado momento .

GRACIAS

Í N D I C E.

Í N D I C E.

	Pág.
INTRODUCCIÓN.	
CAPÍTULO I : ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	1.
1.1 LEYES DE INDIAS.....	2.
1.2 DERECHO PRECOLONIAL.....	6.
1.3 SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN.....	8.
1.4 CONSTITUCIÓN DE 1857... ..	9.
1.5 CONSTITUCIÓN DE 1917.....	10.
1.6 ANTECEDENTES CONTEMPORANEOS.....	12.
1.6.1 REFORMA DE 1974.....	12.
1.6.2 REFORMA DE 1982.....	13.
1.6.3 REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1986.....	14.
CAPÍTULO II: LA LEGISLACIÓN LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN VIGENTE.....	16.
2.1 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	17.
2.2 DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES.....	17.
2.3 LEGISLACIÓN LABORAL ESTATAL.....	18.
2.3.1 LEY DE VERACRUZ.....	20.
2.4 LA FEDERACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.....	25.
2.5 PROYECTO PORTES GÍL.....	27.
2.5.1 PRIMER PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.....	28.
2.5.2 SEGUNDO PROYECTO.....	30.
2.6 PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	31.
CAPÍTULO III : LEY LABORAL DE 1970.....	34.
3.1 CONSIDERACIONES GENERALES.....	35.
3.2 LA RELACIÓN Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	36.
3.3 CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN.....	41.
3.3.1 TIPOS DE CONTRATOS.....	45.
3.3.2 CONTRATO INDETERMINADO.....	45.
3.3.3 CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.....	50.
3.3.4 CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.....	52.
3.4 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	60.

CAPÍTULO IV : ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO.....	61.
4.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS CONSTITUCIÓN DE 1917.....	62.
4.2 CONCEPTO ETIMOLÓGICO DEL SALARIO	67.
4.3 CONCEPTOS DE SALARIO.....	68.
4.4 CLASIFICACIÓN DEL SALARIO.....	73.
4.5 CRÍTERIOS PARA FIJAR EL SALARIO REMUNERADOR.....	84.

CAPITULO V : DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.....86

5.1 CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD.....	88.
5.2 ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.....	89.
5.3 CLASES DE ANTIGÜEDAD.....	90.
5.4 DERECHOS QUE SE GENERAN CON LA ANTIGÜEDAD.....	91.
5.4.1 CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGUEDAD.....	92.
5.5 FUNDAMENTO LEGAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	93.
5.6 DÍAS DE PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	95.
5.7 SALARIO BASE DE PAGO.....	96.
5.8 FACTOR SALARIAL PARA DETERMINAR EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.....	100.
5.8.1 TOPE SALARIAL.....	101.

PROPUESTA.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

I N T R O D U C C I Ó N

Nuestras Leyes Laborales señalan que las Normas de Trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que ésta es el principal motivo de existencia de Nuestra Ley Federal del Trabajo, a fin de que los trabajadores obtengan beneficios nuevos, esto en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, ya que no sólo tiene por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, sino también logren la reivindicación de sus Derechos.

Uno de ellos es: el Derecho derivado de la relación laboral constante, como lo es la prima de antigüedad, consagrada en la Ley Federal del Trabajo, la cual expresa que corresponden doce días por cada año de servicio prestado por el trabajador.

De ésta manera observamos que al realizar el pago de ésta prima, a los trabajadores que ganan más de dos salarios mínimos generales o profesionales quedan en ABSOLUTA DESPROTECCIÓN de la citada Ley Laboral, así como un conflicto entre lo que marca la Ley Federal del Trabajo y el Art. 123 Constitucional. Causando de ésta manera un perjuicio de carácter económico a los trabajadores.

En éste trabajo de investigación, también trataremos algunos temas referentes a los antecedentes históricos de la Ley Laboral, Ley que actualmente nos rige desde 1970, hablaremos de salarios, y obviamente del

capítulo que interesa éste trabajo de investigación como lo es la prima de antigüedad.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

SUMARIO: 1.1. Leyes de Indias. 1.2. Época de la Colonia. 1.3 Manifiesto de la Nación. 1.4. Constitución de 1857. 1.5 Constitución de 1917. 1.6. Antecedentes Contemporáneos. 1.6.1. Reforma del 27 de Septiembre de 1974. 1.6.2. Reforma del 29 de Diciembre de 1982. 1.6.3. Reforma del 22 de Diciembre de 1986.

1.1. LAS LEYES DE INDIAS.

En las Leyes de Indias, España creó el movimiento Legislativo más humano de los tiempos modernos, éstas Leyes cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al Indio de América, imperios antiguos de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia, se entablo una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; así pues estas leyes son el resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso, en las cuales se reconocía a los Indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran los iguales de los vencedores, así pues los indios no dejaban de ser una raza rendida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada.

Ésta ley determinaba el inicio de la seguridad social, la cual reflejaba una clara protección para con los Indios, por ello es tan importante conocer esta Legislación Social que es modelo con vigencia actual, para cualquier sistema Jurídico Laboral que intente ser avanzado como lo sostenía el Lic. Genaro V. Vázquez .1

1 VAZQUEZ V. GENARO. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. 9e. Ed. México. 1940. P.1

A manera de resumen de lo mas importante de la Legislación de Indias, subraya las siguientes *disposiciones fundamentales* :

- a).- Contemplaba la reducción de las horas de trabajo.
- b).- La jornada de ocho horas expresamente determinadas y repartidas convenientemente.
- c).- Los descansos semanales originalmente fueron establecidos por motivos religiosos. Carlos V dictó una Ley la cual ordenaba que Indios , negros y mulatos no trabajaran los domingos y días de guardar. Felipe II ordeno que los sábados por la tarde se alce la obra una hora antes para que se pagaran los jornales.
- d).- Se contemplaba el pago del séptimo día específicamente en dinero y no en especie como la cocoa, ropa, etc.
- e).- Encontramos el antecedente de la protección al salario de los trabajadores y en especial, al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, con obligación de hacerlo frente a una persona que lo calificara para así evitar engaños y fraudes.
- f).- Otra disposición que encontramos y que se sigue llevando a cabo era la tendencia de fijar el salario de acuerdo a las actividades que realizaban los indios, por ejemplo: el Virrey Enríquez (1576) ordenaba se pagaran 30 cacao al día a los indios Macehuales , el Conde de Monterrey (1599) ordenaba se pagara un real de plata, salario por día y un real de plata por cada 6 leguas de ida y vuelta a sus casas de los indios ocupados en los ingenios , la orden del mismo conde en 1603 que establece un salario mínimo para los indios en labores y minas , fijándolo en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido (pozole).

g).- Se contemplaba la protección de la mujer en cinta (Leyes de Burgos 1512).

h).- Se establece la edad mínima de 14 años para trabajar.

i).- la protección contra las labores insalubres y peligrosas, se prohíbe a los menores de 18 años que acarreen mas de dos arrobas , tomando en cuenta la calidad del camino, así como otras circunstancias.

j).- Se encuentra uno de los principios procesales mas importantes “ de verdad sabida ”, que operaba a favor de los indios por disposición de Fernando V (1514). Otro principio que contenía era el de las casas higiénicas: todos los dueños de esclavos deberán darles habitaciones distintas para los dos sexos, no siendo casados, cómodas y suficientes para libertarse de la intemperie, camas altas y mantas, así como ropas necesarias.

Por ultimo, la atención medica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, que aparecen consagrados en “bandos sobre la libertad, tratamientos y jornales de los indios de las haciendas (1785) ”, esta disposición rezaba: “los amos están en obligación de mantener a los gañanes el tiempo de sus enfermedades y no precisarlos a trabajo alguno, y si también por ellas o por la edad se inhabilitaren, y cuando los remitan a correos a largas distancias les pagaran lo justo, les concederán días suficientes para el descanso, y se los apuntaran como si hubiesen trabajado”.

Estas disposiciones no funcionaron en la realidad, un panorama de la situación “ de hecho ”, con respecto al trabajo en las encomiendas, en las

minas y en el campo de la Nueva España, nos lo da, en términos negativos, Arturo González Cosío.²

Algunas de las causas que impidieron el cumplimiento de las leyes de indias según Genaro V. Vázquez son :

- La falta de sanción suficiente en la ley misma.
- La falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación.
- La confabulación de autoridades y encomenderos y los capitalistas de todos los géneros para la violación a la ley.
- La ignorancia misma de la Ley.
- Por defecto de la ley misma.
- La contradicción de unas leyes con otras.
- Etc, etc.

El Barón Humboldt , al describir los obrajes en la Nueva España, nos da una imagen tan patética de su funcionamiento: “ hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fabricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir de casa, los que son casados solo los domingos pueden ver a su familia . todos son castigados irremisiblemente si cometen la menor falta contra el orden establecido en la manufactura ”.

² GONZÁLEZ COSIO ARTURO. Ensayo sobre la Reglamentación del Trabajo en Nueva España, revista de la facultad de Derecho de México. Tomo XXI. ENERO-JUNIO 1971, Núm. 81-82, PP. 135-157.

A pesar de la cruel realidad que nos presenta el Barón Humboldt con la bondad de las disposiciones dictadas para la Nueva España, no puede negarse a esta el mérito de haberse adelantado, por varios siglos, a lo que ahora en el siglo XX nos parece excelente, por lo que llegar a soluciones legislativas semejantes, exigió un tributo incommensurable, de libertad, de sufrimientos y de vida, en todo el siglo XIX y aun en el actual.

El maestro de la Cueva, toma las Leyes de Indias con un criterio de profundo nacionalismo que juega más a las Leyes de Indias en lo que significaban para el indio en lugar de un análisis jurídico, y que está de acuerdo la Legislación Indiana, a pesar de las innovaciones en materia de sueldos, jornadas de trabajo, en situaciones de riesgos de trabajo, etc., no había una igualdad como la que hay en nuestra ley y que además es criticada por su proteccionismo al trabajador, recordando que en la Legislación Indiana debemos recordar que los indios eran tratados como seres inferiores y sin derechos iguales a los patrones que en su mayoría eran Españoles.

1.2. DERECHO PRECOLONIAL.

“ No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la Época Pre-Colonial ”, nos dice Lucio Mendieta y Nuñez, en realidad la poca información que se tiene de esta época deriva de suposiciones y no de datos ciertos.

Datos que han sido tomados de obras como: “ Historia general de las cosas de la Nueva España ”, en donde se hace referencia de manera muy escueta sobre artes y oficios a los que se dedicaban los antiguos Mexicanos, por Ejm. oficial de pluma, platero, herrero. etc.

Herbert Spencer afirma “ que los artesanos mexicanos formaban gremios ”. Hernán Cortéz, también hace una breve referencia en su segunda carta de relación, la cual fue dirigida a Carlos V, de lo que se encuentra en Tenochtitlán hay en todos los mercados y lugares públicos de esta ciudad, muchas personas trabajadoras y maestros de todos oficios esperando quien los alquile por sus jornales.

En realidad, sostiene Mendieta y Nuñez: nada se sabe respecto de las horas de trabajo y salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud , debieron frecuentemente , establecerse esas relaciones de trabajo con artesanos y obreros libres.³

3 MENDIETA Y NUÑEZ . El Derecho Precolonial.6e. Ed. Harla. México. 1937. P. 51

1.3 LOS SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN.

Estamos consientes que el comienzo de los derechos sociales en nuestro país fueron dados a conocer en los Sentimientos de la Nación tales ordenanzas fueron expresados de acuerdo a la época y contenían errores, pero reflejaban a un pueblo que había sido sometido siempre a la opresión de ricos nacionales y extranjeros.

“ Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentados por José María Morelos y Pavón en el Congreso de Anáhuac en Chilpancingo en el año 1813, expresa: “ *que como la buena ley es superior a todo hombre, las leyes que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia, así como la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, lar rapiña y el hurto* ”. 4

A pesar del profundo pensamiento social de Morelos, el siglo XIX México no conoció el verdadero Derecho del Trabajo: porque en su primera mitad, siguió aplicandose el viejo Derecho Español; las Leyes de Indias, las Siete partidas, etc., etc., los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no solo no mejoro, sino que sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la entonces actual sociedad.

4 DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. 15 ava. e. Ed. Porrúa. México. 1996. p.p 40 y 41.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, ya que lo entonces más importante para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos.

1.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1857.

El 5 de febrero de 1857 se promulgó la Constitución que dio un paso agigantado en lo referente a Derechos Laborales.

El entonces presidente Ignacio Comonfort (Liberal) impidió consagrar Derechos a favor de los trabajadores, que pudieran normar las condiciones en la prestación de servicios, con suma tibieza establece garantías antes contenidas en proyectos y disposiciones anteriores.

El artículo 5º, modificado en 1873 y 1898, prevé que “ nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”, careciendo de valor el contrato, pacto o convenio que tuviera por objeto “ el menoscabo, la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ”. El código Civil de 1870, superó al Francés, al no confundir el trabajo con un alquiler de obras: “ se atenta contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales ”.

Se reglamentó el servicio por jornada, las obras a destajo, a precio alzado, el trabajo de portadores y alquiladores, así, como el aprendizaje a falta de reglamentación de salarios, el Código Civil estableció que estaría a la costumbre del lugar, tomando en cuenta la clase de trabajo, sexo, edad, y aptitud para trabajar; el contenido del Código Civil de 1870 representa un antecedente para nuestra Legislación Laboral. es digna de mención la circunstancia de que al regular la Relación de Trabajo, daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades y considerar la trascendencia social de la Prestación de Servicios. 5

Cabe mencionar que los comentarios de los maestros de Buen, Lozano y Cabanellas la llegada a la Constitución Mexicana de 1857, lo llamaron “ Derecho Positivo Laboral ” y esto se introduce en la ley formando principios que hasta nuestros días encontramos.

1.5 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

“Establecer un Salario Mínimo, a una jornada laboral”, es así como se reconoce el contenido de esta Constitución, un cambio al Derecho Laboral y el inicio formal de la Legislación del Trabajo en México.

5 BRISENO RUIZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1985. p. 81

En la asamblea Constituyente es donde nacen artículos con la importancia del 123, los legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales provenientes de Europa y conocedores, alguno de ellos por experiencia, de algunas situaciones abusivas, que habían observado, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la Protección de los Trabajadores. Cabe recordar que nuestra *Constitución de 1917 fue precursora*, dentro de las demás Constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporo cuestiones del Derecho del Trabajo, dentro de su texto, y la cual se expidió dos años después que la nuestra.

Ésta Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa, de esta intención se ha partido para concluir de manera errónea que el Derecho del trabajo, al ser titular del trabajador, debe de negar toda protección al empresario, tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que existen innumerables disposiciones protectoras del trabajador contra los abusos del patrón, también existen en la misma Constitución y posteriormente en la ley Federal del Trabajo muchas disposiciones que protegen al patrón, lo cual hace innegable el funcionamiento correcto de las relaciones obrero patronales, legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a estos corresponde dar.

1.6 ANTECEDENTES CONTEMPORANEOS.

Los antecedentes respecto al salario en las que empezaron a sufrir trascendentales modificaciones por lo que señalaremos a partir de la reforma de 1962 que al respecto nos dice: en el año de 1962 siendo presidente el C. Lic. Adolfo López Mateos, se produjeron las más importantes reformas al Art. 123 Constitucional y a la Ley Reglamentaria. Fueron más aparatosas que eficaces. Una de las reformas mas eficaces afectó al salario mínimo, por una parte se crearon los salarios mínimos profesionales; por otra parte se modifico el sistema político de determinación de los salarios sustituyendolos por una formula mejor: en vez de tener en cuenta los municipios, se produjo el concepto de zona económica. Finalmente se hizo mención especial de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

1.6.1 LA REFORMA DEL 27 DE SEPTIEMBRE DE 1974.

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, determino una revisión de la ley a propósito de los salarios mínimos, a fin de lograr que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en el valor adquisitivo de la moneda, de tal naturaleza que no pudieran ser atenuados o remediados, por la revisión más frecuente de los salarios mínimos, con esa intención el entonces presidente de la República Mexicana Lic. Luis Echeverría propuso y fue aprobada por el Congreso de la Unión la reforma y adición a la ley, en el sentido de que la dirección técnica de la comisión nacional, habrá de publicar regularmente una

información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, atender consultas del presidente de la comisión a propósito de dichas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos en forma anual .

1.6.2 LA REFORMA DEL 29 DE DICIEMBRE DE 1982.

Como hemos señalado con anterioridad, la crisis económica llevo a una Reforma de la Ley en materia de salarios mínimos conducente a permitir su modificación durante el año de su vigencia. En ése sentido se reformaron los Artículos 570, 571 al que se le adicionó un segundo párrafo y 573 de la Ley Federal del Trabajo.

Tiene una importancia excepcional lo señalado en el nuevo párrafo del Art. 570 a cuyo tenor: “ *la comisión de los salarios mínimos y la Sría. de Trabajo y Previsión. Social, podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen* ”.

El Artículo 571 incorporó una nueva fracción II que obliga a la dirección técnica de la comisión nacional a hacer llegar a las comisiones regionales, en curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la fracción IV del Art. 652 de la ley.

En el Artículo 573 se incluyeron dos apartados que determinan, cada uno de ellos, los procedimientos para modificarlos en forma anual (

apartado I) o de manera excepcional (apartado II), en ese ultimo caso, a petición expresa de la Sría. de Trabajo y Previsión Social la vigencia del nuevo salario no podrá exceder del siguiente 31 de Diciembre.

1.6.3 LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1986.

Como resultado de una iniciativa presidencia que evidentemente tuvo su origen en las inquietudes de la Sría. de Trabajo y Previsión Social, la comisión permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso a) del Artículo 123 de la Constitución General de la República, para quedar como sigue:

Fracción 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 aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales ”.

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

Los salarios mínimos se fijaran por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno (tripartita), la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones ”.

Cabe hacer mención que éstas últimas reformas fueron menos importantes que las realizadas en el año de 1962, en donde se afectó al salario mínimo y se crearon los salarios profesionales; posteriormente en la Reforma de Septiembre de 1974, en donde nuestra moneda perdió poder adquisitivo y por lo tanto afectó al salario mínimo que imperaba en esa época, por lo que se facultó a la comisión nacional para que informara sobre las modificaciones ocurridas tanto en los precios de los productos como en sus repercusiones, sobre el costo de la vida para poder fijar los salarios mínimos. 6

6 DE LA CUEVA MARIO Op. Cit. P. 40

CAPÍTULO SEGUNDO.

LA LEGISLACIÓN LABORAL A PARTIR DE LA
CONSTITUCIÓN VIGENTE.

CAPÍTULO SEGUNDO.

2.-LA LEGISLACIÓN LABORAL A PARTIR DE LA CONSTITUCIÓN VIGENTE.

Sumario: 2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931. 2.2 . Declaración de Derechos Sociales. 2.3 Legislación Laboral Estatal. 2.3.1 Ley de Trabajo de Veracruz. 2.4 La Federación de la Legislación del Trabajo. 2.5 El proyecto Portes Gil. 2.5.1. Primer Proyecto de Código Federal del Trabajo. 2.5.2 Segundo Proyecto. 2.6 Promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Un antecedente, para llegar después a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, lo fue que en el año de 1929, se sintió la necesidad de uniformar la Legislación del Trabajo para toda la República, ya que numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que crearan, aún sin apoyo Constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional a los Arts. 73 Fracción X y al Art. 123, en su parafo Instructivo: “desde ésta fecha corresponde al Congreso Federal, expedir la Ley del Trabajo, con lo cuál quedó derogada la Legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades federales y las locales”.

2.2 LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES.

Es necesario mencionar de manera breve, el establecimiento de cosas imperantes en nuestro país que originó el estallido especial conocido como Revolución Mexicana de 1910.

Año en que las condiciones de trabajo eran verdaderamente terribles; largas y agotadoras jornadas de trabajo de 14 o más horas, esto a cambio de un miserable salario, siendo ésta la razón para que las mujeres y los menores de edad pasaran a formar parte de la fuerza de trabajo, esto desde luego en peores situaciones que el hombre adulto y en franca lucha contra este por los puestos a desempeñar, ya que como es de comprenderse fácilmente, el afán de lucro de los empresarios los llevaba a emplear mano

de obra más barata y menos exigente, carencia absoluta de prestaciones por ciertos riesgos y enfermedades propias del trabajo, sobre todo por vejez y muerte, ausencias de medidas de higiene y de seguridad en los centros de trabajo; no se tenía derecho al descanso semanal debidamente remunerado, el salario de porsí miserable , no se pagaba siempre en efectivo, sino que casi siempre existían las tiendas de raya, en las que se proporcionaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su paga a precios muy altos, etc.,.

Ante tal situación, el Constituyente de Querétaro produjo lo que se conoce como la *Primera Declaración de Derechos Sociales*, que quedó plasmado en el Artículo 123 de la Constitución de 1917.⁷

2.3 LA LEGISLACIÓN LABORAL ESTATAL.

En la jornada del Congreso Constituyente de 26 del Diciembre de 1916, el Diputado Héctor Victoria, hizo patente su inconformidad con la Tesis sustentada en el Proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza, en el sentido de que fuera el Congreso de la Unión el único facultado para dictar Leyes en materia de trabajo, según sugería la Fracción X del Artículo 73, apoyando su tesis en dos razones principales:

⁷ PATIÑO CAMARENA JAVIER. Cuadernos de Derecho del Trabajo. No. 4. Editada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos. México. 1985.

Por un lado él estimaba que se estaba violando la Soberanía de los Estados y, en segundo término, que las circunstancias económicas de cada Estado eran diferentes.

Como consecuencia de ello, en el texto original del Art. 123 de la Constitución de 1917, facultó a las Legislaturas de los Estados para expedir Leyes en Materia de Trabajo. 8

El Lic. Mário de la Cueva, opina que ésta medida fue benéfica, en razón de que “ en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República y resultaba mas sencillo y práctico encomendar a los Estados la expedición de las Leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país ”. 9

Con la creación del Artículo 123 en nuestra Constitución, los conflictos de trabajo que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte son incompletas pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las Normas Mínimas señaladas en la disposición Constitucional.

Es así como el Poder Legislativo de los Estados expidieron en el lapso de 1917 a 1929, según estudios realizados, aproximadamente 90

8 DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Tomo I. p. 331 y 332.

9 DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. P. 129.

Codificaciones en Materia del Trabajo, algunas reglamentaban los Tribunales del Trabajo, otras establecían los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, otras más, Codificaban las Disposiciones sobre Indemnizaciones por Accidentes en el Trabajo.

El Lic. Mário de la Cueva, menciona que las más importantes, por la trascendencia que tuvieron en el desenvolvimiento del Derecho del Trabajo, son: La Ley de Trabajo del Estado de Veracruz y Yucatán, las que a continuación se mencionarán.¹⁰

2.3.1 LEY DEL TRABAJO DE VERACRÚZ.

“ La Ley del Trabajo de Veracruz fué expedida el día 14 de Enero de 1918, que no solamente, es la PRIMERA de la República Mexicana”, sino que, salvo disposiciones de algunas Naciones del Sur, es también la Primera de nuestro Continente. Según el Lic. Mário de la Cueva, su campo de aplicación se limitó al no incluir a los Trabajadores al Servicio del Estado. Fué modelo para las demas Entidades Federativas, más aún , sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En su exposición de motivos la Legislación Laboral de Veracruz son señaladas sus finalidades de la siguiente manera :

¹⁰ CANTOR MOLLIER MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. PAC. P. 46.

Urgía remediar las grandes injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí, que siendo el objeto de la Ley remediar esas injusticias y a fin de que no pudieran repetirse, fué preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política : *el de ser Justas*.

En pocos renglones se hizo notar el sentido propio Nacional, para decirlo así, de la Ley, una característica que coincide con el origen y la evolución de Nuestro Derecho del Trabajo, que nació de los campos y de los hombres de la Revolución, y que no es o ha querido ser, una imitación extralógica de Normas de otros Pueblos, por muy bondadosas que las concideren ellos.

Ha sido un criterio constante el hecer una Ley, antes que todo, Mexicana, Veracruzana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legitima de nuestra Revolución y de nuestras Leyes Fundamentales , que respondiese fielmente a las necesidades de nuestro campo, de nuestros ingenios azúcareros, de nuestras casas particulares, de nuestras Ciudades, de todo nuestro sistema de vida individual y social, no se quizo llenar la Ley con traducciones o copias de Leyes Extranjeras; no se quizo poner en ella ningún precepto sólo por la forma galana o precisa con lo que formularon Legisladores de otros Paises; se quizo fundamentalmente, garantizar la aplicación de la Ley en nuestro medio, en nuestras condiciones sociales y políticas en nuestro estado actual. 11

11 DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. P. 55

Disposiciones de mayor trascendencia de la Legislación Laboral de Veracruz.:

Son las relativas a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, posteriormente modificadas. Originalmente se siguió el intento de Fijar un mes de sueldo, que se pagára anualmente, pero apartir del 5 de Julio de 1921, se estableció que la Utilidad se determinaria por comisiones, definiendose a la Utilidad como *una Ganancia Líquida obtenida por la Empresa*, después de descontar el interés y la del Capital invertido, además, se señaló que el tanto porciento nunca sería inferior al diez porciento y que la utilidad se pagaría a los trabajadores, en proporcion a los salarios que hubieren percibido. En éste caso podremos observar que existe relación con Nuestra Ley Laboral Vigente.

En materia Sindical *se consagra una especie de Sindicato Gremial, con algo de lo actual*, sindicato de oficios varios, al establecerse en el Artículo 142, que Sindicato es: *la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comúnes.*

El Contrato de Trabajo lo califica como aquel *envirtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrón, un servicio personal, bajo su dirección y mediante una retribución pecuniaria.* Constituye, sin duda alguna, el antecedente de la que contiene el Art. 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1921.

La Ley de Veracruz, regulaba la Huelga, la que funcionaba como un instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo ó a modificarlo, en su caso. En esta materia se estableció el Arbitraje Obligatorio.

Respecto al número de Extranjeros, se previno que debían ser contratados, por lo menos, un ochenta porciento de trabajadores Mexicanos.

Por último, son relación a los problemas Contenciosos, y siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento se dividía en dos etapas: la Investigación, período en el cuál se ofrecían Pruebas y la Conciliación y el Arbitraje. La primera se llevaba a cabo ante las Juntas Municipales y la Conciliación y Arbitraje, ante la central.¹²

En las Leyes de Yucatán, el Lic. Mário de la Cueva comenta: que la Ley expedida durante la gobernatura de Felipe Carrillo Puerto, del 2 de Octubre de 1918, en vez de seguir el modelo de la Ley de Alvarado, imitaba la Ley de Veracruz, manteniendo solamente la Terminología y la Reglamentación de los Convenios Industriales. En todas las disposiciones antes mencionadas, aparece una tendencia Sindicalista. ¹³

12 DE LA CUEVA, MARIO. OP. CIT. .P. 133.

13 CANTON MOLLIER MIGUEL. Op. Cit. P. 46 Y 47.

Durante la vigencia de estas Leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o mas Estados; por ejemplo, los de los trabajadores ferrocarrileros, los de mineros u otras industrias instaladas simultaneamente en varios Estados.

Por el respeto a la Soberanía de cada Entidad no era posible a uno resolver los conflictos de otros Estados, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.

Por otro lado, tuvo lugar una convención Obrero-Patronal que señaló la necesidad de una Legislación Federal en la materia y entonces se Constituyeron Comisiones de estudios al respecto.

Posteriormente, el Presidente Plutarco Elias Calles, estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer el tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación.

El Decreto es de fecha 22 de Septiembre de 1927, Más de Setenta años han justificado su existencia estos Tribunales.

2.4 LA FEDERACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO.

La idea del Derecho del Trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construya la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo tiempo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o Federal de la Legislación del Trabajo.

La Declaración de los Derechos Sociales fortaleció el ejercicio de los trabajadores para beneficio del trabajo; el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó Sindicatos, Federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, huelgas y los contratos colectivos.

Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, en las fábricas y en los talleres, por lo que fue oportuna la asamblea de Querétaro; decía el rumor: la República es un enjambre de Leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de Derechos y beneficios.

Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía con justificación, que el Artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación, el dominio de los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los

asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales.

Finalmente, algunos Conflictos Colectivos, y Huelgas se extendían a dos o mas Entidades Federativas, ninguna de las cuales podía intervenir porque sus decisiones carecian de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de dificultades, el Poder Revisor de la Constitución modificó, en el año de 1929, el parrafo introductorio de la declaración y propuso una solución estrictamente original:

“ la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, el camino para la expedición de una Ley Federal pero su aplicación corresponderia a las Autoridades Federales y a las Locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma.. Así se decidió el trabajo aplicable en toda la República Mexicana ”. ¹⁴

14 PATIÑO CAMARENA JAVIER. Op. Cit. P.18

2.5 EL PROYECTO PORTES GIL.

En el año 1929, el Presidente interino Lic. Emilio Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la Reforma de la Fracción X del Artículo 73, y la del proemio del Artículo 123 Constitucional, además, de la Reforma relativa al seguro social, para que sólo el Congreso contará con esa Facultad, las que después los trámites consiguientes quedaran en los siguientes términos:

“ Art. 123 Const. - el Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo Contrato de Trabajo ”

Para que esto pudiera suceder, hubo que reformar también el Artículo 73 Constitucional fracción X :

“ Art. 73.- El Congreso tiene la facultad:

Fracción X: para Legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el banco de emisión único, en los términos del Art. 28 de esta Constitución, y para expedir las Leyes del Trabajo reglamentarias del Art. 123 de la propia Constitución.

La aplicación de las Leyes del Trabajo, corresponde a las autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto, cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte de

concesión Federal; minería, hidrocarburos y, por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.”

La Fracción XXIX del Artículo 123 quedó de la siguiente manera: *se considera de utilidad pública la expedición de la ley del seguro social y ella comprenderá seguro de invalidez, de vida, de cesantía, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos.”*

Fue así como se privó a los Estados de la Facultad Legislativa en materia Laboral y se le concedió a la Federación. Por otro lado, la Legislación Estatal continuo aplicandose, por no existir Ley Reglamentaria, hasta el año de 1931, en que aparecio la Ley del Trabajo.

En el mismo año de 1929, año de la Reforma Constitucional, el Presidente Portes Gil, ordenó la integración de una comisión para elaborar el proyecto de Ley Federal del Trabajo.

2.5.1 PRIMER PROYECTO DE CÓDIGO FEDERAL DEL TRABAJO.

Fue presentado en Julio de 1929, se formuló un Proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue redactado por una comisión formada por los Juristas : Enrique del Humeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarrítua al cual se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil.

Así pues, ésta Ley tiene una importancia, en tanto que fué la primera Legislación totalmente especializada y propia de la materia que nos ocupa.

Éste proyecto incluía dentro de su aplicación a los trabajadores del Estado, es decir, que concedía las mismas prestaciones y prerrogativas a obreros y burócratas; señalaba la posibilidad del Contrato por equipo, el Contrato Colectivo, Definido en los mismos términos en que actualmente aparece en la Ley, así como el Contrato -Ley, además del Contrato Individual. Asimismo, aparecieron Contratos Especiales como el del campo, de ferrocarriles, el de a domicilio y el de aprendizaje.

Podemos decir que si bien tenía una idea sindicalista, la realidad es que era poco democrática, ya que solamente permitía el registro de los sindicatos mayoritarios, privando de ésa posibilidad a las minorías, por considerar que solamente eran la raíz de conflictos innecesarios.

Una de las cosas mas grandes se encontraba en el capítulo de la “ Huelga” , ya que consignaba el Principio de Arbitraje Obligatorio, con la posibilidad de que las partes no se sometieran al arbitraje, en cuyo caso, si eran los trabajadores los insumisos se daban por terminados los contratos de trabajo y si eran los patrones, sucedia lo mismo y se le condenaba a pagar las indemnizaciones correspondientes.

En cuanto a los riesgos profesionales, se les consignaba en forma semejante a las que actualmente existen, salvo que la indemnización por incapacidad total permanente se elevaba a cuatro años de salarios.

2.5.2 EL SEGUNDO PROYECTO.

Éste segundo proyecto ya no llevaría el nombre de “ Código ”, sino de “ Ley ”, fué formulado por la comisión redactora, la cual se integro por los Lics. Eduardo Suarez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruíz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo, las conclusiones de una convención Obrero –Patronal.

Discutido el proyecto fué aprobado en los primeros días del mes de Agosto de 1931 y devuelto al Ejecutivo para su promulgación, que se llevó a cabo el 18 del mismo mes de Agosto de 1931. La ley fué promulgada por el Presidente de la República Pascual Ortíz Rubio; así, en el artículo XIV transitorio se declararon derogadas todas Las Leyes y Decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de Trabajo. 15

15 DE BUEN LOZANO NESTOR. Op.Cit. P. 339.

2.6. PROMULGACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“ Con fecha 28 de Agosto de 1931, fué publicada en el diario oficial, la primera Ley Federal del Trabajo, que rigió en todo el Territorio Nacional”.

El método de codificación utilizada en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fué el de catalogar en once 11 Títulos la materia Laboral de la siguiente manera :

- 1º. Disposiciones generales.
- 2º. Del contrato del trabajo.
- 3º. Del contrato de aprendizaje.
- 4º. De los sindicatos.
- 5º. De las coaliciones, huelgas y paros.
- 6º. De los riesgos profesionales.
- 7º. De las prescripciones.
- 8º. De las autoridades del trabajo y su Competencia.
- 9º. Del procedimiento ante las juntas.
- 10º. De las responsabilidades.
- 11º. De las sanciones. 16

16 MUÑOZ RAMON.ROBERTO. Derecho del trabajo.T.I. 4ta e. Ed. Porrúa. Mexico. p. 203 Y 204

De lo anteriormente expuesto, podemos observar, que la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró 14 catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, y podemos apreciar que tuvo una orientación proteccionista del trabajador, sin llegar al paternalismo, durante su vigencia sufrió varias reformas, pero su orientación siempre fue obrerista, aunque no podemos desconocer que como todas las Leyes en un Estado de orientación Capitalista, ésta sólo sirve para mantener el “ status socio-económico ”.

Independientemente de los valores de la ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores , su verdadera trascendencia debe encontrarse en tres instituciones: *el Sindicato, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga*, de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica , han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase trabajadora.

Ahora bien, como existe de hecho la posibilidad de que los Derechos y Prestaciones que la Ley concede sean aplicados, por las partes interesadas, en la misma exposición de motivos , se señala: “ *la reglamantación legal del trabajador garantiza tan sólo un mínimo de Derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de la clase trabajadora* ”, pues se trata de dar cumplimiento a un objetivo de beneficio social para grupos mayoritarios, sin afectar los intereses de los involucrados, en relación, hasta donde ésto sea posible.

Durante su vigencia de 28 de agosto de 1931 a 30 de Abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente, las relaciones obrero-patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes :

“ los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos , porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es, uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía Nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios ya que éstos hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en la producción ”. 17

Así, pues nuestra Ley actual sólo no la aplica, sino que muchas veces como se demuestra día con día la mayoría de los patrones no cumplen con esta obligatoriedad y al mismo tiempo por otro lado la misma ley les concede ciertos privilegios como lo veremos más adelante en lo concerniente al Art. 486 de la Ley Federal del Trabajo.

17 MUÑOZ RAMON ROBERTO. Op.Cit. P. 203Y 204.

CAPÍTULO TERCERO
LEY LABORAL DE 1970.

CAPÍTULO TERCERO.

3.- LEY LABORAL DE 1970.

Sumario: 3.1. Consideraciones Generales. 3.2. La Relación y el Contrato Individual del Trabajo. 3.3. El Concepto actual de Subordinación. 3.3.1 Tipos de Contratos. 3.3.2. Contrato por Tiempo Indeterminado. 3.3.3 Contrato por Obra Determinada. 3.3.4. Contrato por Tiempo Determinado. 3.4. Terminación de las Relaciones de Trabajo.

3.- LEY LABORAL DE 1970.

3.1 CONDICIONES GENERALES.

Con un criterio más adecuado a nuestro Derecho, *ésta Ley dá prioridad a la Relación de Trabajo* y abandona el viejo criterio que suponía la existencia de un consentimiento sometido a los mandatos de la Norma Jurídica.

Pues bien, distinto al criterio sostenido por la Ley de 1931, y a la cual ya se ha hecho referencia en éste capítulo, el *Ordenamiento en vigor sustituye al Contrato por la Relación de Trabajo*, y en lugar de emplear el término *Contrato*, habla del *documento donde se consignan las condiciones de Prestación de Servicios*.

Esto en opinión de la doctrina, representa un indudable avance, que obliga a modificar los criterios sostenidos por las juntas de Conciliación y Arbitraje e inclusive por la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Esta nueva Ley entró en vigor a partir del 1º. De Mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago, bajo el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz, bajo la conducción de una Comisión especial a cargo del maestro Lic. Mario de la Cueva.

3.2. LA RELACIÓN Y EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Para comprender el origen y la Naturaleza Jurídica de la Relación de Trabajo, así como la distinción que pueda existir con el Contrato Individual de Trabajo, se hace necesario primeramente definir a la primera y analizar brevemente sus elementos constitutivos.

Así, Relación de Trabajo, Doctrinalmente hablando es “ *la denominación que se da al tratamiento Jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral* ”. 18

La definición Legal de Relación de Trabajo se encuentra en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que con bastante precisión señala: “ *se entiende por Relación de Trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la Prestación de un Trabajo Personal Subordinado a una persona, Mediante el Pago de un Salario* ”.19

Así, mismo, la definición Legal de Contrato se encuentra regulada en éste mismo Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

18 UNAM .Diccionario Jurídico Mexicano. 2ª e . Ed. Porrúa. México. 1997 p. 2769.

19 DE PINA VARA RAFAEL Diccionario Jurídico Mexicano. 4ª e. Ed. Porrúa. .México. 1965. P. 438.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el primer párrafo del Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo y el Contrato celebrado producen los mismos efectos.

De acuerdo a esta definición pueden destacarse los siguientes elementos:

a) Elementos subjetivos:

1.- Trabajador.

2.- Patrón.

b) Elementos objetivos:

1.- Prestación de un trabajo personal subordinado.

2.- Pago de un salario.

Ahora bien, en cuanto a la *Naturaleza Jurídica* de los conceptos: Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, cabe además los siguientes comentarios:

“ Cuando apareció con fuerza incontenible el fenómeno Laboral, los Juristas tuvieron que encuadrar dentro del Ordenamiento Jurídico, a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial que cada día habría mas fuentes de trabajo y demandaban la presencia de numerosos trabajadores.

Los Juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología Legal y denominaron Contrato: *al acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador*. La expresión no era la más feliz; pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la Relación Contractual ”. 20

Ampliando un poco más los conceptos anteriores, podemos decir que se presentaron dos corrientes principales: *la de los Contractualistas y la de los Anticontractualistas*

Los *primeros* sostenían que *al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades*, así sea el caso de que una se considere tácita; cuando el *acuerdo esta dirigido a producir un efecto Jurídico se llama Contrato*.

Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y esta convienen que se realiza la labor material de que se trate, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligara Jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las Leyes vigentes y aparecerán los efectos Jurídicos que son la consecuencia de ese contrato.

20 GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 18ava e. Ed. Porrúa. México. 1994. P.30 Y 31.

Los Anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la Relación de Trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de ese ámbito para abrir aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de la Reglamentación impuesta por el patrón. Por estas razones esta teoría pretende un retorno al Derecho Germánico, en que existe la Relación de servicio fiel entre el caudillo y su séquito.

En nuestro país, ha sido el Dr. Lic. Mario de la Cueva, quien con mayor interés ha defendido el concepto Relación de Trabajo en la Ley Laboral. Para él, mientras la expresión Contrato implica siempre un acuerdo de voluntades para llegar a él y contiene un sentido patrimonial ligado a las cosas que están en el comercio, la Relación de Trabajo corresponde a la mas amplia protección que merece la energía humana, ya que el trabajo no es un artículo de comercio sino base de la moderna teoría de los Derechos Humanos.

Es la prestación del servicio subordinado lo que da vida a la Relación entre Trabajador y Patrono, pues el contrato individual de trabajo constituye un estatuto subjetivo y estático, debido a que quedan inmovilizadas las prestaciones que se establezcan, por ser expresa voluntad de las partes, la Relación de Trabajo constituye, en cambio, un estatuto que se integra con un conjunto de normas que contienen Derechos Humanos irrenunciables, mismos que se incorporan a las prestaciones convenidas sin importar la causa de su origen.

Nuestra Ley Laboral, por otra parte, ha pretendido incluir los dos conceptos en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que se separa de los sistemas señalados por la Doctrina. La Ley Federal del Trabajo, concluimos, le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la Relación de Trabajo, es mas, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del Derecho Social.

Por ello, podemos afirmar que ni la una ni el otro son figuras autónomas; se complementan, el Contrato encuentra cause y expresión en la Relación de Trabajo, en la ejecución continuada, en el trato sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas.

Aunque podemos considerar al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato sui-generi, si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la Doctrina Civilista, diríamos que es un Acto Jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas. También es de trato sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de la celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Así mismo, podemos afirmar que es un Contrato Bilateral ya que establece Derechos y Obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo, e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar que se denomina Trabajador, aquel que se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Así, sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la Relación de Trabajo.

Como atinadamente expresa el Lic. Mario de la Cueva, la prestación del servicio subordinado es la esencia de la Relación patrón - trabajador, se procede ahora a estudiar dicha Institución.

3.3. EL CONCEPTO ACTUAL DE SUBORDINACIÓN.

Subordinación proviene del Latín: Subordinationis, acción de subordinar, de sub: bajo, y ordino, avi, atum, are: ordenar , disponer.²¹

En términos generales, es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de parentesco o por relación social, Jurídica, religiosa, etc.

21 DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Op. Cit. P.3001.

La subordinación en la Relación de Trabajo tiene una connotación gramatical, esta palabra se emplea como *sinónimo* de *dependencia*, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracteriza la Relación Laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro termino, según la definición a la cual se acogen.

La Ley Española la ha definido como *la ejecución de una obra o la prestación de un servicio a uno o varios empleadores o empresarios, bajo la subordinación de estos mediante remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella.*

Esta Ley Española considera que es un trabajador subordinado: quien se obliga mediante retribución a colaborar en la empresa prestando su propio trabajo intelectual o manual a las dependencias y bajo la dirección del empresario.

El Código de Trabajo de Brasil, señala como empleado a toda persona física que presta sus servicios de naturaleza no eventual al empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario.

La Ley Laboral de Francia, define el Contrato de Trabajo, como un Convenio mediante el cuál una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, bajo cuya dependencia se coloca a cambio de una remuneración.

En México, según las palabras del maestro Euqueiro Guerrero, es un elemento común del Contrato Individual y de la relación de Trabajo, afirma, esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo, que permite diferenciarlo de otras relaciones o Contratos Jurídicos que le son semejantes.²²

Efectivamente, un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en las comisiones mercantiles. La Ley anterior de 1931, hablaba de dos conceptos: *dirección* y *dependencia*, lo que se prestó a que Tratadistas especularan acerca de que la *dirección se refería a la facultad del patrono para ordenar como el trabajo debía hacerse y como realizarlo.*

Estos razonamientos no eran correctos, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patronos y la dependencia económica no podría atribuirse a uno de ellos. También es factible que una persona, teniendo rentas o elementos propios, celebre un verdadero Contrato Laboral y no exista la dependencia económica que se ha pretendido invocar y *la dependencia tenía un sentido económico*, puesto que a través del salario el trabajador dependía económicamente de su patrón.

En nuestro país, superado el criterio de la dirección y de la dependencia, para establecer la subordinación en la actual Ley Federal del Trabajo, la propia

22 GUERRERO EUQUEIRO, Op. Cit., P. 46-47

Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha resultado en el sentido de determinar como se entiende la subordinación Jurídica. A continuación se transcribe una de las múltiples Jurisprudencias que al respecto existen:

“ Subordinación. Concepto de.- Subordinación significa por parte del patrono, un *poder Jurídico de modo correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio*. Esto tiene su apoyo en el Artículo 134, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo ”. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-185. Página 267. Quinta parte. Tesis 297.

Por último, y a modo de conclusión, se puede establecer que las características de la subordinación son:

- 1º.- El *Poder* de carácter Jurídico que tiene el patrono *sobre* el trabajador.
- 2º.- un poder circunscripto a la *actividad del trabajador* en la prestación laboral comprometida.
- 3º.- Un poder, como *Facultad Jurídica* conforme a la cual el patrón puede *dirigir, fiscalizar o suspender* al trabajador.
- 4º.- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

3.3.1 TIPOS DE CONTRATOS.

El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que: “ las Relaciones de Trabajo pueden ser por *Obra* o Tiempo *Determinado* o por Tiempo *Indeterminado*. A falta de estipulaciones expresas, la Relación será por tiempo indeterminado ”.

Este dispositivo de la Ley Laboral condensa las diferentes modalidades en que se puede presentar una Relación de Trabajo, por lo cuál, ahora en apartados especiales haremos el estudio de cada uno:

3.3.2. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO.

Este Contrato se caracteriza por ser de Naturaleza Jurídica Especial, al ser Contrato Puro y Simple, esto es, no sujeto a ninguna modalidad.

En el Contrato Individual de Trabajo por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o actitud física o mental del trabajador. Esta regla general se funda en el principio de la estabilidad. Si esta es absoluta, el principio tiene la misma característica. De la misma manera lo relativo a la estabilidad traerá como consecuencia una duración limitada de la duración.

Las limitaciones que nuestro Derecho consagra respecto de la estabilidad, de acuerdo con el Artículo 49 de la Ley son las siguientes:

- a) Que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
- b) Si el patrón comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.
- c) En los casos de trabajadores de confianza;
- d) En el servicio domestico; y
- e) Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Estas limitaciones favorecen al patrón, en el sentido de que a capricho, podrá dar por terminada la Relación Laboral, cubriendo las indemnizaciones correspondientes.

Por su parte el trabajador también puede unilateralmente dar por terminada la Relación Laboral, sin que el patrón tenga acción alguna para obligarlo a continuar laborando. Este Derecho puede ejercerse en cualquier tiempo, pero si el trabajador lo hace valer durante el primer año de prestación de servicios, podrá serle reclamada la Responsabilidad Civil, en que, en su caso, incurra.

Esto se desprende del Artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo: el incumplimiento de las Normas de Trabajo por lo que respecto al trabajador

sólo dá lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Por último, según lo dispuesto por el Artículo 53 Fracción I, la voluntad de ambas partes es suficiente para dar por terminada una Relación Laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

En la actualidad toda vez que los fenómenos de la globalización y la libre competencia en los mercados son una realidad y han obligado a las empresas a producir con calidad y a tener precios accesibles al consumidor, para posicionarse en su preferencia y dejar de lado a sus competidores, también les ha impuesto adecuar sus procesos productivos mediante diversos sistemas de producción como la Toyota. ²³

Círculos de calidad que los países de la Cuenca del Pacífico adoptaron y que se caracterizan porque los trabajadores van a ser rotados de puestos y horarios de trabajo, conforme a las necesidades de la empresa, y donde la producción y la calidad es Norma básica, lo que origina que estén en constante capacitación y adiestramiento para no ser rebasados por tecnología imperante en los modernos procesos productivos.

²³ GARCIA FLORES, JACINTO. Globalización y Neoliberalismo: Repercusiones en el Derecho Social Mexicano. Libro de laboral no. 98. pp.17-19.

En los Estados Unidos de Norteamérica las Relaciones de Trabajo se caracterizan porque en ellas la voluntad de las partes es la ley suprema, o sea, lo establecido unilateralmente por el patrón y aceptado libremente por el trabajador, al momento de ser contratado es lo que se cumple, por ello cuando el patrón decide dar por terminada la Relación de Trabajo, basta que se lo haga saber al trabajador para que este deje de prestarle sus servicios, sin que el patrón tenga la obligación de pagarle alguna indemnización, siendo base para ello, la Ley Ttaft-Harley.²⁴

Esta ley promulgada en 1947 privilegia el aspecto económico en las Relaciones de Producción y es un obstáculo a la sindicalización de los Trabajadores, al Derecho de Huelga y permite a los patronos prescindir del Trabajo de los obreros sin responsabilidad alguna.

En el caso de México, el sector empresarial ha señalado que la actual Ley Federal del Trabajo, es rígida e impide el desarrollo pleno de las empresas, motivo por el cuál ha pedido al Estado que dicha Ley permita la flexibilidad de las Relaciones de Trabajo, con la finalidad de implantar una serie de disposiciones que permitan elevar la productividad, dar empleo a más trabajadores y lograr que la sociedad en su conjunto se beneficie.

²⁴ SULTAN PAUL. Economía Económica del Trabajo. Ed. Trillas. México. 1964. PP.548-558.

Estos requerimientos han quedado plasmados en la Iniciativa de Reformas a diversos Artículos de la Ley Federal del Trabajo, Presentada ante la Cámara de Diputados el 12 de Diciembre del 2002, cuyos antecedentes, consideraciones y presupuestos establecen que la actividad productiva debe desarrollarse “ de manera mas eficiente para producir una mejor retribución económica ”, pues “ vivimos en un contexto económico y social, Nacional y mundial, que anticipa una nueva dinámica en las Relaciones Laborales, en la cual las oportunidades serán aprovechadas por los trabajadores mas calificados y productivos.

Incorporando al efecto Normas y Preceptos que aseguren el equilibrio de los sectores productivos al momento de la aplicación de la Ley y como muestra de lo anterior se establece el señalamiento preciso de Derechos y Obligaciones de ambas partes cuando apliquen alguna de las nuevas modalidades de Contratación.

En las propuestas de orden específico destaca en el punto cuatro el establecimiento de “ Nuevas modalidades de Contratos con la regulación necesaria para asegurar la protección de los trabajadores, entre las que destacan, las Disposiciones relativas a los Contratos de Prueba o Aprendizaje.”

Una de las variantes que ofrece la reforma en cuanto al Contrato por Tiempo Indeterminado o aquél cuando su duración exceda de 180 días con un periodo a prueba:

- En ambos casos podrá establecerse para el trabajador un periodo de prueba que no excederá de 30 días con el fin de verificar si cumple con

los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita y si no lo tiene, entonces se dará por terminada la Relación de Trabajo sin responsabilidad para el patrón.

- Podrá extenderse hasta por 180 días de prueba para ciertos trabajadores: Directores, Administradores, Profesionales, Especialistas, etc.
- Estos contratos fueron suprimidos en Reformas Previas, en razón de los abusos que en la práctica hicieron los patronos en antaño.²⁵

3.3.3. CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.

El concepto de Obra Determinada es ajeno a la idea de modalidad, pues se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto, de tal manera que al extinguirse éste, cesa sus efectos la relación. En tanto la modalidad, por el contrario, afecta a un acto perfectamente estructurado y presumiblemente válido que por circunstancias ajenas a su esencia esta llamado bien a empezar efectos, bien a extinguirse.

²⁵ REVISTA LABORAL Práctica Jurídico-Administrativa. No. 137. P. 5 Y 8.

La modalidad generalmente se presenta en función a la voluntad de las partes. La determinación de la obra, en estos contratos, depende también de la voluntad, pero al nacer la relación se produce un elemento objetivo cuya permanencia, cualquiera que sea la temporalidad que se le haya atribuido por las partes, domina la vigencia de la relación.

Por eso en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, se señala: “ si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la Relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia.”

El principio fundamental que regula a estos contratos esta incluido en el Art. 36 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice: “ el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.”

El Artículo 35 de la L.F.T., establece los tres tipos de Relación Contractual: por Obra Determinada, Tiempo Determinado y Tiempo Indeterminado, disposición que se sigue respetando en la iniciativa de Reforma, pero agregando ahora los Contratos de Temporada, de capacitación inicial y los de prueba en los siguientes términos:

Art. 35 las Relaciones de Trabajo pueden ser par Obra o Tiempo Determinado, por Temporada, de Capacitación Inicial o por tiempo Indeterminado. A falta de estipulación expresa, la relación será Indeterminada.

Este tipo de Contrato ya está regulado por la Ley Federal del Trabajo Art. 36, por lo que sólo se ratifica su existencia.

3.3.4. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.

En éste Contrato opera claramente las modalidades del negocio Jurídico, como lo son el Plazo y la Condición. Si la dirección de la Relación depende solamente del transcurso del tiempo estaremos en presencia del plazo.

Cuando la duración de la Relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta, se tratará de una condición.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 37, señala tres hipótesis para la celebración de los Contratos de Trabajo a Plazo:

“ el señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- En los demás casos previstos por la ley ”.

Respecto de la primera hipótesis, no requiere mayor comentario bastará con decir que normalmente se presenta esta situación cuando por alguna temporada el patrón requiere de mayor personal que el normalmente utilizado.

En el segundo caso, cuando un trabajador solicita licencia o si la relación se suspende e incluso se rescinde dicha relación puede ser substituida temporalmente, ya sea: esperar su regreso o la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de dar por terminada dicha relación.

En esta forma la plaza se respeta y el patrón no adquiere obligaciones por tiempo indeterminado con nuevos trabajadores.

La ultima Fracción, se refiere a trabajos específicos, como: minas, conforme al Artículo 38 de la L.F.T, Además, contempla los supuestos de cubrir vacantes, etc., cuando el patrón haya cumplido la obligación de capacitar y el trabajador no tenga las cualidades necesarias para el desempeño del puesto, entre otras cosas, que pueda expresamente reconocer la ley, como lo dispone la misma.

Es importante señalar, que en el documento que se consigne la naturaleza temporal del Contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del articulo transcrito. De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un Contrato por Tiempo Indefinido.

Por último, es importante señalar la Inconstitucionalidad que tan implícitamente contienen los Nuevos Contratos Individuales de Trabajo en la iniciativa de Reformas a Nuestra Ley Federal del Trabajo, las cuales la Iniciativa de Reforma lo definen de la manera siguiente:

“ Es aquel donde las modalidades del Acto Jurídico consistentes en el plazo (fecha de inicio y de terminación de la Relación de Trabajo) y la condición (que de acuerdo con el Art. 37 de la L.F.T. se manifiesta en los siguientes casos:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.- en los demás casos previstos por la ley.).

Aprovechando esta disposición, las empresas han celebrado contratos de trabajo que van desde los 28 días hasta el número de días que crean pertinente, ésto, con la intención de que los trabajadores no generen ni exijan sus Derechos, y si lo hacen, tales derechos no representan una cantidad significativa que impacte las finanzas de las empresas.

Por último, es importante señalar que el documento en que se consigne la naturaleza temporal del Contrato, será preciso anotar la causa con claridad suficiente y de conformidad con las hipótesis del Artículo 37 de la L.F.T .De otra manera, independientemente de que se haya o no fijado un plazo, deberá entenderse que se trata de un Contrato por Tiempo Indefinido.

Amparo Directo 2237/83 Instituto Mexicano del Seguro Social, 27 de Junio de 1983, Cuarta sala de la SCJN.

No está por demás hacer mención de las nuevas condiciones de los trabajadores que se encuentren en los supuestos siguientes en estos Contratos Individuales de Trabajo en la Iniciativa de Reforma: Contrato de Trabajo para Actividades de Temporada y el Contrato de Capacitación Inicial, los cuales están en contra de los actuales Derechos de los Trabajadores, que tan celosamente defendieron con sangre en las diferentes Huelgas: la de Cánanea, la de Río Blanco, etc.,

La Iniciativa de Reforma, del Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, al cual le anexan dos nuevos Contratos:

I.- Contrato de trabajo para actividades de Temporada: Este contrato no hace mas que recoger aquello que ocurre en la práctica durante la temporada Decembrina o de Ingreso a clases de los alumnos de instituciones educativas, es decir, estos Contratos “ se efectúan únicamente en meses determinados de cada año ”.

Los trabajadores empleados en este contrato tienen los mismos Derechos y Obligaciones que los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa por tiempo Indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo. Esto trae como consecuencia a mi parecer en que se esta violando la estabilidad en el trabajo, pues aunque se le indemnice al momento de terminar el contrato, el trabajador no crea ningún tipo de

antigüedad, ni el patrón paga lo referente a las Pensiones que por Ley debe enterar a las instituciones encargadas de velar por el bienestar futuro de los trabajadores.

En cuanto al contrato de Capacitación Inicial, también llamado de aprendizaje y al que se considera la forma más antigua de la Relación de trabajo, se remonta a los tiempos del Imperio Romano donde el padre del aprendiz o el dueño del esclavo entregaban a su hijo o esclavo a un maestro que era dueño de un taller y de las diversas herramientas y maquinas que en este se encontraban, para que los adiestrara en el oficio a que el se dedicaba, debiendo los aprendices a acatar las ordenes y desarrollar el trabajo que el maestro les encomendara, quien, de manera gratuita, aprovechaba la mano de obra de los aprendices, sin rebasar tal contrato de 10 años, esquema que también se reproduce durante la edad media.

Conforme los aprendices asimilaban conocimientos ascendían a oficiales, para que al llegar el momento en que realizaban su obra maestra y sustentaban un examen de conocimientos ante un Jurado adquirirían también el rango de maestros.

En nuestro país, las circunstancias económicas han originado que los menores de edad se vean en la necesidad de trabajar y sean objeto de explotación por parte de los empresarios, quienes para llevar a cabo tal explotación, han contado con la complicidad del Estado, recordemos, por ejemplo, el laudo dictado por el Presidente Porfirio Díaz, el 5 de Enero de 1907, a raíz de la Huelga de Río Blanco, en la que se autoriza a trabajar a los niños de seis años en adelante.

El Contrato de aprendizaje en México se reglamentó por vez primera en la Ley Federal del Trabajo de 1931, cuando el Artículo 218 estableció que era un Contrato “ por virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida ”.

Esto es, el aprendiz después de recibir cierta enseñanza que inmediatamente ponía en práctica, comenzaba a trabajar a favor del empresario que así se beneficiaba con los servicios del aprendiz al que le entregaba una retribución que muchas veces no era ni el salario mínimo, pues dicha cantidad, quedaba al arbitrio del patrón, sin embargo, el aprendiz gozaba del derecho de preferencia para ocupar alguna vacante que llegara a producirse.

Al ser promulgada la Ley Federal de 1970, el mencionado contrato fue suprimido, pues como se dijo, durante su vigencia, los patrones disfrazaron los verdaderos contratos individuales por los del aprendizaje, con los que burlaban arteramente la Legislación Laboral en perjuicio de los Trabajadores, al no reconocerles sus Derechos ni otorgar las prestaciones establecidas en la ley, razones por las que hoy día no existe legalmente reglamentado.

En la iniciativa de reformas se intenta nuevamente volver a actualizarlo mediante el artículo 39-B que textualmente señala:

“ Se entiende por relación o Contrato de Trabajo para Capacitación inicial, aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la cual vaya a ser contratado. La vigencia del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o gerencia y demás personas que ejerzan funciones de dirección o de administración de la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante ese tiempo el trabajador disfrutara el salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador; se dará por terminada la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el empleador.”

Como podemos percatarnos, por medio de este contrato debe hacerse por escrito para que el trabajador no pueda alegar que fue por tiempo indeterminado. Es probable que de instaurarse este contrato sea el que mayor aplicación tenga en las empresas, pues sin importar que clase de trabajador se contrate, si termina su vigencia y a juicio del patrón no se acredita la capacitación y conocimientos para el puesto a desarrollar, lo puede dar por terminado sin incurrir en ningún tipo de responsabilidad, o sea, libremente podrá despedir al trabajador sin tener que indemnizarlo, máxime que en el texto de la reforma no se establece institución o medio Jurídico por el cual el trabajador pudiera impugnar la decisión del patrón, quedando sin protección.

Tal situación por consiguiente, permitirá a la empresa grandes beneficios y ahorros económicos al no verse obligada a pagar indemnizaciones y en un evidente perjuicio para los trabajadores, quienes dejarán de obtener los derechos que actualmente la ley les otorga. Como vemos, en vez de que en nuestro país avance hacia un futuro prometedor, vamos en retroceso como estaban en la época de los Romanos y la Edad media.

Así pues, con las disposiciones establecidas en la iniciativa de reformas para los anteriores contratos, los trabajadores pierden de manera legal el derecho a la estabilidad en el empleo, que es la piedra angular de todas las prestaciones existentes, pues si bien no se pierden, ya que siguen existiendo, cuando se pague su monto será tan pequeño que hablando sólo en el aspecto económico no repercutirá significativamente en la nomina de la empresa, aunado al que al establecerse la terminación de estos contratos sin responsabilidad para la empresa, esta no erogará el importe de los tres meses de Indemnización Constitucional, lo cual le permitirá capitalizarse tal como lo ha expresado al Estado, es decir, volver mas rico a los ricos y mas pobres a los pobres, por lo que si es probable que en el futuro se hable de la estabilidad en el empleo no sea mas que un bello y nostálgico recuerdo.

3.4 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Son causas de terminación de las Relaciones de Trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;
- III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los Artículos 36, 37 y 38 de la L.F.T.
- IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador Que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V.- Los casos a que se refiere el Artículo 434.

Las cuatro primeras fracciones de éste Artículo se refieren a la terminación de los Contratos o Relaciones Individuales de Trabajo, en tanto que la Fracción V, la terminación de Contratos o Relaciones Colectivas de Trabajo, que también traen consigo la terminación de las relaciones individuales de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso o quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

Si el patrón no logra comprobar en el juicio correspondiente, las causas de la terminación de la Relación Laboral tendrá el trabajador los Derechos como: la reinstalación, o el pago de la indemnización de tres meses de salarios, así, como los salarios vencidos o caídos y demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador como lo es la Prima de Antigüedad. Tema principal de la presente tesis, y de la cual con posterioridad expondré de manera amplia.

CAPÍTULO CUARTO
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO.

CAPÍTULO CUARTO.

4.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SALARIO.

SUMARIO: 4.1. Antecedentes Históricos en la Constitución de 1917. 4.2. Concepto Etimológico del Salario. 4.3. Conceptos de Salarios. 4.4. Clasificación del Salario. 4.5. Criterio para Fijar el Salario Remunerador.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

4.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Establecer un Salario Mínimo a una Jornada Laboral, es así como se reconoce el contenido de la Constitución de 1917, un cambio al Derecho Laboral y el inicio del actual Derecho que día con día se perfecciona.

El día 10 de Diciembre de 1916, el C. Pte. Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del Congreso, presentando con un discurso inaugural, el proyecto de reformas, en su discurso el C. Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857 .

Con relación al problema social señalo: que mediante la Reforma de la Facción XX del Artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir Leyes sobre Trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores en general; con la limitación del número de horas en el trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendre simpatías y determine hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del Salario Mínimo, bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación; (

referencias tomadas del Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, Mexico. 1960, T I. ,p. 392).

En realidad el Proyecto de Reforma no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al Artículo 5º que establecía: “ Que el Contrato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los Derechos Políticos y Civiles.”

Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica y radical hicieron posible a pesar del C. Pte. Carranza, que las inocuas Reformas de Corte Liberal dieran lugar a un documento que no obstante de expresar una ideología sustancialmente burguesa, ha sido modelo de una Legislación Social avanzada. 26

En el citado Artículo es de mencionarse la libertad para elegir un trabajo y sólo como prohibición en el trabajo ilícito y que perjudique a terceros cuando ofendan los Derechos de la Sociedad, desde mi punto de vista existen pocos trabajos prohibidos por la ley, si saben que existen pero que son aislados; siempre el trabajo es una concepción del hombre que debe ser vista como pura y lícita y se ha contaminado por la degradación y degeneración del hombre, pienso que serán pocos los trabajos que se prohibieran, pues hablar de trabajo es hablar de un esfuerzo humano y que se degrada con personas que hacen de éste algo ilícito.

26 DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. Cit.P.340.

La Constitución de México de 1917, corresponde a un país de Hispanoamérica, los Estados Unidos Mexicanos, la vanguardia y el mérito social de haber incorporado a los textos Constitucionales, de manera amplia y orgánica los Principios Generales del Derecho Laboral Positivo. Con anterioridad, las cartas fundamentales de las distintas Naciones solían limitarse a reconocer la libertad de trabajar y el Derecho de asociarse con fines útiles.

El origen de la Declaración Constitucional Mexicana se señala en 1916, al discutirse en el Congreso Constituyente el problema de si se debía dar entrada al Proyecto de Constitución a las bases de la Legislación del Trabajo y cuál debería ser su contenido.

Después de violentas polemicas, y sobre el esquema presentado por el licenciado Jose Natividad Macias, en nombre del Presidente Venustiano Carranza, se aprobó el fundamental y extensivísimo artículo 123 Constitucional, del que emana toda la legislación Laboral en México, empezando por la Ley Federal del Trabajo, especie de Código Laboral, promulgada el 18 de Agosto de 1931.

Como ha sostenido el Lic.Mario de la Cueva, la transformación del Derecho del Trabajo cristalizó la Constitución del 5 de Febrero de 1917, la primera Constitución de Tipo Social del siglo XX y también la primera declaración Constitucional de Derechos de Tipo Social.

En esa Constitución, “ el Derecho del Trabajo, en sus lineamientos generales, se elevó a la categoría de Estatuto Constitucional del Trabajo,

con el mismo rango, idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la declaración individualista de los Derechos del Hombre ” 27

Aunque hay insertos preceptos referentes al trabajo en otros artículos del texto: así en el 4º, 5º, y 73, además del 11 y 13 transitorios, es el mencionado artículo 123 el capitán en esta materia, del que ahora se incluye una síntesis de sus 31 incisos:

“ I.- Jornada Máxima de 8 horas; II.- Jornada Máxima Nocturna de 7 horas, con prohibición para Mujeres y Menores; III.- Prohibición del Trabajo antes de los 12 años y limitación a seis horas hasta los 16; IV.- Un día de Descanso Semanal; V.- Protección de la Obrero Embarazada y Madre; VI.- Salario Mínimo suficiente; VII.- Salario igual para Trabajo igual, sin tener en cuenta Sexo, Nacionalidad, etc.; VIII.- Salario Mínimo Inembargable; IX.- Comisiones Especiales de Salario Mínimo y participación de las Utilidades; X.- Pago de salario en moneda de curso legal; XI.- Pago Duplicado de las horas Extraordinarias; XII.- habitación, Escuela y Enfermería para los trabajadores; XIII.- Mercado Público y Centros Recreativos, Excluidos el despacho de bebidas embriagantes y los juegos de azar, en los grandes núcleos industriales; XIV.- Responsabilidad empresaria por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; XV.- Higiene, salubridad y seguridad en el trabajo; XVI.- Derecho de asociación y de formar sindicatos y asociaciones profesionales; XVII.- Derecho de Huelga para el Obrero y de Paro para los Patrones;

27 B. ALVERDI JUAN. Instituciones y Principios Esenciales del Derecho del Trabajo, Revista del Instituto de Derecho de Trabajo. Cuaderno 4. P. 14 Y15.

XVIII.- Huelgas lícitas e ilícitas; XIX.- Paros lícitos; XX.- Conciliación y arbitraje en los conflictos entre el capital y el trabajo; XXI.- Resistencia al arbitraje y sanciones; XXII.- Indemnización por despido injustificado; XXIII.- Prelación crediticia de Sueldos y Salarios; XXIV.- De las deudas contraídas por el trabajador con el patrón y los suyos; XXV.- Servicio gratuito de colocación; XXVI.- Contrato entre trabajador Mexicano y empresario Extranjero; XXVII.- De las condiciones nulas aun las inciertas en el contrato; XXVIII.- Patrimonio Familiar Inalienable e Inembargable; XXIX.- Seguros sociales de invalidez , vida , paro forzoso, enfermedades y accidentes; XXX.- Casas Baratas.
XXXI.- Competencia de las autoridades para aplicar las Leyes del Trabajo.

28

La forma en que se explotaba al obrero, existe todavía al cambiar por salario algún objeto o artículo de algunos supermercados obviamente regulados por la Ley del Trabajo, pero se ha quitado sobre todo el abuso de vales, fichas y representativas del dinero, incluso si un patrón presta dinero a un obrero éste como dice el dicho no se puede cobrar a lo chino o sea no puede retener el salario con la cantidad que con anterioridad había prestado al obrero, sino que éste tiene facultad de pagar ahí en la fuente de trabajo o después pagarle al patrón el préstamo, es así como el Derecho Laboral en nuestra Constitución se impone a la corrupción y al insano actuar de algunos patrones.

28 CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. 3ª e. Ed. Omega. Argentina . 1968. P.194.

4.2.- CONCEPTO ETIMOLÓGICO DEL SALARIO

En el lenguaje Castellano es de saberse, existen palabras del latín llamados convencionalismos y modismos de diversos idiomas, conjuntos en la lengua Española. Es por eso que para poder adentrarnos en el estudio de las diferentes definiciones del Salario, es necesario que conozcamos su concepto etimológico en dos Definiciones que a continuación especifico:

Etimológicamente esta palabra proviene de “ salarium de sal ”, mientras que la palabra sueldo hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción de soldada que era la paga que recibía por su actividad el hombre, consagrado al servicio de las armas; el Salario es “ la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos los Derechos sobre el trabajo realizado, comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras ”. No sólo la parte que recibe en metálico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros, y bienestar; beneficios a los herederos y conceptos semejantes. 29

La siguiente definición de Salario nos da otra forma en que se puede manifestar la etimología en el Lenguaje Latino.

29 GUIZA ALDAY FRANCISCO JAVIER. Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Ed. Cárdenas Orlando . 1996 .México. P.741.

4.3 CONCEPTOS DE SALARIO.

“ Sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo Frances Soulede, hoy sou, de donde se deriva la palabra soldado y soldada.

Esta última voz parece tener su origen en Sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra y que solía pagarse a los soldados, hombres de armas que integraban la hueste medieval del Rey o de un Señor.

Estipéndio es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de STARE y de PONDUS, estar o atenerse al peso o la cantidad convenida para el pago, *emolumento* es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobre sueldo o gaje, como término opuesto a menos cabo.

Otro concepto de Salario mas acertado es el que se Define: Como aquella Contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente, por la prestación de su fuerza al trabajo de la empresa, sea en moneda totalmente o en especie parcialmente.

Salario según el Artículo 82 de la L.F.T: es la Retribución que debe pagar el patrón al Trabajador por su trabajo.³⁰

30TRUEBA URBINA ALBERTO Y BARRERA. Ley Federal del Trabajo. 73ava e. Ed. Porrúa. México. 1994. P. 62.

Así, pues el Salario debe de ser Remunerador, para que el trabajador alcance a cubrir todas las necesidades y expectativas de vida de él y de su familia. Cuando el trabajador estime que el Salario no es remunerador en relación al trabajo que presta, deberá demandar ante el Órgano correspondiente en base a nuestra Ley de Trabajo.

Otra definición de Salario más acertada es la de Rafael de Pina: Aquella retribución que debe pagar el patrón al Trabajador, por su trabajo.

Así el salario puede fijarse por Unidad de Tiempo, por Unidad de Obra, por Comisión, por Precio Alzado o de cualquier otra manera, éste se integra con los pagos hechos en efectivo, por Cuota Diaria, por Gratificaciones, Percepciones, Primas, Comisiones y Prestaciones en Especie.

Salario Base es aquella Retribución al Obrero que debe ser tomada en cuenta para fijar determinadas indemnizaciones o prestaciones, el Salario Efectivo se considera como tal el que el trabajador recibe en dinero.

El salario Mínimo es aquella Cantidad Mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del jefe de familia en el orden material, social, cultural y educativa de los hijos.

Los Salarios Mínimos son generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o Profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio

para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas.

“La idea del Salario es un punto fundamental del Derecho del Trabajo, íntegra en la Relación Laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.”³¹

Desde un punto de vista muy particular, la definición de Nestor de Buen, es una de las definiciones de mayor trascendencia, en el ámbito del Derecho, toda vez que deja a interpretación.

El pago de Salario que en muchas ocasiones es de carácter diferente al pago en dinero que se puede traducir en bienes y servicios y no sólo como muchos autores lo determinan en metálico.

Desde el punto de vista Sociólogo, el Salario se entiende como un valor fundamental que permite de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario provocará conflictos que transformaran la vida social y al trabajador mismo.

“ Desde el punto de vista Jurídico el Salario, se entiende: como objeto indirecto de una relación sinérgica ”.³²

31 DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. Cit. P.199.

32 DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. Cit. P.205.

Enseguida haré una breve referencia a tres Códigos Civiles de diferentes países, por ejemplo el Código Civil de Chile: Salario es una remuneración que perciben los obreros, reservando el nombre de sueldo a la retribución que se paga a los empleados Art. 34 y 139.³³

El Código de Bolivia define al Salario como lo que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo Art.52.

El Salario o Sueldo consiste generalmente en una suma de dinero que se gana por día, por semana, por quincena, por mes, por cantidad o medida de trabajo, suma que puede ser mejorada con la prestación de habitación, alojamiento, pago de horas extraordinarias, comisiones o porcentajes sobre las ventas, participación en los beneficios del empleador. ³⁴

Se aprecia la similitud que existe en estos dos Códigos Civiles respecto al Salario, coincidiendo en que es una remuneración o ganancia que se le dá al trabajador.

Así pues, terminamos diciendo que la Definición de Salario, dada por nuestra actual Ley Federal del Trabajo, contemplada en el Art. 82, que a la letra dice: Salario es la Retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo. ³⁵

33 ANTOKOLETZ DANIEL Ley Laboral de Chile. Derecho del Trabajo y Previsión Social, Der. Argentino Comparado con las Referencias Especiales a las Repúblicas Americanas. Ed. Heliasta . Argentina. 1963. p.p.428.

34 ANTOKOLETZ DANIEL Ley Laboral de Bolivia. Op. Cit. P.428.

35 TRUEBA URBINA Y BARRERA. Ley Federal del Trabajo. 74ava.e. Ed. Porrúa. Mexico. 1996.P.62

En la definición de nuestro Código Civil, existe una marcada diferencia con otras, al utilizar diferentes palabras como: empleador, en lugar de patrón que es más común y Contrato de Trabajo en lugar de Relación de Trabajo subordinada.

Si bien, la ley contempla un salario mínimo especulando que ese salario, satisficiera las necesidades del trabajador, son situaciones que no se apegan a la realidad, porque en México el salario mínimo no alcanza y está fuera de control nuestro poder adquisitivo, por lo tanto se generaliza el que no satisface las necesidades del trabajador.

No se puede hablar de un Salario Definido y que en algun país con el cambio de moneda se pueda comprar la misma cantidad de artículos que en el país de origen del Salario nombrado.

Encontramos en éste corto Capítulo la Definición etimológica y diversas clases de Definiciones del Salario y que se parecen demaciado al nombrar que es una Retribución Justa en dinero o bonificación y que es consecuencia de una subordinación o Relación Contractual a título Oneroso o Devolución económica y que se paga por la devolución de la fuerza de trabajo o prestación de Servicios o a cambio de trabajo.

4.4 CLASIFICACIÓN DEL SALARIO.

En Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Art. 5º, establece la Garantía que tiene el individuo de prestar sus servicios y de dedicarse a la profesión que le satisfaga.

“ A ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, Industria, Comercio o Trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de ésta sólo podrá vedarse por determinación Judicial, cuando se ataquen los Derechos de terceros, o por Resolución Gubernativa, dictada en los términos que marca la Ley, cuando se ofendan los Derechos de la Sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución Judicial”.³⁶

En nuestra Sociedad Mexicana la única limitación que existe y regido por La Constitución Mexicana es que no afecte Derechos de Terceros y que no sea un Trabajo Ilícito.

En nuestra Constitución encontramos en el Art. 123 Fracc.X, la forma en que debe ser pagado el salario, ya que no es permitido hacerlo en cualquier tipo de similitudes que tenga con el salario. “ El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no estando permitido hacer el pago con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otra forma de pago con que se pretenda sustituir la moneda .”

36TRUEBA URBINA Y BARRERA. Ley Federal del Trabajo. 74ava.e. Ed. Porrúa.Mexico.p.65.

Es muy común que en nuestro Sistema si se utilicen otras formas de pago y una de ellas es el Trueque, habiendo en la L.F.T. disposiciones que permite que el salario en un porcentaje, sea substituido por bienes del lugar donde presta el servicio, el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 83 establece la forma de fijación del salario de los trabajadores, ya que existen diversas formas para contrarrestar la Relación de Trabajo.

“ El Salario puede fijarse por Unidad de Tiempo, por Unidad de Obra, por Comisión, a Precio Alzado o de cualquier otra manera cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles del patrón, en su caso, que proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por los que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.”³⁷

Este Art. También nos menciona las diferentes Formas del Salario, tales como pueden ser: no deberá de exceder de 8 horas al día dicha prestación subordinada, está es la Unidad de Tiempo, ahora bien la Unidad de Obra, es el llamado a destajo, mientras más hagas mas se te pagará, a Precio Alzado:

37TRUEBA URBINA . Op. Cit. P. 62

Según el rendimiento así es la paga, y la que más se hace notar o cualquier otra manera, esto es dejar una ventana abierta para que no se cumpla con lo que la ley marca.

El Lic. Néstor de Buen nos da una clasificación del Salario, apegada a la realidad Jurídica, de nuestro país:

- A) POR SU NATURALEZA: En efectivo y especie.
 - B) POR LA FORMULA DE VALUACIÓN: por unidad de tiempo, de obra, por comisión, a precio alzado, de cualquier otra manera.
 - C) POR SU DETERMINACIÓN: en cuanto a cuantía: salario mínimo general, salario mínimo profesional, salario remunerador.
 - D) EN CUANTO A SU ORIGEN DE FIJACIÓN: Legal e Individual, por Contrato Colectivo de Trabajo, por Contrato Ley, por Resolución de las Juntas de Conciliación.
 - E) POR LA CAUSA QUE LA ORIGINA: Ordinario, Extraordinario. Excepcional, Anual.
 - F) POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN: Nóminal, por Cuota Diaria, Integrál.
 - G) POR EL PAGO: Semanal. Quincenal, Mensual, Anual, etc.
- Conviene exáminar cada uno de éstos criterios de la clasificación.³⁸

Se ha citado ya que la naturaleza del salario debe pagarse con dinero en moneda contante y sonante no pudiendose hacer de otra manera.

³⁸ DE BUEN LOZANO NESTOR. O.p. Cit. .P.207.

El Maestro Nestor de Buen señala los Artículos por los cuales se deberá regir su naturaleza de pago.

“ El Salario debe de pagarse en moneda de curso legal ” (Art. 101). Sin embargo también puede éste cubrirse en “ especie”, esto es, en mercancía o servicios, hay dos limitaciones en cuanto al pago en especie se refiere:

- 1.- El Salario Mínimo siempre debe de ser pagado en efectivo, art.90.
- 2.- Las Prestaciones en especie deberán ser las adecuadas al uso personal del trabajador, de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, Art.102.

La Ley contiene multiples disposiciones que se refieren a éste tema, debemos mencionar en primer término al Art.84: El Salario se Integrá con los pagos hechos en efectivo por Cuota Diaria, Gratificaciones, Percepciones, Habitación y Primas, Comisiones, Prestaciones en Especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Las demas disposiciones se tienen de las disposiciones relativas a los trabajos especiales.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por Concepto de Horas Extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales.

Art.85 de la Ley Federal del Trabajo: El Salario deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de ésta ley. Para fijar el importe del salario se tomará en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Para evaluar el salario remunerador se tomará en cuenta como será la forma como el trabajador preste sus servicios, ya sea por Unidad de Tiempo o por Obra, así, la determinación del Salario puede obedecer a múltiples criterios.

En el Art. 83 de la Ley Federal del Trabajo, se mencionan los siguientes:

- a) Por Unidad de Tiempo, lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo así, el concepto de salario Mínimo está ligado a ésta determinación, ya que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.
- b) Por Unidad de Obra.- o trabajo a destajo, deriva de destajar y significa ajustar y expresar las condiciones como se ha de hacer una cosa, aquí el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producirlas.
- c) Sin embargo de acuerdo al segundo párrafo del Art. 85 “ la retibución que se pague será tal, que para el trabajo normal en una jornada de 8 horas, de por resultado el monto del salario Mínimo por lo menos ”.

El pago a destajo debe de combinarse con un salario de garantía, igual o Superior al Mínimo, que asegure al trabajador contra las

contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Ésta garantía opera, salvo que la causa de la producción insuficiente sea imputable al propio trabajador. Desde el punto de vista patronal el pago a destajo es bien visto, ya que su costo de mano de obra resulta proporcional a la producción, no así para los trabajadores que puede resultar perjudicial en función de que con el ánimo de obtener mejores ingresos, se frenen un desgaste físico mayor.

En todo caso un adecuado sistema a destajo, exige una correcta valuación de las tareas y la implantación de sistemas estrictos de control de calidad.

a.- Por Comisión. Esta puede fijarse en dos maneras diferentes, bien sobre el porcentaje sobre el precio final de venta, bien mediante una tarifa, fijada en pesos y centavos, por unidad vendida. La primera fórmula responde a un concepto administrativo anacrónico ya que, de no plantearse en términos adecuados, cualquier proceso inflacionario repercutirá de inmediato sobre los costos de mano de obra. Situación parecida se puede producir con incrementos fiscales.

b) La segunda, mas razonable, puede implicar un ajuste constante del salario, para el caso de que los precios se eleven desmesuradamente. C) Aún cuando la ley no lo señala de manera expresa, dada la analogía de situaciones, resulta evidente que el salario a comisión le es aplicable el mismo principio del Art.85, esto es, que habría de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción, por lo menos del salario Mínimo.

Sin embargo la eventualidad de las ventas, en cierto tipo de actividades será lícito que el promedio se obtenga en forma mensual y no día a día.

d) En éste tipo de salario no hay razón alguna para que no se aplique también el segundo Pfo. Del Art. 85, pero es evidente que ello requerirá una determinación precisa del tiempo que exija el trabajo, de tal manera que el pago no sea nunca inferior al salario Mínimo. De todas maneras, la cuantificación temporal de la tarea no necesariamente habrías de coincidir con el tiempo real empleado en llevarla a cabo. Un trabajador dinámico la concluirá en un tiempo mínimo, mientras que al indolente le llevará mas tiempo del calculado, sin que ello autorice a modificar el precio pactado.

e) De cualquier otra manera. La expresión con la que concluye el primer parrafo del Art.83 da pauta para adoptar lo legal o convencional de cualquier fórmula para determinar el salario.

La Ley contempla otras soluciones como son el Salario por viaje en Trabajadores de buques, el salario por dia, por viaje, por boletos vendidos, por kilometros recorridos en trabajadores de transportes, por pesos de bultos, salario por uno o varios eventos o funciones, o por temporadas de trabajadores deportistas y de los trabajadores actores o músicos, Art. 195 IV, 257, 270,294 y 316. ³⁹

³⁹ CLIMENT BELTRAN JUAN B .Ley Federal del Trabajo14 ava. e . Ed. Esfinge.México.2000. P.167-172.

Sólo reafirmo lo que el Maestro Nestor de Buen menciona, existe el trabajo a destajo y ningun trabajo podrá ser pagado inferiormente al salario Mínimo vigente en el área geográfica que lo estipule y no debe de permitirse que por unos pesos mas el trabajador se descuide físicamente a tal grado que el deterioro de su persona y del trabajo salgan de lo normal, esto deberá ser muy bien vigilado por los que pagan a destajo.

La determinación del Salario se vincula, con la prestación del servicio que podríamos llamar austero y un trabajo profesional que no deben de ser retribuidos de forma igual sino que ha mayor capacitación y preparación, máyor Salario.

La determinación de los salarios a) por lo que hace a la cuantía, responde a diversas tendencias. En primer término a su fijacion, en niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales y son determinados por la Comisión Nacional de los salarios a quien le compete la última palabra o desición, en segundo lugar, y en lo concerniente a Salario Remunerador, generalmente determinado en Convenios Individuales o Colectivos de trabajo, mediante determinación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Art.123 Constitucional, apartado A, Fracción XXVII, inciso b, al resolver conflictos individuales o colectivos de naturaleza economica.

b) En cuanto al origen de su fijación: los diversos modos de establecer el salario han quedado claramente señalados en la clasificación precedente.

Es obvio que si se observan procedimientos de fijación Legal, por disposición expresa, esto es através de los Salarios Mínimos o mediante referencia de indices periodicos, el campo en el que pueda funcionar la voluntad de las partes se reducirá aun mas y en los casos en que juegue esa

precaria autonomía de la voluntad, aun podrá quedar sometida a los criterios que respecto de la condición remuneradora de determinado Salario puedan establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos económicos.

Así el Salario se devenga, por regla general, en la tarea ordinaria. En ocasiones, sin embargo, el trabajador desempeña una jornada más allá de lo convenido, genera entonces un Derecho a una paga Extraordinaria. A veces, en forma accidental, convienen trabajadores y patrones en una paga especial.

Por último el Salario puede tener su origen en un acontecimiento que se produce sólo en determinada época: Prima Vacacional, Aguinaldo, etc. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado sin embargo, que las horas extras no generan Salario, sino una retribución que no forma parte del Salario (Amparo directo 4571/72, Guillermo Obele Espinoza, 26 de Abril de 1973, informe cuarta sala 1973, pp.44-45), criterio que evidentemente no se comparte, por ser contradictorio con la definición del Art. 82 de la L.F.T. 40

Esta idea la comparte el Maestro Nestor de Buen Lozano ya que las horas extras son muy independientes de lo convenido en cualquier contrato de trabajo y deberán de ser pagadas como salario, pues en algunas empresas que juntándolas son muchas las horas de trabajo que se imponen, más no se propone, una verdadera aberración de los Ministros que votaron a favor de ésta.

40 CLIMENT BELTRAN JUAN B. Op. Cit.167.

El Salario Nominal va con Relación al dividir los días de Trabajo junto con el Salario para determinar cuánto es lo que se gana al día, ya que si nos pagan cada semana, cada quince días cada mes, se dividirá el Salario en siete, quince o treinta días.

La Ley no menciona expresamente el Salario Nominal o tabular, siendo éste un concepto que se deriva indirectamente de lo dispuesto en el Art.89 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto se refiere a la Cuota Diaria.

Sin embargo éste salario no es solamente tabular, ya que también es variable de acuerdo a los Arts. 89,124,143,289 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

En realidad, el Salario por Cuota Diaria cuando no es Tabular, constituye un Salario Integrado, aún cuando no precisamente en los términos del Art.84 de la L.F.T., él formará parte de todos los conceptos invariables del Salario.

De la Ley de 1970, uno de los conceptos más discutidos ha sido el del Salario Integrado, que comprende tanto los Pagos hechos en efectivo por cuota diaria, Grátificaciones, Percepciones, Aguinaldo, Primas vacacionales, de Antigüedad, Habitación, Prestaciones en especie y Cualquier otra cantidad o Prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien, ¿Para que haya efectos es importante tener en cuenta la Integración del Salario?

La respuesta a tal pregunta, exige un planteamiento cuidadoso. En la Ley se establecen prestaciones de Carácter Económico, que responden claramente a un Salario Nominal, tal es el caso del Art.71 que al imponer la Prima Dominical ordena determinarla sobre el Salario de los días Ordinarios de trabajo, por lo que se refiere a Vacaciones los Arts. 76 y 80 se desprende la intención de que tanto el Salario como la Prima se calcule sobre el que corresponda a los días laborables de manera proporcional y de acuerdo al Salario Nominal.

En donde hay una laguna muy dudosa es en el Art. 87 que fija el Derecho a un Aguinaldo Anual, equivalente a 15 días de Salario, por lo menos.

En nuestro concepto debe de interpretarse en el sentido de que se trata de Salario Integral, partiendo del Principio Jurídico, de que donde la Ley no distingue no cabe distinguir y de que en todo caso deberá aplicarse el criterio mas favorable al trabajador, Art 18, sin embargo la Suprtema Córte de Justicia de la Nación, ha establecido un criterio contrario y equivocado.

41

Por lo que se refiere al Pago Anual, la Ley sólo refiere un sólo caso: el Pago del Aguinaldo Art.87, si bien en los Contratos Colectivos suelen fijarse otros pagos anuales: incentivos de asistencia, puntualidad, etc.

41 DE BUEN LOZANO. OP.CIT. P.216

El Jurísta y Maestro Cabanellas, muestra algunas clasificaciones de los Salarios en Argentina, sumamente parecidos a los de Nuestro País.

4.5 CRITÉRIO PARA FIJAR EL SALARIO REMUNERADOR.

La naturaleza para Determinar el Salario, está contenida en Nuestra Ley Federal del Trabajo la cuál menciona: art. 85 el cuál nos permite interpretar que la Base del Salario será Remunerador, ésto es, conforme al Art 57, debe tomarse en cuenta la Jornada de Trabajo y las circunstancias económicas de la Empresa.

Nunca será menor al fijado como Mínimo, no se deja al libre acuerdo de las partes su determinación, ya que la Ley dispone claramente que para fijar su importe se tomará en cuenta la calidad y cantidad de trabajo.

La Fijación, éste es uno de los aspectos más importantes del Salario, en la práctica se presentan problemas tan graves, al grado de permitirse que con base en las horas que integra la jornada, el Salario Mínimo será fraccionado.

Nuestro más alto Tribunal ha llegado a estimar donde existe jornada reducida de 3 o 4 horas, no se lesiona los Derechos de los Trabajadores, en que el Salario incluso el Mínimo se pague en ésa proporción.

La Ley habla de que el Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los Servicios Prestados en una Jornada de Trabajo art. 90 Ley Federal del Trabajo.

No olvidemos que el patrón y trabajador fijarán la duración de la jornada que no excederá los Máximos Legales, art.59 de ocho horas, siete y media horas y siete horas respectivamente, sino que esto implica una jornada de cuatro horas, se le pueda pagar al trabajador el 50% del salario mínimo.⁴²

Briseño Ruíz pone el dedo en la yaga, no obstante que su naturaleza esta definida y documentada en la Ley Federal del Trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tal fijación menciona: no deberá ser inferior al mínimo en la zona geográfica, si los patrones rebajan horas de trabajo y pagan inferiormente al mínimo, a todas luces es un robo y esta fuera de toda legalidad.

42 BRISEÑO RUÍZ ALBERTO. OP.CIT.P.366

CAPITULO QUINTO
DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.

CAPÍTULO QUINTO

DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.

Sumario: 5.1 Concepto de Antigüedad. 5.2 Antigüedad del trabajador. 5.3 Clases de Antigüedad. 5.4 Derechos que se Generan con la Antigüedad. 5.4.1 Concepto de Prima de Antigüedad. 5.5 Fundamento Legal de la Prima de Antigüedad. 5.6 Días de Pago por Concepto de Prima de Antigüedad. 5.7 Salario Base de Pago. 5.8 Factor Salarial para Determinar el Pago de la Prima de Antigüedad. 5.8.1 Tope Salarial.

.CAPÍTULO QUINTO.

5.- DERECHOS DE ANTIGÜEDAD.

Siendo la prima de Antigüedad un Derecho y conquista de los trabajadores toda vez que constituye un patrimonio que se devenga por el tiempo laborado del trabajador en una empresa o trabajo , si bien ésta prestación se encuentra fundamentada en la Ley Federal del Trabajo, su desconocimiento por un gran número de trabajadores ocasiona que en la práctica, éste Derecho se nulifique y muchos de los trabajadores no lo reciban.

En éste último capítulo de esta investigación realizada, ofrezco con detenimiento y de manera pormenorizada todos y cada uno de los elementos de este Derecho de Antigüedad. Se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo.

Así, la estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados mientras subsista la meteria prima éste subsistirá, ya que el patrón no podrá dar por terminada la relación laboral a capricho suyo.

5.1 CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD.

Es el tiempo que transcurre desde el momento en que un trabajador empieza a prestar sus servicios al patrón y va creando derechos a su favor, hasta la terminación de la relación de trabajo. 43

En la Ley de 1931 la antigüedad tenía ya un reconocimiento parcial. Servía de base para el computo de vacaciones, indemnizaciones por reajuste y para determinar la responsabilidad del conflicto en los casos de insumisión patronal al arbitraje de las juntas. Fue a través de los Contratos Colectivos de Trabajo, como la antigüedad fue generando otros derechos y situaciones que el legislador se vió impulsado a trasplantar a la ley.

Ahora tales Derechos derivados de la antigüedad son muy amplios, desde el punto de vista legal como del contractual, y con razón a dicho De la Cueva que la antigüedad es una fuerza dinámica, propia de la relación de trabajo que va creando situaciones y derechos nuevos desde su inicio hasta su disolución definitiva. 44

En la medida que la antigüedad es un hecho , no puede ser motivo de transacción, salvo que se pacte la terminación de la relación de trabajo la antigüedad seguirá incrementandose hasta el momento de su extinción.

43 CONGRESO DEL TRABAJO. Conampros. Ed. STPS. México. 2005.

44 DE BUEN NESTOR. Op. Cit. P.397.

Uno de los requisitos que se deben satisfacer para tener derecho al pago de la prima de antigüedad es la separación del trabajador por alguna de las causas del Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo , y demás aplicables a la misma ya que la separación es un elemento de la acción y por ende , es a partir de aquella cuando nace el Derecho a reclamar el pago de ésta y como tal prestación debe de cubrirse a los trabajadores o sus beneficiarios.

La prima de antigüedad es una prestación autónoma que se genera tan solo por el simple transcurso del tiempo, siendo de carácter obligatorio por así establecerlo la ley.

5.2 ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR.

SUJETOS CON DERECHO A LA PRIMA: Los trabajadores de planta tienen derecho a que se determine y pague su antigüedad computada desde el momento de inicio de su relación laboral hasta su terminación. En caso de que antes haya laborado como trabajador eventual, se computa su antigüedad desde el inicio de dicha relación laboral.

Los trabajadores que, sin tener carácter de planta y que habitualmente prestan sus servicios a una empresa o establecimiento supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa también tendrán derecho a que se determine y pague su antigüedad al momento de su retiro o terminación de la relación laboral, art. 156 y 158 de la L.F.T.

Aparentemente la prima de antigüedad es regulada por el art. 162, mencionándose también en el Art. 54, a propósito de la terminación de las relaciones de trabajo por incapacidad física o, inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo y por el art. 436 que impone su pago en ciertos casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo, las previstas en el art. 434, con excepción de la marcada en la Fracción IV.

Así, pues la ley de 1931, no mencionó la antigüedad como un Derecho de los trabajadores, pero para defender su estabilidad en el trabajo impuso a los empresarios, en los casos de negativa a cumplir un laudo de reinstalación, la obligación de pagar una indemnización de veinte días por cada año de antigüedad, siendo la estabilidad en el trabajo la base indispensable para su vida, pues si los trabajadores pudiesen ser despedidos libremente, no podrían generarse los efectos que fluyen del derecho de antigüedad o serían precarias.

5.3 CLASES DE ANTIGÜEDAD.

Antigüedad de empresa o genérica: es la que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios. Esta antigüedad produce varios efectos en beneficio del trabajador, entre ellos, el que en su oportunidad y de acuerdo a las leyes de seguridad social, IMSS, ISSSTE y/o derivado de negociaciones contractuales se otorguen planes de retiro, pensiones y/o jubilaciones.

La antigüedad de categoría en una profesión u oficio que sirve de base para obtener ascensos dentro de la correspondiente categoría o departamento.

5.4 DERECHOS QUE SE GENERAN CON LA ANTIGÜEDAD.

Los Derechos Legales que se generan con la antigüedad derivan en lo siguiente:

1.- Estabilidad en el empleo.- salvo los casos de excepción (123 Constitucional., Apartado A, Fracc.XXII y Art. 49 y 50-II de la ley), la antigüedad genera el derecho a permanecer en el empleo salvo casos excepcionales. En estos casos la indemnización debe de tener en cuenta la antigüedad.

2.- Indemnización en caso de rescisión imputable al patrón (art.52), la indemnización debe importar tres meses de salarios y 20 días por cada año de servicios prestados.

3.- Vacaciones (art.76), el numero de éstas dependerá de la antigüedad del trabajador, a mayor antigüedad vacaciones prolongadas.

4.- Constancia de servicios (132VII,VIII y 158)el patrón esta obligado a expedir a solicitud del trabajador la constancia del número de días trabajados, salarios, etc.

5.- Preferencia en los Ascensos en Vacantes Definitivas o puestos de nueva creación (art.159), estos están regulados en la ley cuando se trata de vacantes definitivas o menores a 30 días.

6.- Inmunidad, después de 20 años de antigüedad, sólo por causas graves (art. 161), el patrón sólo podrá rescindir la relación de trabajo por alguna de las causales del art. 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación.

7.- Prima de antigüedad (54, 162,436 y 439), planta del trabajador como requisito para poder tener el derecho a ella.

8.- Responsabilidad del conflicto en caso de insumisión al arbitraje de la junta (947-III). 45

5.4.1 CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

Es el pago al que tiene derecho el trabajador por la antigüedad que va creando a través de su vida laboral dentro de una fuente de trabajo.

La naturaleza Jurídica de la prima de antigüedad no es de carácter Indemnizatorio, sino la de una compensación a que tienen derecho los trabajadores por el transcurso del tiempo laborado al servicio de un

45 DE BUEN NESTOR. Op. Cit. P. 360-361

Patrón, por lo que debe pagarse a los mismos independientemente de la causa de la terminación laboral, con excepción de la renuncia o retiro voluntario que requiere de un mínimo de quince años trabajados.⁴⁶

El maestro Mario de la Cueva dice que la prima de antigüedad es una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el simple transcurso del tiempo.

5.5 FUNDAMENTO LEGAL DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

La Prima de Antigüedad a que tienen Derecho los trabajadores, se encuentra establecida de manera legal en los artículos 162 de la Ley Federal del Trabajo, Art. 485 y 486 de la misma, para efectos de la cuantía y la forma de indemnizar, así, como en los Contratos de Trabajo (LEY, COLECTIVO E INDIVIDUAL), cuando éstos superen a lo establecido en la ley.

Artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.- Los trabajadores de Planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes :

I.- la Prima consistirá en el importe de 12 días por cada año de servicios.

⁴⁶ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. P. 416-423.

II.- Para determinar el monto de salario, se estará a lo dispuesto en el artículo 485 y 486 , artículo que atañe a mi investigación por considerarla fuera de todo contexto constitucional, y que haré referencia más adelante.

III.- La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen de manera voluntaria de su empleo, siempre que hayan cumplido con 15 años de servicio.

A los que separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo de manera justificada e injustificada.

La Secretaria de Trabajo y Previsión Social a través de la CONAMPROS, CONGRESO DEL TRABAJO, nos proporciona los supuestos de la terminación de la relación de trabajo, en los cuales se deberá pagar la prima de antigüedad de por lo menos 12 días por año de servicio:

- a) Renuncia voluntaria (quince años de antigüedad como mínimo)
- b) Despido de trabajo injustificado
- c) Despido de trabajo Justificado
- d) Separación por causa imputable al patrón
- e) Terminación del contrato por obre o tiempo determinado.
- f) Terminación anticipada del contrato de trabajo injustificada.
- g) Invalidez.
- h) Incapacidad permanente parcial
- i) Incapacidad permanente total.
- j) Muerte por riesgo de trabajo.
- k) Muerte natural

- l) Pago de planes de pensiones y/o jubilaciones.
- m) Reajuste de personal
- n) Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- o) Aplicación de cláusula de exclusión.

5.6 DIAS DE PAGO POR CONCEPTO DE PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

El artículo 162 Fracción I de la L.F.T., señala expresamente que la prima de antigüedad consiste en 12 días de salario por cada año de servicio, sin embargo, como una conquista sindical en el contrato colectivo, contrato ley, etc, puede pactarse un mayor número de días, inclusive de salario por cada año de servicios prestados.

La prima de antigüedad, es independiente de cualquier otra prestación: Fracc. VI Art.162: Ésta se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda. La antigüedad se computa a partir de la fecha de ingreso a la empresa.

La prima de antigüedad es un beneficio mínimo, porque independientemente de que su monto, de doce días de salario, es susceptible de elevarse y el trabajador podrá exigir de acuerdo a los principios de la justicia social.

A propósito del computo de antigüedad la corte dice lo siguiente Nestor de Buen: para fijarse el monto de la prima de antigüedad debe de tomarse en consideración el tiempo que realmente el trabajador prestó

sus servicios a la parte demandada y no el número de años que duró la relación laboral,⁴⁷ para la ley federal del trabajo al señalar en la fracción I del Art. 162 las reglas para fijar el importe de la prima de antigüedad, se refiere a los años de servicios prestados, es decir a años efectivamente laborados en su integridad y no a los que tuvo de duración la relación laboral entre las partes, término éste que, si tuvo interrupciones, lógicamente no deben computarse.

El Primer Tribunal Colegiado de Circuito ha determinado que las faltas aún injustificadas y los permisos sin goce de sueldo incrementan la antigüedad.

Se señala que también deberán computarse como tiempo efectivo de trabajo las ausencias de las madres trabajadoras, con motivos del embarazo y los periodos de incapacidad temporal con motivo de un riesgo de trabajo.

5.7 SALARIO BASE DE PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

En cuanto al importe de ésta prestación, los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, Señalan que el salario base de pago no podrá ser inferior al salario mínimo, ni superior al doble del salario mínimo del lugar donde labora el trabajador.

47 DE BUEN L. NESTOR. Op. Cit. P.355-375

Existe una tesis sustentada por diversos Tribunales Colegiados que indica que, cuando de acuerdo a las funciones de un trabajador le es aplicable un salario mínimo profesional, el monto máximo, será el doble del salario mínimo profesional correspondiente.

El salario base de pago de la prima de antigüedad es el salario tabulado o por cuota diaria percibido por el trabajador, no pudiendo ser éste menor que el salario mínimo general. Sin embargo si el salario tabulado o por cuota diaria es mayor al doble del salario mínimo del área geográfica en que labore el trabajador, se tomará ésa cantidad como salario base máximo para calcular el pago. (Art. 486, Fracc.II L.F.T.).

En el caso de que el trabajador que deje de prestar sus servicios a la empresa demuestre que desempeñaba un oficio o trabajo especial, señalados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el salario tope de pago de la prima de antigüedad deberá ser el doble de dicho salario mínimo profesional.

Como podemos darnos cuenta, este pago realizado de esta forma, jamás y en ningún momento podrá beneficiar al trabajador dicho pago, por el contrario, este se ha pasado toda una vida, mínimo 15 años, sino que hasta la muerte, para de algún modo enriquecer al patrón, tomando en cuenta que la mayoría de ellos solo se sirven del trabajador y mientras más lo explote, mientras menos prestaciones se le otorguen y mientras le pague un salario mínimo raquítrico que está fuera de toda realidad económica actual, pero eso sí, causándole un daño de carácter patrimonial al dejar de lado una cantidad a veces mucho mayor , como

es la diferencia que resulta si el trabajador gana más de dos salarios mínimos por decirlo así, porque hay trabajadores que ganan hasta 8 o 10 salarios mínimos, por cuota diaria.

En Argentina , tal vez es un país más adelantado al nuestro, cuya ley laboral, especifica que en lo referente al pago de indemnizaciones son pagadas con un mayor apego a la ley es obvio que existen un sin número de descuentos, prestaciones accesorias como son: horas extras, descontar días domingos, festivos, pero nunca se comparara con lo que en nuestro México se hace:

El reducir los salarios ganados a un tope de dos salarios mínimos.

Para ver mas claramente las diferencias entre el citado país de Argentina y el nuestro conoceremos como son pagadas las indemnizaciones por riesgos de trabajo, según lo escribe el Maestro Guillermo Cabañellas. 48

Si el riesgo le produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago integro del salario que deje de percibir mientras subsista dicha imposibilidad haciendose el pago desde el primer día de la incapacidad.

48 CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral Tomo I. I.3ª e. Ed. Omega.Argentina.1968.P.671

Si le produce una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el tanto por ciento que fija la tabla de incapacidades de acuerdo a la ley, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total.

Si le produce una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente a 1095 días de salario.

Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, ni considerando el pago de prima de antigüedad que le corresponda de acuerdo con el art. 162 de la ley .

La indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios, y la cantidad equivalente al importe de 730 días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo que duro tal incapacidad.

Como podemos darnos cuenta las leyes en Argentina, están un poco mas apegadas y adecuadas a la realidad de la clase trabajadora, que son los que realmente tienen funcionando y desarrollando a un país.

5.8 FACTOR SALARIAL PARA DETERMINAR EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

FACTOR MÍNIMO : Para determinar un factor salarial que será un tope mínimo, esto quiere decir que al trabajador por una jornada de trabajo, establecida como máxima de ocho horas o alguna jornada fija o trabajo determinado no deberá ser nunca inferior su pago al de un salario mínimo general o profesional vigente en el área geográfica en donde tenga que desempeñar su labor cotidiana, considerando así mismo un contrato laboral.

Así, pues el salario deberá ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomaran en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo vigente en el área geográfica a la que corresponda. 49

49 ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley federal del Trabajo. 80ava. e. Ed. Porrúa. México. 2001. P.62.

El PRINCIPIO CONSTITUCIONAL para determinar un salario mínimo está contenida en el Art. 123 Constitucional Fracc. XIV, que es la norma de normas, y el principio reglamentario: la Ley Federal del Trabajo, toda vez que este principio reglamenta un salario mínimo debe y tiene que aplicarse exactamente como nos lo establece nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

5.8.1 TOPE SALARIAL:

Para determinar las indemnizaciones o el pago de la prima de antigüedad punto que nos ocupa en la presente tesis en el Art. 486 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que éste artículo está directamente ligado al conflicto de dos disposiciones en una misma ley, ya que éste Art. le quita al trabajador, y debería decir le roba porque eso es un vil robo, *pues disminuye el beneficio de su salario de una persona, que gana más de tres o cuatro o hasta ocho o nueve salarios mínimos y que podríamos considerar un salario profesional.*

Para determinar el pago de la prima de antigüedad, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo es el área geográfica de aplicación a que corresponda al lugar de la prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo.

Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

De éste modo me atrevo a confirmar a mi parecer, que verdaderamente sí existe una controversia que existe en una misma ley y que mencionaré:

Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo: *el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria con, gratificaciones, primas, percepciones, habitación, etc., etc.*

En relación con el Art. 89: para determinar las indemnizaciones, primas, etc., se tomará como base el sueldo del trabajador en el día que nazca, el derecho a la indemnización o prima, por el contrario el artículo 486: protege injustificadamente al patrón al imponer un tope al pago de la citada prima de antigüedad, si el trabajador hubiese ganado cinco veces o más de éstos salarios mínimos de su zona geográfica, se le disminuirá su salario a dos salarios mínimos para efectos de liquidarle la prima de antigüedad. 50

Por tal razón es importante que nuestros Legisladores hagan su trabajo como deben de hacerlo, con conocimiento y responsabilidad, pensando en la clase trabajadora, así, pues la garantía Constitucional nos define el inviolable derecho que tiene la clase trabajadora a que le sea retribuido de forma digna su trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones.

50 Estados Unidos Mexicanos. Op. Cit. P 210.

P R O P U E S T A

Haciendo una breve referencia a la historia del Derecho Laboral, se debe aclarar primeramente que la situación que vivieron los obreros y campesinos Mexicanos a principio de siglo, es muy diferente a la actual realidad que vive nuestro país, anteriormente todo aquel trabajador estaba en una total indefensión por su ignorancia y por eso era fácil presa de la injusticia por parte de los patronos cuyas fortunas eran incuantificables y con un poder absoluto.

No existía el Derecho de los trabajadores, ni de manera humanista y menos de forma legal, y claro como consecuencia se vivió la lucha de 1910, y con ésta la apertura a nuevas formas de pensamiento y de formación de determinados organismos como son los sindicatos quienes de alguna forma protegen a la clase trabajadora con diferentes mecanismos proteccionistas.

Ejerciendo de esta manera dominio sobre la empresa en cuestión, esto sin mencionar los múltiples derechos que actualmente tiene un trabajador en nuestro país, los cuales están contenidos en la Constitución y en la propia Ley Federal del Trabajo, así, como los diferentes reglamentos y convenios a que están sometidos patrón y trabajador.

Por todo lo anterior es importante hacer una reflexión a conciencia, tanto de los trabajadores, patronos y de quienes nos gobiernan, así pues propongo a manera personal algunas medidas que deberían de tomar.

El Gobierno Federal es el primero que debe de asumir un estricto control en el manejo de su presupuesto, para no derrochar lo que todos y cada uno de las personas que integramos este país aportamos de alguna manera. Que inviertan en sectores como la educación, la creación de trabajos, en jubilaciones dignas y decorosas, en fin en lo que en realidad beneficie a nuestro México.

Que quienes gobiernan éste país, luchen por recuperar el poder adquisitivo de los salarios, como antaño, que se acabe con el gran problema de la inflación que cada día devalúa mas nuestro poder adquisitivo, esto en conjunto con los diversos sectores sociales afín de garantizarle a la clase trabajadora con dimensiones y finalidades nuevas en la defensa de su poder de compra , en pagar de manera justa el trabajo devengado, el liquidar de manera correcta las indemnizaciones al trabajador, a no causarle un daño de carácter económico al trabajador tomando en cuenta topes en el salario para pagar primas de antigüedad, indemnizaciones, etc. porque al fin y al cabo la finalidad del Derecho del Trabajo, según nuestra Constitución ES LA GARANTÍA DE UN NIVEL DECOROSO DE VIDA PARA EL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA.

Es conveniente y necesario, las reformas a la Ley del Trabajo en materia de salarios por ser en nuestra actualidad inoperante, siendo necesario reformar la fracción VI del Art. 123 Constitucional, así como el Art. 486 de la Ley Federal del Trabajo, POR NO CUMPLIR CON LO DISPUESTO EN EL CAPÍTULO DE NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

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

Por último, con el estudio y análisis que he realizado en los cinco capítulos anteriores, desde antecedentes históricos de nuestra actual Legislación Laboral, del salario de las normas protectoras y privilegios del salario, criterios que no cumplen de manera alguna con lo consagrado en el art. 123 Apartado A en su Fracción VI de nuestra carta magna y que a la letra dice:

“LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES DEBERÁN SER SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES MÍNIMAS O NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS ”.

POR OTRO LADO DEMOSTRAMOS LO CONTRARIO A LO QUE MARCA EL MENCIONADO ARTÍCULO, CON LO QUE MARCA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL ARTÍCULO 162 QUE A LA LETRA ORDENA:

LOS TRABAJADORES DE PLANTA TIENEN DERECHO A UNA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES NORMAS:

I.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD CONSISTIRÁ EN EL IMPORTE DE DOCE DÍAS DE SALARIO, POR CADA AÑO DE SERVICIO PRESTADO.

II.- PARA DETERMINAR EL MONTO DEL SALARIO, SE ESTARÁ A LO DISPUESTO EN LOS ARTS. 485 Y 486.

III.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD SE PAGARÁ: LOS QUE SE SEPAREN VOLUNTARIAMENTE SIEMPRE Y CUANDO TENGAN 15 AÑOS DE SERVICIO, A LOS QUE SE SEPAREN POR CAUSA JUSTIFICADA Y A LOS QUE SEAN

SEPARADOS INDEPENDIENTEMENTE SI ES JUSTIFICADO O INJUSTIFICADO.

Es relevante recordar que en el caso concreto que nos atañe, respecto de los sujetos mas desprotegidos por el Estado, viene a ser su población trabajadora y que en consecuencia la relación existente entre la Ley Laboral y el Estado es de carácter estrictamente político, lo que solo en función de dicha relación política, el Estado ha podido determinar con criterios políticos, que ciertos sujetos y no otros, son los merecedores de la protección salarial.

Por otra parte se ha comentado por injusto, el que la ley Laboral, solo se preocupe y señale incrementos al salario mínimo y se olvide y deje desprotegidos a aquellos que tienen salarios convencionales superiores al mínimo general y al profesional, a veces en una cuantía superior, a estos también les afecta al igual que a los trabajadores que perciben el salario mínimo, la inflación, el alto costo de la vida y el deterioro constante y evidente del poder adquisitivo de todo salario.

Considero a mi humilde opinión, que debe realizarse este cambio en la legislación para que desaparezca ese tope salarial para efectos del pago de la prima de antigüedad, por evidentes razones de justicia y equidad, afín de incluir en los implementos legales los salarios que en realidad ganen por cuota diaria todos los trabajadores, los que como tales deben de tener los mismos derechos ante la ley.

Por último el salario, el pago de primas, compensaciones, primas de antigüedad, etc., debe ser determinado no por un simple juego de fuerzas sociales, sino por mutuo y libre decisión bajo la vigilancia del Estado para establecer una necesaria equidad y justicia, que brinden tranquilidad al trabajador y a su familia.

B I B L I O G R A F Í A

BERMUDEZ CISNEROS C. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editores. México.1989.P.P. 368.

BRISEÑO RUÍZ ALBERTO. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México.1985.P.P. 405 .

BURGOA ORIHUELA IGNACIO. Las Garantías Individuales. Vigésima Séptima e. Ed. Porrúa. México 1997. P.P.780.

CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Tercera e. Ed Omega. Buenos Aires Argentina.1968. P.P. 790.

CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral Tomo II. Tercera e. Ed. Omega. Buenos Aires Argentina. 1968. P.P. 790.

CANTÓN MOLLIER MIGUEL. Derecho Burocrático. Segunda e. Ed. Pac.México. 2001. P.P. 355.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décimo Cuarta e. Ed. Porrúa. México 1996. P.P. 750.

DE LA CUEVA MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo TomoII. Décima Cuarta e. Ed. Porrúa. México 1996. P.P. 750.

DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Duodécima e. Ed. Porrúa. México. 1999. P.P. 670.

DE BUEN LOZANO NÉSTOR. . Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo Cuarta e. Ed. Porrúa. México. 2000. P.P. 931.

GUERRERO EUQUERIO MANUEL. Manual de Derecho del Trabajo. Catorceava e. Ed. Porrúa. México . 1998. P.P. 405.

VÁSQUEZ V. GENÁRO. Doctrinas y Realidades en la Legislación para los Indios. México. 1940. P.P. 350.

SULTÁN PAUL. Economía Económica del Trabajo. Ed. Trillas. México 1964. P.P. 558.

LEGISLACIÓN

CLIMENT BELTRAN JUAN D. Ley Federal del Trabajo Comentada
Décimo segunda e. Ed. Esfinge. México 1998.

TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. Nueva
Ley Federal del Trabajo. 78 ava. e. Ed. Porrúa. México 2000.

OTRAS FUENTES

CABANELLAS GUILLERMO. Diccionario de Derecho. Tomo IV. Ed. Helíasta, Buenos Aires Argentina. 1998.

CUADERNILLOS DEL CONGRESO DEL TRABAJO. Derechos Básicos de los Trabajadores. Conampros. Tomo I. México 2001.

GONZÁLEZ COSÍO ARTURO. Ensayos sobre la reglamentación del Trabajo en la Nueva España. Revista de la Facultad de Derecho de México. Tomo XX.

PATIÑO CAMARENA JAVIER. Cuadernos del Derecho del Trabajo. No.4. Editada por la Dirección General de asuntos Jurídicos. México. 1995.

REVISTA PRÁCTICA JURÍDICA-ADMINISTRATIVA Y LABORAL. No.137. México. 2007