

879309  
17  
24.

# UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 879309



## LA INOPERABILIDAD DEL SALARIO MINIMO

# TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

**LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA :

*Eduardo Guillén Hernández*

Asesor. LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

**TESIS CON  
FALSA DE ORIGEN**

Celaya, Gto.

Noviembre de 1996

1997



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

DEDICATORIAS.

***A MIS PADRES:***

HECTOR GUILLERMO GUILLEN VILLEGAS.

HORTENCIA HERNANDEZ TORRES.

Con el amor y respeto de un hijo que vivirá eternamente agradecido por el cariño y comprensión que siempre me han brindado y por hacer posible que llegará a esta meta.

" GRACIAS ".

***A MIS HERMANOS:***

HECTOR GUILLERMO, JUAN CARLOS, LAURA ANGELICA, HORTENCIA,  
LILIA SUSANA, J. JESUS, MARTHA CECILIA Y MIRIAM ERENDIRA GUILLEN  
HERNANDEZ.

Baluartes inquebrantables de cariño apoyo y comprensión siempre tan entrañablemente a mi lado, en los instantes felices y en las inciertas e ingratas horas de mi vida.

GRACIAS.



***A MI MAESTRO Y AMIGO.***

LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.

Persona cuyo apoyo invaluable influyo en mi formación profesional y al cual le guardo un gran respeto.

GRACIAS.

***A MIS AMIGOS.***

MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ MARTINEZ.

GERARDO MOSQUEDA CUEVAS.

JUAN CARRERA TAPIA.

JUAN CARLOS GUILLEN HERNANDEZ.

Que me motivaron y apoyaron siempre hasta llegar a este momento.

GRACIAS.

***A LA SRITA. GLORIA MARTINEZ VARGAS.***

Por la colaboración en la transcripción del presente trabajo.

" GRACIAS ".

Y a todas aquellas personas que con su apoyo siempre me ayudaron a  
superar los momentos más difíciles

" GRACIAS ".

INDICE.

## I N D I C E.

Pág.

### INTRODUCCION.

#### CAPITULO I: GENERALIDADES.

1.1.- Antecedentes históricos del salario.....	1.
1.2.- Concepto de sueldo.....	7.

#### CAPITULO II: REGLAMENTACION DEL SALARIO.

2.1.- Concepto de relación de trabajo.....	10.
2.2.- Elementos.....	14.
2.3.- Concepto de relación colectiva.....	17.
2.4.- Concepto de contrato de trabajo.....	29.
2.5.- Diferencia entre relación y contrato de trabajo.....	36.

#### CAPITULO III: EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

3.1.- Reglamentación legal del Salario.....	40.
3.2.- Clasificación Legal del Salario.....	42.
3.3.- El Salario Mínimo.....	48.
3.3.1.- Lugar, tiempo y modo.....	55.
3.4.- Normas protectoras del salario.....	60.

#### CAPITULO IV: LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

4.1.- Concepto.....	70.
4.2.- Integración y Elección de sus Representantes.....	74.
4.3.- Funcionamiento.....	77.

**CAPITULO V: FACTORES SOCIOECONOMICOS Y POLITICOS PARA LA  
DETERMINACION DE LOS SALARIOS MINIMOS,**

5.1.- Generalidades.....	111
5.2.- Clasificación.....	111
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>115</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>118</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>111</b>

**CAPITULO V: FACTORES SOCIOECONOMICOS Y POLITICOS PARA LA  
DETERMINACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.**

5.1.- Generalidades.....	83.
5.2.- Clasificación.....	88.
PROPUESTA.....	95.
CONCLUSIONES.....	98.
BIBLIOGRAFIA.....	101.

INTRODUCCION.

## INTRODUCCION.

Indudablemente en la actualidad económica del país nos encontramos con un salario mínimo que no es subsistente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social material y cultural:

Es en este punto donde al Estado le corresponde actuar para mantener un equilibrio económico como también una paz social. Donde se protejan las necesidades principales así como satisfacer las necesidades de justicia pero principalmente es a quien se debe la creación y vigilancia del orden jurídico.

Evidentemente ello lo logra mediante el empleo constitucional del poder político cuyo ejercicio le ha permitido mantener su vigencia democrática.

Con un desarrollo armónico del derecho y del poder político en el Estado en que vivimos sirve para mediar favorablemente entre los tres factores como son Gobierno, parte patronal (capital), parte obrera (trabajo), la que con esta forma tripartita encontraremos una solución para tener un Estado de Derecho.

Es por eso tanta existencia en la forma de que el salario mínimo vigente, es inoperante ya que en la actualidad económica del país no es suficiente para la subsistencia de un trabajador que para que el salario mínimo tenga un poco más de eficiencia y dejara de ser inoperante, debiera clasificarse con una verdadera división de poderes donde podríamos encontrar en el salario mínimo si en verdad cuenta con un fin jurídico, político o económico y así elaborar un juicio valorativo de sus elementos.



Así, pues para asumir una posición en la problemática del trabajo de tesis lo encuadramos en 5 capítulos donde en un primer capítulo analizaremos sus antecedentes históricos del salario para así partir en este estudio.

Un segundo capítulo donde veremos la relación de trabajo como una relación colectiva para ver la relación Obrero-Patronal.

Un tercer capítulo donde analizaremos la reglamentación legal del salario como sus normas protectoras así como sus privilegios.

Un cuarto capítulo donde se vera de las comisiones nacionales que se integran para tener un salario más justo y equitativo.

Y por último, el capítulo quinto donde veremos los factores socio-económicos y políticos para la determinación de los salarios mínimos.

Por lo anterior, esta tesis puede ser clasificado entre aquellas corrientes democráticas y tomado en un sentido social, a las características que habran de ser expuestos en donde hay una estrecha relación con los aspectos éticos que ponen en tela de juicio los valores económicos, políticos y jurídicos.

**CAPITULO PRIMERO.**

## CAPITULO I.- GENERALIDADES.

SUMARIO: 1.1.- Antecedentes históricos del salario. 1.2.- Concepto de sueldo.

### 1. 1. - ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO.

La idea del salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, 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.

Es interesante, sin embargo, recordar algunos de esos conceptos metajurídicos históricos que no pueden dejar de considerarse en una materia de tan profundas implicaciones económicas y sociales como lo es el derecho del trabajo.

Para el liberalismo, "el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia" o de acuerdo con Ricardo, lo que le cuesta a la sociedad "permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza".

Según Carlos Marx: "Visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamando precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero. Ahora bien, se pregunta Marx: "¿Qué es el valor de una mercancía?, la forma materializada del trabajo social invertido para su producción ¿y cómo se mide la magnitud de su valor? Por la magnitud del trabajo que encierra.

Sin embargo debe distinguirse, "señala Marx entre valor realmente invertido en la mercancía y el trabajo vivo necesario -no real- para producirla de esa manera el salario, en la economía

capitalista, cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plusvalía, porque "el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza de trabajo funcione más tiempo del necesario para producir su propio valor". Así en doce horas de trabajo el obrero recibirá solo "el producto de valor de seis horas de trabajo"(1). En este concepto el salario por ser una contraprestación, resulta injusta en tanto genera plusvalía más allá del costo de la dirección empresarial y del interés del capital. En términos parecidos.

P. Nikitin nos dice: "en la empresa capitalista, la jornada de trabajo se desdobra en dos partes: tiempo de trabajo necesario y tiempo de trabajo adicional. En consonancia con ello el trabajo del obrero se divide en trabajo necesario y plus trabajo. El tiempo de trabajo y el trabajo necesario son el tiempo de trabajo y el trabajo que el obrero necesita para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, es decir, el valor de los medios indispensables para su existencia. El tiempo de trabajo necesario lo retribuye el capitalista en forma de salario. El tiempo de trabajo adicional y el plus trabajo son el tiempo de trabajo y el trabajo que se invierte en la producción del producto. El Plus trabajo reviste en el capitalismo la forma de plusvalía, de la que se apropia los capitalistas. La relación entre el plus trabajo y el tiempo de trabajo adicional, por una parte, y el trabajo necesario o el tiempo de trabajo necesario por la otra, muestra el grado de explotación del obrero" (2).

"Una concepción social del salario podría ser la que el Papa León XIII expresa *Rerum Novarum* al decir que: "Debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres". No es ciertamente muy generosa pero tiene la virtud de que expresa un paradigma salarial no muy frecuentemente producido en el sistema capitalista." (3).

Para el tratadista, Barassi que ha resumido con precisión admirable las diferentes tendencias que se ponen de manifiesto en la determinación del concepto de la retribución.

De acuerdo a sus palabras: "a) el salario no es más que el precio del trabajo b) es el medio de sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por este último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario; d) es la compensación equitativa del trabajo". En rigor, en todas ellas se advierten una connotación capitalista.

Como se ha visto el salario a presentado múltiples problemas de las cuales se han hecho los siguientes planteamientos:

a) El salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o determina por día, jornada, semana, decena, quincena o mes. Las demás prestaciones no forman parte del salario, son complementarias o adicionales.

b) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada y solo aquellas prestaciones económicas que la incrementan sin considerar el pago de horas extras vacaciones, días de descanso, etc.

c) El salario se integra con todas las prestaciones que recibe el trabajador en numerario sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.

d) El salario se integra con todas las prestaciones, en dinero y en especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios.

La ley de 1931 no establecía como la actual una norma integradora del salario. El artículo 86 daba las bases para su fijación: " Para fijar el importe del salario en cada clase del trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñando

en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales. debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitaciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que pueda establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad."

Desde luego que el precepto es confuso en cuanto a su contenido que comprende: a) la garantía de salario igual a trabajo; b) aspecto de integración de salario; c) garantía de igualdad en cuanto al trabajador. Por otra parte, solo comprende pagos, esto es, cantidades que en numerario se entregarán al trabajador, dejando fuera de las prestaciones en especie que constituye un capítulo importante en nuestro derecho: habitación, alimentación, despensa, automóvil, etc. Resultaba peligroso además que se hablara de prestaciones otorgadas a cambio de su labor ordinaria, lo que se antoja a considerar los servicios como mercancía, dentro del mercado.

Nuestra legislación nunca ha estimado parte del salario al salario invisible, que en opinión de varios autores, son ciertos beneficios al trabajador. como el tiempo que dentro del horario consume para lavarse cambiarse de ropa; tiempo de espera o muerto que se retribuye sin prestar servicios efectivos. etc.

El salario está constituido por las prestaciones que recibe el trabajador y sobre las que tiene plena y libre disponibilidad. La disponibilidad es el signo distintivo de las prestaciones que integra el salario; de esta suerte, si se le otorga una cantidad para gastos y no tiene obligación de rendir cuentas o de presentar comprobantes, debe concluirse que se trata de salario.

" La ley vigente, dispone en su artículo 84 "El salario se integra con los salarios hechos en efectivo para cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su

trabajo "(4).

A este respecto, se dijo en la exposición de motivos que la iniciativa, de la ley "Resuelve un problema que han debatido la doctrina y la jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que lo integran. La definición que se adoptó en el proyecto reproduce la jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado desde el año de 1934. Dicha jurisprudencia esta contenida en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del año de 1965. Quinta parte, cuarta sala tesis no. 151, pág. 143: "(5). " De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que el salario consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero". Al adoptar la definición del proyecto se consideran las observaciones formuladas por algunos sectores en el sentido de que por salario debería entenderse exclusivamente, la cantidad que se paga en efectivo y que todos los restantes beneficios otorgados a los trabajadores deberán considerarse prestaciones complementarias o adicionales; esta observación destruye el concepto unitario del salario y pasa por alto la jurisprudencia uniforme del más alto tribunal de justicia de la república y la doctrina extranjera y mexicana más generalizada. Tampoco puede aceptarse la interpretación que formulo un sector empresarial de la fracción X del artículo 123 de la constitución, porque ese precepto se propone prohibir el sistema que consistía en pagar la totalidad del salario por mercancías, vales o fichas las cuales deberían cambiarse en alguna "tienda de raya", pero en manera alguna puede considerarse que ese precepto contiene una definición del salario, por lo que no puede servir como base para la definición general".

El sector patronal hizo llegar a la Cámara de Diputados la siguiente observación: "en materia de salario, la iniciativa incluye indebidamente dentro de este concepto elementos cuya interpretación daría lugar a constantes conflictos y desde luego el aumento en el costo de operación de las empresas.

Así tenemos que se define el salario como la retribución en efectivo a cambio del trabajo (artículo 82), sin especificar que dicha retribución debe tener un carácter permanente en su base de cuantificación, y por lo tanto debe referirse a las actividades ordinarias del trabajo en los términos previstos en el contrato colectivo o individual del trabajo.

De la misma manera, se integra al salario la habitación sin distinguir aquellos casos en que por las características mismas del trabajo es necesario proporcionarla ejemplo establecido en el artículo 34 caso de los porteros. En cuanto hace a las otras prestaciones en especie no debe integrarse al salario, porque ello daría lugar a una serie de confusiones y conflictos para cuantificarlo. De abandonarse el criterio que define el salario como la retribución en efectivo al trabajador, a cambio de su labor ordinaria se fomentara los conflictos creandose un clima de ambigüedad respecto a las responsabilidades patrimoniales de las empresas con los trabajadores en perjuicio de las expectativas de la inversión.

Proponía que el numeral quedará: "Artículo 84. además del pago en efectivo a que se refiere el artículo 82 podrán pactarse como complemento de salario, las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo ordinario para el efecto del pago de indemnizaciones se tomará en cuenta además de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y de la parte proporcional de las percepciones complementarias a que se refiere el párrafo anterior".

El sector gobierno, en esa misma ocasión, argumentó: " La primera parte de la objeción, que es la que pretende limitar el salario a la cantidad que se pague en efectivo, fue desechada desde el año de 1931, al expedirse la ley vigente: en efecto, el proyecto Código de 1929, conocido como Proyecto Portes Gil, siguiendo los lineamientos del proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928 y de la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz de 1918, definía el salario como la retribución promisorio que debe pagar el patrón al trabajador. En cambio, el proyecto de la Secretaría de Industria suprimió la



palabra promisorio para decir que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

"Para complementar el concepto, el Congreso de la Unión, al discutir el Proyecto de la Secretaría de Industria, agregó el segundo párrafo del artículo 86 de la ley vigente, en el que se dice que en el salario se comprenden: tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria."(6).

"En consecuencia, la modificación que propone la CONCAMIN de los artículos 82 y 84 sancionaría una tesis que vuelve a decirse, fue desechada desde 1931. Además, esa tesis rompe la unidad del salario, suprimiendo de él todas las prestaciones complementarias que se pagan a los trabajadores. Como se dice en la exposición de motivos de la Iniciativa Presidencial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido el salario en los términos en que lo hace el Proyecto. Por último la doctrina y la legislación mencionadas proporcionan un concepto de salario igual al de la Iniciativa Presidencial".(7).

## 1.2.- CONCEPTO DE SUELDO.

El término salario, deriva de "sal", aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella.

"Suelto, proviene de "solidus": moneda de oro de peso cabal."(8).

El salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. El sueldo se paga por mes o quincena.

Pero la verdadera diferencia es de índole sociológica: el salario se aplica más bien a trabajos manuales o de taller. El sueldo, a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: "toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo".

Más concisamente: "la remuneración por una actividad productiva".

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

## CAPITULO I.

- 1).- Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México 1977.  
Tomo II. Pág. 170.
- 2).- De Buen., Ob., Cit., Pág. 170.
- 3).- De Buen., Ob. Cit., Pág. 171.
- 4).- Briseño Ruiz Alberto., Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985.  
Pág. 361.
- 5).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 361.
- 6).- Briseño Ruiz., Ob. Cit. Pág. 363.
- 7).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 362.
- 8).- Reyes Ponce Agustín., Administración de Personal. Editorial Limusa. Edición Vigésima.  
México. 1991. Pág. 15.

CAPITULO SEGUNDO.

## CAPITULO II : REGLAMENTACION DEL SALARIO.

**SUMARIO:** 2.1.- concepto de relación de trabajo. 2.2.- Elementos. 2.3.- Concepto de relación colectiva. 2.4.- Concepto de contrato de trabajo. 2.5.- Diferencia entre relación y contrato de trabajo

### 2.1.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

El esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o la causa que le dio origen, constituye, todo lo, otro de los aspectos centrales, tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo. Son muchos, y, los maestros que admitieron la aparición de una rama jurídica que no era ni derecho público ni derecho privado, pero la inclusión de una especie nueva en la clasificación no destruía por sí sola la subordinación del derecho del trabajo al privado, ya que podía quedar viva la idea del contrato como el acto jurídico infranqueable para la creación de derechos y obligaciones por los hombres. Georges Scelle es el primero que se dio cuenta del problema: si el derecho del trabajo ha de ser el estatuto de los hombres que entregan su energía física e intelectual a la economía, es preciso que extienda su manto protector sobre el trabajo, considerándolo en sí mismo, en su realidad objetiva, como una fuerza que requiere un estatuto jurídico que asegure su salud y su vida y le proporcione una existencia decorosa. por el solo hecho de su prestación, esto es, porque el trabajo no varía su esencia por la distinta naturaleza del acto o de la causa que le dio origen. Por estas razones, la batalla por la relación de trabajo tuvo como propósito elevar al trabajo a la categoría de un valor en sí mismo, independiente, y, del acto o causa que determinó al hombre a prestarlo.

Otra cuestión a si la formación de la relación de trabajo requiere, en todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades. La respuesta presenta matices que es necesario analizar.

Primeramente, la formación de una relación de trabajo es un imposible sin la

conurrencia de la voluntad del trabajador, pues, el art. 5to. de la Carta Magna reconoció que a "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo.

Otro matiz apunta a la necesidad o a la posibilidad, por lo menos, de un acuerdo de voluntades previo a la iniciación de la prestación de trabajo: los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la Ley nueva, que no pueda existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntad para la formación de la relación; por el contrario, la frase del art. 20, "cualquiera que sea el acto que le dé origen", señala la posibilidad de ese acuerdo. En relación con este segundo matiz conviene precisar que la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación, y por otra, y esta es la cuestión fundamental, en que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple, y otra vez repite una idea ya expuesta, un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues, por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también le son propios. Conviene finalmente consignar que la realidad muestra que son varias las situaciones en las que se da, generalmente, un acuerdo previo de voluntades, así, los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, los primeros por las características particulares de ellos, y los dos restantes por el trato personal permanente entre el trabajador y el patrono; pero es de todas maneras cierto que aun en estas hipótesis, la relación de trabajo adquiere vida propia y que se modificará al cambiar el contenido de las normas que la rigen, así., a ejemplo, nada impedirá que en el futuro se organicen sindicatos de trabajadores domésticos o de la pequeña industria.

Un último matiz se presenta sobre todo en la gran industria, la que fue el campo

donde nació el derecho del trabajo y en el que se desarrolla actualmente con mayor rapidez e intensidad. La contemplación de nuestras realidades muestra que la voluntad del empresario es más aparente que real y que ahí donde los sindicatos obreros son fuertes aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición con ella: a) El empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer; b) Tampoco son mandatarios jurídicos especiales quienes intervienen en la selección del personal, sino, por regla general, empleados subalternos; c) Es frecuente y casi constante, que el ingreso de los trabajadores a una empresa se realice mediante una oferta pública de trabajo. De ahí que sean varios los tratadistas que sostienen que en la gran industria debe hablarse de un contrato de trabajo por adhesión, cuya naturaleza contractual es sumamente controvertida; d) Pero es la institución llamada cláusula sindical de ingreso, en virtud de la cual, según dispone el art. 395 de la Ley, "en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrono admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", la que suprimió en forma radical la exigencia de la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo. De lo que se desprende que es imposible hablar de una relación contractual entre el trabajador y el empresario, ahí donde falta la voluntad del segundo.

Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo, se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.

Dicha relación de trabajo creará una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estatuto que la rige. Ésta su manera de ser es lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.

A mayor abundamiento, la relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley Laboral, la relación de trabajo independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

Resultan en esta institución fundamental del Derecho del Trabajo, a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20, tres elementos esenciales que son:

1. La prestación de un trabajo personal.
2. Que se preste mediante el pago de un salario; y,
3. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o características de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por la cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de SUBORDINACION.

Así, la Corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino que para que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos



le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.

Hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado anteriormente y serían los casos en que el patrón, no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si éste no le da causa legal justificada para su despido, tendrá que mantenerlo aún en contra de su voluntad. También en el caso de un trabajador despedido injustificadamente, haya solicitado y obtenido su restitución en su mismo trabajo; en este caso, aún en contra de la voluntad del patrón éste tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador, aún en contra de su voluntad.

De lo que la relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulada por el Derecho del Trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

## 2.2.- ELEMENTOS.

"Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, para decirlo así, sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, si analizamos la definición del art. 20, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra el de patrono; c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la Ley ha dado el nombre de subordinación; d) El salario, que según el art. 82, es "la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo" ".(9).

El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

1. La Ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y la doctrina: el art. 17 definió el contrato de trabajo diciendo que era "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida".

Con objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

De lo que se deduce que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo

De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a) Elementos subjetivos.

- Trabajador

- Patrón.

b) Elementos objetivos.

- Prestación de un trabajo personal subordinado.

- Pago de un salario.

Se ha visto que el negocio jurídico, del que el contrato individual de trabajo es una especie, se integra con los siguientes elementos esenciales:

a) Voluntad, que se transforma en consentimiento en los contratos.

b) Objeto posible.

La voluntad o consentimiento. Hemos advertido que en el derecho del trabajo existe una acentuada tendencia a objetizar la relación de tal manera que siempre que uno de los términos de la relación laboral

El objeto posible. En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

En ese mismo sentido la omisión de la determinación del salario tampoco produce la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del inciso "A" del art. 123 constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

En el contrato individual de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a) La capacidad.
- b) El libre albedrío.
- c) La licitud en el objeto.
- d) La forma, aunque solo ocasionalmente.

### 2.3.- CONCEPTO DE RELACION COLECTIVA.

Por lo anterior aunado a las consecuencias de los desempleos masivos, con motivo de la revolución industrial en Inglaterra, provocados por el maquinismo se fue formando en la clase trabajadora de aquellos tiempos, la conciencia de clase por virtud de la ley de la gran concentración, lo que ocasionó que se agruparan en defensa de sus derechos. El Estado en un principio ignoró las manifestaciones colectivas, porque regia en aquel entonces el sistema liberal y su función se limitaba exclusivamente al mantenimiento del orden público, por lo que se le consideraba como un estado gendarme con la máxima francesa "Laissez faire, laissez passer", esto es "dejar hacer, dejar pasar", o dicho de otra manera, la actitud de permitir y tolerar todo, ante el libre juego de la vida. El Estado posteriormente prohibió las manifestaciones colectivas, y ante la imposibilidad de poder detener la fuerza de la corriente de dicho cambio social se vio precisado a reglamentarlas.

Como afirma anteriormente, en ese entonces cuando se concibe el derecho del trabajo y es en ese momento, cuando el Estado para poder conservar su estabilidad político-social reglamentaba las relaciones obrero patronales, recurriendo al derecho como único estabilizador de las instituciones que seriamente se encontraban amenazadas. "Por dichos antecedentes afirman algunos tratadistas, que el derecho del trabajo no es más que una concesión de tipo transitorio que hizo el Estado y las clases capitalistas, por temor de que se subvirtiera el orden económico existente de una manera violenta."

Independientemente de la importancia que destacamos del derecho colectivo, por su esencia, tendencia y evolución, encontramos igualmente una plena justificación para su establecimiento, con categoría de primera línea, por la repercusiones que las instituciones colectivas del trabajo ocasionan en los órdenes social, económico y político de los Estados. No es una simple afirmación derivada del aspecto cuantitativo, sino también muy señaladamente del aspecto cualitativo de

las relaciones, lo que nos hace pensar en la supremacía y en la trascendencia del derecho colectivo.

"Cualquier estudio o ensayo sobre el procedimiento laboral en general no está completo si no se incluye el derecho colectivo. Además porque actualmente se considera al derecho colectivo como la parte fundamental del derecho laboral, es el derecho del presente y del futuro. Conforme al espíritu del legislador las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, a través de una coalición o de un sindicato, se le da el nombre de relaciones colectivas, porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y, claro está, repercute sobre todos y cada uno de los trabajadores."(10).

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos."(11).

La doctrina señala que tres son los elementos que integran el contenido del contrato colectivo de trabajo, a saber: a).-La envoltura; b).-El elemento normativo; c).-El elemento compulsorio también llamado obligatorio.

En la elaboración de un contrato colectivo de trabajo se deben cumplir los siguientes requisitos de forma que establece "el artículo 390 de la ley, a saber: a).-Deberá celebrarse por escrito, salvo pena de nulidad; b).-Se hará por triplicado, entregándose una copia a cada una de las partes y se depositará otro tanto en la Junta Local o Federal, según sea la materia. El contrato surtirá sus efectos desde la hora y fecha de su depósito, salvo que las partes hayan convenido en una distinta fecha específica. El artículo 391 de la ley consigna los requisitos de fondo que deberá contener el contrato colectivo, y son: "I.-Los nombres y domicilios de los contratantes; II.-Las empresas y establecimientos

que abarque; III.-Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra indeterminada; IV.-Las jornadas de trabajo; V.-Los días de descanso y vacaciones; VI.-El monto de los salarios; VII.-Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramientos de los trabajadores en la empresa o establecimiento que corresponda; VIII.-Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; IX.-Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; X.-Las demás estipulaciones que convengan las partes."(12).

La revisión del contrato colectivo se hará cada dos años en cuanto a su clausulado y cada año al tabulador salarial; la solicitud de revisión se hará por conducto de la Junta con 60 y 30 días de anticipación respectivamente (Arts. 398, 399 y 399 bis). Si ninguna de las partes solicita la revisión, el contrato se prorroga por otro período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado (Art. 400).

El contrato colectivo de trabajo termina: "I.-Por mutuo consentimiento; II.-Por terminación de la obra; y, III.-En los casos del capítulo VIII, de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento (Art. 401).

La cláusula de ingreso o contratación exclusiva, de aquella por virtud de la cual el patrón se obliga con el sindicato a proporcionar trabajo sólo a los miembros de la organización sindical, y a cubrir las vacantes y puestos de nueva creación con personal sindicalizado.

La cláusula de exclusión por separación o simplemente de exclusión, es aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a separar de la empresa al trabajador que renuncia al sindicato o sea expulsado de la organización sindical.

"En México presenciamos en 1973 y 1974 cómo el equilibrio presunto fue quebrado por el impacto de la inflación, que redujo excesivamente el valor adquisitivo de la moneda. La presunción de equilibrio derivada de la vigencia de los contratos colectivos fue desbordada y vinieron, en primer término, las recomendaciones tripartitas de aumento nacional de los salarios y, en segundo lugar, la reforma de la ley, para que los salarios mínimos y los tabuladores de los contratos colectivos de trabajo se revisaran cada año en vez de hacerlo bienalmente."(13).

Hay, sin embargo, un problema: ¿Cómo fijar criterios que tengan validez nacional? No es cosa de reunir a la Comisión Nacional Tripartita para que recomiende soluciones cada vez que hay un problema. En razón de ello se han buscado otras soluciones más cómodas. El camino consiste en atribuir a la revisión anual de los salarios, tanto mínimos como convencionales, un valor de reparación de la pérdida del valor adquisitivo de la moneda: la temible devaluación interna inflacionaria, y de mejoría relativa del nivel anterior. Para ello se hacen investigaciones económicas y se establecen índices generales.

Tal vez la disposición más expresiva de esa tendencia sea la que, un poco subrepticamente se adicionó al art. 561 que establece las facultades y deberes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y que señala que es su deber "... V.-Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas a que se refiere la fracción III del art. 557."

" Tesis de Planiol.-El maestro francés, al referirse a los contratos colectivos, como categoría general, señala que "se denomina así a unos contratos que afectan a grupos de personas a veces muy numerosos, y es muy útil, a veces inclusive necesario, que se celebren."(14). Si se tuviera que respetar la regla común de atender la buena disposición de todos los interesados, nada se podría hacer: siempre habría algunos recalcitrantes, que harían fracasar todo por su rechazo. Por ese motivo existe para

esos contratos colectivos una regla especial: la voluntad de la mayoría hace la ley; los oponentes quedan vinculados por un contrato al que no se han adherido. El contrato se forma entonces por una voluntad colectiva que sustituye aquí la suma de todas las voluntades individuales.

En una obra excepcional, "El contrato y el tratado", Hans Kelsen expone su punto de vista a propósito de lo que denomina "convenciones colectivas del derecho social", señalando que "El principio de autonomía característico de la convención, a saber, el principio de que la convención (o la norma establecida por ella) no pueda engendrar derechos y obligaciones sino para los sujetos que manifiestan su voluntad en el momento de la conclusión, se encuentra limitado de manera muy peculiar en una categoría de contratos que han adquirido en la última época una importancia cada día mayor.

"El llamado contrato colectivo de trabajo mereció una especial preocupación de Duguit. "Los actos nuevos más interesantes que aparecen en las relaciones jurídicas modernas, son aquellos que se han llamado con gran inexactitud contratos colectivos. La expresión contiene una contradicción en sí. En efecto, el contrato es por naturaleza y por definición una cosa esencialmente individual; lo he demostrado hace un momento. Contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen. El error que han cometido los juristas dando a estos actos el nombre de contrato colectivo, lo agravan pretendiendo, a toda costa, hacerlos entrar en el cuadro tradicional del contrato."(15).

Contrato Colectivo, determina su naturaleza jurídica afirmando que se trata de una institución de derecho público, que es la "norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe de tener también ese carácter. Por otra parte lo califica de "Fuente autónoma de derecho objetivo", que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición "contractual", en un concepto "dilatado" de lo que es contrato. Finalmente constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe de contener normas más favorables a los



trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración.

El derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece, entonces, a los sindicatos. Ahora bien: ese derecho se funda en una presunción *juris tantum*, o sea, que acepta prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoritario (art. 388). De ahí que la titularidad del contrato, es decir, el constituir la parte obrera en esta relación, dependa de un hecho jurídico cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría. Aquí se conjugan hábilmente dos situaciones: la jurídico-formal y la social.

En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficiencia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que "el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta". El depósito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del contrato colectivo de terceros, sino una condición de eficacia.

Sobre la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo han sido innumerables las opiniones y estudios que se han realizado. Resumiendo, puede afirmarse que existen dos tendencias generales; una admite que es efectivamente un contrato, aunque con características *sui-generis* y la otra, que lo considera una convención que establece determinados intereses que pueden posteriormente ser regidos o reglamentados por el contrato individual de trabajo.

Se puede considerar al Contrato Colectivo de Trabajo como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoria y exacta observancia, con características especiales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a los trabajadores de otras empresas similares y que las mismas se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o empresas donde rige aunque dichos trabajadores

no formen parte del sindicato suscribiente del Contrato. También tiene que cumplimentar una serie de formalidades cuya falta de cumplimiento puede acarrear su nulidad. Según la exposición de motivos de la Ley, el Contrato Colectivo tiene por objeto darle garantías de orden, estabilidad y paz a las relaciones empresario-trabajadores.

Los únicos que pueden pedir o exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo son los sindicatos legalmente constituidos, y nunca las coaliciones de trabajadores o éstos en forma individual.

" El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad". Disposición que para algunos analistas laborales es incorrecta ya que afirman que no puede ser nulo lo que aún no existe. Estiman que la Ley debió declarar que si el contrato colectivo no se formula por escrito será considerado inexistente, (no nulo) por adolecer de un requisito indispensable para su legal existencia."(16).

Los laudos que reconocen la titularidad de un contrato colectivo a favor de un sindicato, en nada afecta los intereses jurídicos de la empresa o patrón, cuando condena a reconocerle a un sindicato determinado dicha titularidad, ya que el patrón tiene la obligación legal de celebrarlo cuando se lo solicite el sindicato y cuando éste represente el mayor interés profesional en la empresa o establecimiento.

Cuando un sindicato obtiene la titularidad de un contrato colectivo es porque representa el interés profesional mayoritario dentro de la empresa y la titularidad lleva consigo la administración del contrato pues ésta es uno de los efectos derivados de la titularidad.

Sobre la prueba idónea para que el Sindicato que reclama la titularidad y

administración de un contrato colectivo demuestre representar el mayor interés profesional, según la Corte, no es suficiente que ofrezca como prueba el recuerdo de los trabajadores, respecto del cual debe decirse que por sí sólo, no es prueba idónea para demostrar que representa el mayor interés profesional.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo debe contener:

1. Los nombres y domicilios de los contratantes.
  2. Las empresas y establecimientos y secciones que abarca.
  3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
  4. Las jornadas de trabajo.
  5. Los días de descanso y vacaciones.
  6. El monto de los salarios. De no consignarse éstos, será nulo el contrato.
  7. Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento.
3. Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial, que debe impartirse a quienes vayan a iniciar sus labores en la empresa o establecimiento.

9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con la Ley, es decir, las comisiones bipartitas sobre Reparto de Utilidades; Cuadro General de Antigüedades y Escalafón; Capacitación y Adiestramiento, de Funciones Sociales y Económicas, Reglamento Interior de Trabajo; Seguridad e Higiene, así como cualquier otra comisión que se acuerde establecer en relación con el trabajo.
10. Si se reconocen y aplican las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de las mismas.
11. El procedimiento y clasificación de sanciones.
12. Determinación de los puestos de Confianza y si las disposiciones del Contrato Colectivo también comprende a estos trabajadores.
13. Señalamiento de los puestos de planta y lo que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, así como la forma de cubrir las plazas temporales; y,
14. Las demás estipulaciones que convengan las partes, los permisos, licencias formas de cubrir las vacantes, actividades sindicales, becas, etc." (14).

También de acuerdo a la jurisprudencia sostenida por al Sala Cuarta de la Suprema Corte de Justicia, sólo corresponde a las partes intervinientes en un contrato colectivo de trabajo, la acción para demandar la modificación o modificaciones del mismo cuando lo estimen pertinente, pero no pueden solicitarla los trabajadores individualmente considerados ni sus coaliciones.

causas:

“ Por disposición expresa de la Ley, el Contrato Colectivo termina por la siguientes

1. Por mutuo consentimiento de las partes.
2. Por terminación de la obra.
3. El cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su vigencia en aquellos departamentos o establecimientos que permanezcan abiertos.
4. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
5. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
6. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
7. En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables. En estos supuestos legales referidos a las minas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otra actividades laborales; y,

8. El concurso o quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente."(18).

Los Contratos Colectivos de Trabajo no pueden terminar por vencimiento del término en él establecido, porque aunque no se solicite su revisión, tácita o automáticamente se considerará prorrogado.

Es posible que concluyan las relaciones colectivas, creadas en virtud de los contratos colectivos y continúen las relaciones individuales de trabajo, cuando por mutuo consentimiento, termina la vigencia del contrato colectivo, lo que trae como consecuencia la terminación de las relaciones colectivas sindicato-empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador-empresa.

Los Contratos Colectivos una vez celebrados legalmente, adquieren autonomía propia, independientemente de las partes que intervinieron en su celebración por lo que una vez firmado el contrato, si un patrón se separa de su sindicato o el sindicato de trabajadores pierde la titularidad y administración del Contrato Colectivo, éste quedará subsistente y válido, hasta que se produzcan las causas contractuales o legales para su terminación o extinción.

Teniendo establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte que es improcedente la suspensión de los laudos que condenen a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Aunque casi nunca los patrones solicitan la revisión de los contratos colectivos de trabajo, la ley, por un principio de igualdad, otorga ese derecho a ambas partes de la relación laboral.

En cuanto a la revisión de los salarios, por lo establecido en el artículo 399-bis de la Ley Laboral, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo relativo a salarios, sin embargo por lo dispuesto en el artículo 570 Fracción II de la propia ley se autoriza la revisión salarial en cualquier momento siempre que las circunstancias económicas imperantes así lo justifiquen. En base a esta disposición legal se han venido revisando con frecuencia el importe de los salarios.

De ahí que el derecho colectivo del trabajo sea el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la República del Trabajo.

El derecho del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

La consecuencia que se desprende de estas ideas consiste en que "el derecho colectivo del trabajo con lleva una doble naturaleza: es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio -y ésta es su finalidad suprema- para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro."(19).

Pues bien, con apoyo en estas consideraciones, definimos al derecho colectivo del trabajo como el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizar en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en

la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.

#### 2.4.- CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Las relaciones jurídicas que a diario se establecen, con los más variados caracteres, obligan a celebrar convenios y contratos donde una de las partes formula las condiciones y la otra se limita a manifestar su voluntad, expresa o tácita, sin posibilidad de modificar lo establecido. El Estado debe marcar lineamientos a los que han de ajustarse los contratantes, en aquellos convenios en que el interés social o el interés público pueda resultar afectado.

Las normas jurídicas que consagraban el respeto irrestricto al consentimiento y a la libre manifestación de voluntad, han tenido que variar en todos los sistemas jurídicos porque no puede adoptarse una actitud pasiva frente a la evidente desigualdad entre las partes. De ahí el empeño colectivo por restringir la posibilidad del poderoso y garantizar los derechos del débil.

Es innegable que ante una ausencia de voluntad, no hay consentimiento y, por tanto, no se da el convenio o el contrato. Ahora bien, la voluntad se limita a producir efectos de derecho, sin que resulte necesario que ambas partes intervengan en la elaboración de las condiciones y sin que esta voluntad, así entendida, resulte lesionada por el apego a determinadas normas jurídicas. Lo que se busca es el efecto, aun con las limitaciones que el interés público o social pueda imponer.

Por constituir antecedente "Alfredo J. Ruprecht, considera la existencia del contrato de trabajo como "oneroso, sinalagmático, conmutativo, consensual, personal y de tracto sucesivo", donde el trabajador tiene una obligación de hacer y el empleador una de dar."(20).

" G. D. Eufenia sostiene que "el contrato individual de trabajo es un contrato de



derecho privado, por el cual uno se obliga, mediante compensación a prestaciones de trabajo al servicio de otro".

"Planiol considera que el llamado contrato de trabajo es una figura de locación. Según el autor citado, el trabajo puede ser objeto de muchos contratos, pero siempre la cosa locada es la fuerza de trabajo que puede ser utilizada por otra parte, como la de una máquina o de un animal."(21).

"También Barassi sostiene que el contrato de trabajo pertenece a la categoría de la locación, afirmando que la doctrina que niega su inclusión dentro del cuadro locativo comete el error de considerar al contrato actual como lo que fue históricamente su primera manifestación, o sea la locación de cosas."(22).

"A esta tesis se objeta lo.) La imposibilidad de reducir la obligación que surge del contrato de trabajo o la concesión en favor del otro contratante, del goce de la energía del trabajo del locator, obligación que consiste en "hacer una serie continuada de actos" contrariamente a la obligación que surge del contrato de locación y que consiste en 'abstenerse' de ejercitar determinados derechos sobre la cosa. Existiría una diferencia entre ambas relaciones contractuales relativa al elemento constitutivo de cada una de ellas. 2o.) Conforme a doctrina universal de la materia, el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, tal como aparece el objeto en el contrato de locación. 3o.) En la locación la cosa se refiere al locator para quedar en posesión del arrendatario; en cambio en el contrato de trabajo, permanece íntimamente unido a la persona que presta el servicio, y lo único que se separa es el resultado del trabajo. 4o.) Por último, la prestación del locator es siempre parte de su patrimonio, y en cambio, en el contrato de trabajo el trabajador permite sólo actividad, que no es parte de su patrimonio".

A pesar de la crítica bien fundada a esta teoría, algunos autores sostienen la existencia de una locación de servicios. Krotoschin dice que "es una subespecie de la locación de

servicios: es aquella locación de servicios en que el locator se obliga a prestar servicios en calidad de trabajador dependiente".

Que sin mencionar el acuerdo de voluntades, hacen referencia al objeto, constituido por la obligación de prestar un servicio y la recíproca de pagar un salario.

Aunque podemos considerar al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato sui-géneris, 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 tracto sucesivo, porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su 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, 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. Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo.

El consentimiento que puede ser expreso o tácito; un objeto lícito y posible el salario el que para algunos es sólo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito

necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto y el salario y sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en lo que no existe el elemento de subordinación.

Estimo que no obstante la citada disposición legal, aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo no es una obligación legal a cargo del patrón tener el Contrato Individual de Trabajo si existe en la Empresa o Establecimiento contrato colectivo o contrato-ley en virtud de lo dispuesto en el citado dispositivo de la Ley Federal del Trabajo y lo establecido en la fracción I del artículo 804 del propio cuerpo legal.

Según la Suprema Corte de Justicia de la nación para que la prestación de un servicio o trabajo se considere CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, es necesario que dichos servicios o trabajo se presten bajo la DIRECCION Y DEPENDENCIA DE LA PERSONA QUE SE BENEFICIA CON ELLOS, pues el hecho sólo de la prestación de servicios personales, no es elemento exclusivo del Contrato Individual de Trabajo regulado por la Ley Laboral, sino que es elemento común a todo contrato de trabajo, como pueden serlo entre otros, el de mandato, el de porteador en el transporte, o el de profesionista regulado por los artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

En el Contrato Individual de Trabajo siempre deben consignarse los siguientes particulares:

1. El lugar y fecha donde se celebra, las generales y personalidad de las partes intervinientes o contratantes y la firma de éstos y de dos testigos.

2. Debe señalarse lo más detallado posible, los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y el lugar donde los prestará, así como de ser posible, la denominación del puesto, como secretaria, auxiliar de contabilidad, recepcionista, etcétera.

3. La declaración del trabajador, bajo protesta de decir verdad, de que tiene la capacidad y conocimiento requeridos para desempeñar con eficiencia el trabajo contratado. Esto facilitará en su caso, al patrón, en el ejercicio de la acción rescisoria por engaño del trabajador, en el caso de que no sepa desempeñar su trabajo.

4. Tiempo o duración de la relación laboral o vigencia del contrato. Los contratos individuales de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Cuando a un Contrato Individual de Trabajo no se le señale término, se considerará que es por tiempo indeterminado.

El Contrato de Trabajo a prueba o por 28 ó 30 días, no existe en nuestra Ley de Trabajo vigente, ni es reconocido por nuestra jurisprudencia, no obstante lo cual, se sigue utilizando por muchas empresas.

5. Que se puede cambiar de lugar, departamento, plaza o ruta al trabajador, para lo que éste presta su consentimiento, respetándole siempre su categoría, salario y demás prestaciones en

dinero o en especie que se le hayan otorgado en el contrato.

6. La jornada de trabajo y el horario de ésta. Hay empresas que tienen una labor continua las veinticuatro horas del día, con tres turnos o jornadas de trabajo: de 7 a.m. a 3 p.m. de 3 p.m. a 11 p.m. y de 11 p.m. a 7 a.m.

7. Que el trabajador no trabajará tiempo extraordinario, ni los domingos ni días de descanso ordinario, obligatorio, ni festivos o inhábiles, sino sólo con autorización previa y por escrito del patrón o su representante legal.

8. El importe del salario, gratificaciones, comisiones y demás prestaciones en dinero o en especie, consignando que en el salario señalado, se encuentra incluido el pago correspondiente al séptimo día.

9. Los días de descanso y de vacaciones que disfrutará el trabajador, autorizando expresamente al patrón a determinar la época en que el trabajador tomará sus vacaciones.

10. Si se trata de comisionistas, dejar establecido que las operaciones que realice, se sujetarán estrictamente a la instrucciones que previamente y por escrito le dé el patrón y que dichas operaciones no se considerarán firmes, hasta que sean aprobadas por éste.

11. Si se trata de agentes vendedores, señalar el mínimo de operaciones que deberán realizar al día, a la semana o en el mes.

12. Que el trabajador se obliga a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento que señala la Ley de Trabajo en sus artículos 132 fracción XV y 153.

13. Señalar la forma, lugar y fechas en que se pagará el salario, el que deberá pagarse, según dispone la Ley, en efectivo y en moneda nacional, no con vales, bienes muebles, mercancías, dólares u otro signo equivalente. El no pagar el salario en dólares le resulta perjudicial al trabajador; medidas de protección a los derechos de los trabajadores que hiciera afirmar a nuestro compañero jurista-laboralista doctor Cavazos, que el exceso de protección conduce a la desprotección.

Muchas empresas maquiladoras y de otras actividades, especialmente en las fronteras, siguen pagando en dólares a sus trabajadores.

14. Que cualquier violación a las obligaciones establecidas en el Contrato Individual de Trabajo por parte del trabajador, será causa de rescisión del mismo, con independencia de las causas señaladas en el artículo 47 de la Ley.

15. Deberán señalarse los casos en que procede la solicitud y el otorgamiento de permisos y licencias, su duración y los requisitos y oportunidades para su disfrute.

16. También podrán agregarse las disposiciones o normas que se estimen convenientes por la partes de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado y con las actividades de la empresa.

17. Es conveniente asimismo acompañar al Contrato Individual de Trabajo las cartas de recomendación, eficiencia y habilidad que el trabajador haya presentado, a fin de facilitar la probanza del engaño en el caso de que el trabajador carezca de los conocimientos necesarios para el desempeño eficiente de los servicios o trabajos contratados.

18. También deberá acompañarse certificado de que el trabajador no padece

enfermedad alguna o incapacidad para el desempeño de su trabajo así como de que goza de buena salud."(23).

Por lo tanto, el Contrato Individual de Trabajo como la relación de trabajo, obligan no sólo a lo expresamente pactado en ellos, sino también a las consecuencias que sean conforme a las normas del trabajo, a la buena fe y a la equidad. No obstante estas disposiciones legales, en la práctica no es frecuente el ejercicio de los derechos y acciones que deriven de esta disposición legal, quizá por ser un tanto vagas e imprecisas.

#### 2.5.- DIFERENCIA ENTRE RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO.

Pudiéndose afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón.

En otro aspecto las diferencias consisten en que en el contrato se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es juristántica, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el Contrato.

Además, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestar el trabajo, mientras que en el Contrato Individual de Trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral, puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

La "relación de trabajo" existe para la Ley Laboral, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

De acuerdo con nuestra legislación del trabajo, el hecho de que no exista contrato escrito en nada menra o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la Ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que éstos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Aunque nuestra legislación del trabajo, reconoce y protege la "relación de trabajo" como ya expresamos, es siempre aconsejable la celebración del Contrato Individual de Trabajo, a fin de evitar posibles conflictos laborales, que con frecuencia se producen por la ausencia de este contrato, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara, la voluntad de las partes en relación con las condiciones del trabajo contratado, las que podrán ser superiores a las consignadas en la Constitución de la República y en la Ley que sólo fijan los mínimos laborales, incluso pueden consignarse en los contratos individuales, prestaciones superiores a las señaladas en los contratos colectivos de trabajo que tienden siempre a superar las condiciones de trabajo y mínimos legales y constitucionales.



Como ya expresamos la "relación de trabajo" lleva implícita la presunción *juris tantum* de que exista el contrato y la carga de esta prueba corresponde exclusivamente al patrón.

"Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, cuando se niega por el patrón la existencia de la relación de trabajo, aduciendo que los servicios que le prestó el trabajador eran profesionales y por tanto no le alcanzan las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, como esto contiene una afirmación, al patrón le corresponde tal probanza, y si no lo hace se considerará que la relación de trabajo es de naturaleza laboral." (24).

Como se ve, nuestro legislador no quiso o no supo distinguir la relación de trabajo del contrato laboral, ya que en ambos casos se establecen como elementos de definición el servicio personal subordinado y el pago de un salario.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

## CAPITULO II.

- 9).- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décimo segunda Edición., México. 1990. Pág. 700.
- 10).- Cordova Romero Francisco., Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas. Editor y Distribuidor. Primera Reimpresión. 1991., Pág. 118.
- 11).- Cordova Romero., Ob., Cit., Pág. 122.
- 12).- Cordova Romero., Ob., Cit. Pág. 123.
- 13).- De Buen., Ob., Cit., Pág. 652.
- 14).- De Buen., Ob., Cit., Pág. 663.
- 15).- De Buen., Ob., Cit., Pág. 666.
- 16).- Borrell Navarro Miguel., Derecho Mexicano del Trabajo; Análisis Práctico y Jurisprudencial. Editorial Sista. Edición Cuarta. México 1994. Pág. 430.
- 17).- Borrell Navarro., Ob., Cit., Pág. 433.
- 18).- Borrell Navarro., Ob., Cit., Pág. 443.
- 19).- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Edición Quinta. Tomo I. México 1989. Pág. 228.
- 20).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 95.
- 21).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 96.
- 22).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 96.
- 23).- Borrell Navarro., Ob., Cit., 157.
- 24).- Borrell Navarro., Ob., Cit., Pág. 157.

**CAPITULO TERCERO.**

### CAPITULO III: EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

SUMARIO: 3.1 - Reglamentación legal del salario. 3.2 - Clasificación legal del salario. 3.3 - El salario mínimo. 3.3.1.- Lugar, tiempo y modo. 3.4. Normas protectoras del salario. 3.5.- Privilegios del salario.

#### 3.1.- REGLAMENTACION LEGAL DEL SALARIO.

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales."(25).

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos." (26).

Las realidades sociales y económicas y la doctrina jurídica han puesto de relieve que el concepto de salario mínimo es doble; uno, es el salario mínimo vital que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de las industrias y profesiones; y otro es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada".

Los salarios mínimos vitales sirven para determinar el nivel de vida mínimo que se asegura a los trabajadores, estimándose que de reducirse, la vida del trabajador descendería a una condición inhumana.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por

representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

En efecto, según hemos afirmado, nuestro artículo 123 fue la consecuencia legislativa de una idea, de un propósito tendiente a procurar para la clase trabajadora un mínimo de garantías sociales frente a otro factor de la producción.

En esta virtud, no sólo se consagraron garantías sociales en favor de la clase trabajadora en general y del trabajador en particular, sino que para actos de fiscalización diversos, que son el caso de mencionar, se procuró que las condiciones reales de la prestación del servicio implicaran la ejecución concreta de los preceptos legales relativos, tal como sucede con nuestro artículo 123 y con la Ley reglamentaria correspondiente o Ley Federal del Trabajo. ¿cuál es la causa final del supradicho precepto constitucional? Ante, el artículo 123 y la legislación sobre la materia fueron los remedios normativos más idóneos para eliminar las condiciones de verdadera desigualdad y desequilibrio que existían antes de la expedición de la Constitución de 1917 entre los sujetos de la relación de trabajo. Los Constituyentes de Querétaro, al formular el artículo 123, quisieron sobre todo colocar a la parte débil, al trabajador, en una situación de igualdad frente al patrón mediante la consagración de un salario mínimo, así como garantías, de tal manera que aquél no se viera ya conccionado, en la formación contractual, por todas aquellas circunstancias que lo impedían a aceptar inieñas condiciones de trabajo.

En otras palabras, al pretender instituir el artículo 123 la igualdad entre patrones y trabajadores. "Los hombres, dice, no son sólo individuos aislados, abstractos, sino que los hombres son personas humanas racionales y libres. Por tanto, el concepto central del derecho no es la igualdad, sino otra actitud más verdadera: la nivelación de las desigualdades que existen entre los hombres." (27).

La igualdad es una meta, no un punto de partida, y por consecuencia, lo económico y lo social no pueden entregarse al libre juego de las fuerzas privadas y el derecho público debe imponerse y reglamentar campos que antes se consideraban reservados al derecho privado, como por ejemplo, las relaciones obrero-patronales.

"En opinión de Burgoa, que por muy valiosas autoridades, se trata de los mismos derechos del hombre, de los derechos de la persona humana, que le corresponden en tanto que se encuentra vinculada a un grupo social determinado y que tienen un contenido específico: un deber, una acción que se impone al Estado. Estos derechos fijan una política económica o social que el Estado debe realizar en beneficio de la persona, en tanto que, como he dicho, es miembro de un grupo, o una clase social determinada. Se trata de derechos inherentes a la persona humana, pero en su carácter de persona social..." (28).

### 3.2.- CLASIFICACION LEGAL DEL SALARIO.

El salario es unidad. Está conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe o graciosamente otorga al trabajador por la prestación de sus servicios. Nada queda así fuera del salario; todas las prestaciones gozan de las ventajas y prerrogativas que la ley les otorga.

El salario se comprende en tres partes; la base de salario o base de cuantificación; las prestaciones que lo incrementan; las prestaciones que no incrementan la base del salario.

La base de salario o base de cuantificación, es el numerario convenido o estipulado por jornada, semana, quincena o mes.

#### BASE DEL SALARIO.

"a) NATURALEZA. El artículo 85 nos permite interpretar que la base del salario será remuneradora, esto es, conforme al artículo 57, debe tomarse en cuenta la jornada de trabajo y las circunstancias económicas de la empresa."(29).

#### PRESTACIONES QUE INCREMENTAN LA BASE DEL SALARIO.

Son aquéllas que, como ya se dijo, por otorgarse normal y periódicamente, se deben sumar a la cantidad base del salario, para efectuar el pago de todas las demás.

#### PRESTACIONES QUE NO INCREMENTAN LA CUANTIA BÁSICA DEL SALARIO.

Son aquéllas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario.

La Ley permite que el salario sea fijado por unidad de tiempo, unidad de obra o a destajo y a comisión.

#### Unidad de Tiempo.

La medida es siempre la misma: el salario siempre se paga por horas de trabajo,

día, semana o mes. Es fórmula común que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta.

El destajo es una forma de pago del salario y no una especie de relación laboral. Nuestra ley no contempla esta figura, distinta a la del salario por unidad de obra.

La doctrina entiende por salario a destajo, el que toma en cuenta la mayor o menor cantidad de piezas u obras realizadas.

"Como señala Luigi de Litala, "el salario se tiene cuando la remuneración se fija, no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida."(30).

Me parece más descriptiva la explicación de Guillermo Cabanellas en el sentido de que "el trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

El salario es irrenunciable, en los términos de la fracción XIII del artículo 5o. de la Ley, así como el inciso h) de la fracción XXVII del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación. "Por compensación se comprende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar



ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza.

Como consecuencia de la imposibilidad de efectuar compensaciones al salario, también están prohibidos los descuentos.

Las cantidades de salario mínimo no serán objeto de este descuento. Ello equivale a afirmar que los trabajadores que perciban salario mínimo no podrán tener anticipos del pago de su salario, ni afectarles el pago hecho con exceso, los errores, las pérdidas y las averías.

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

Por tanto, de acuerdo con la Ley, el salario se compone de dos tipos de prestaciones, en efectivo y en especie.

Para el Seguro Social, cuando el salario del trabajador se integre con elementos fijos y elementos variables, se considerará de carácter mixto, debiéndose sumar a los elementos fijos, el promedio obtenido de los variables.

También en la praxis laboral se distingue entre salario nominal y salario real, siendo el salario nominal el que efectivamente recibe el trabajador y salario real es el verdadero poder adquisitivo del salario.

Actualmente existen dos categorías de salarios mínimos.

a) Los salarios mínimos generales, referidos a todos los trabajadores no calificados, los que pueden comprender una o varias áreas geográficas o entidades federativas;

b) Los salarios mínimos profesionales, los que comprende a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

El salario mínimo del trabajador bancario.

En cuanto a los salarios de los actores y músicos, deportistas profesionales, domésticos, agentes de comercio, trabajadores en industrias familiares, en buques, aeronaves, ferrocarriles, autotransportes, hoteles, restaurantes, bares y otros, la Ley Federal del Trabajo, los reconoce, regula y protege por separado, en atención a la naturaleza y características especiales de cada una de esas actividades laborales, señalándoles en cada caso, sus salarios y la forma o manera de determinarlos y protegerlos, dentro de las disposiciones que dedica a dichos trabajos, las que agrupa en su título sexto, que denomina precisante: Trabajos Especiales, el que contiene 16 capítulos, refiriéndose cada uno a las actividades especiales que reconoce y regula.

Por tanto, en todo lo relacionado al salario referido a los trabajos especiales que la Ley reconoce, deberá en primer término aplicarse las normas establecidas en su capítulo respectivo, y sólo en cuanto a lo no previsto en éste, se aplicarán supletoriamente las disposiciones que sobre el salario en general, prescribe el título tercero de la Ley Laboral.

De este conjunto de preocupaciones nació el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos

generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales, como dice la Exposición de motivos de la reforma de 1962, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo.

Salario mínimo: la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales: la reforma constitucional devolvió a los salarios mínimos el espíritu de la Declaración de derechos sociales y los lanzó a la batalla por la erradicación de la miseria. Al suprimirse la mezquindad de la frase que hablaba de las necesidades mínimas, se quitó a los salarios aquella característica de mínimo vital estricto.

Los salarios mínimos generales, según se desprende de su denominación, son la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, lo que significa, y ya hemos encontrado el fenómeno, que entre la jornada y el salario se da una interpretación, al extremo de que alguna vez nos hemos preguntado por qué no decir que la una y el otro son las dos caras de una medalla. De estas consideraciones se deduce que los salarios mínimos generales son los que corresponden a los trabajadores más simples.

Los salarios mínimos profesionales: cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, en el mejor de los supuestos, apenas si llegaba al salario mínimo.

Convencido de la necesidad de la institución, la adoptó en la fracción VI del Artículo 123 y los concibió como un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar "las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales".

Salarios mínimos profesionales, de los que debe decirse que son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

A partir de la reforma de 1986 a la frac. VI del Apartado A) del Artículo 123 Constitucional, los salarios mínimos profesionales toman en consideración "las condiciones de las distintas actividades económicas", que es un concepto más amplio a las industriales y comerciales, pues también toma en cuenta las agrícolas, ganaderas, de pesca y silvícola.

### 3.3. - EL SALARIO MÍNIMO.

El salario, que proviene del latín y de la palabra sal, según la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Esta condición que señala la Ley de "por su trabajo", es lo que le da identidad al concepto de salario, el que siempre debe conservar una equivalencia con el trabajo contratado.

Al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado.

"La Constitución de la República en su artículo 5to. prescribe que: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución", y la Ley Laboral en su artículo 3, dispone entre otras cosas, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."(31).

La institución del salario junto con la del contrato individual de trabajo constituyen los grandes pilares del Derecho Sustantivo del Trabajo.

"Por remunerador debemos entender de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Trabajo, que es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos." (32).

Si tomamos en cuenta la espiral inflacionaria de nuestro país, nunca son suficientes los salarios mínimos que se otorgan, por lo que eso de remunerador no deja de ser una expresión más, de nuestra Ley Federal del Trabajo de carácter rotórico, político o teórico.

Por mi parte pienso que sería más justo y equitativo que se suprimiera el "salario mínimo" y se estableciera, con precisión y con la obligatoriedad que ahora se le da al "mínimo", el "salario remunerador", el que acorde con su significado sea suficiente a cubrir las necesidades esenciales del trabajador y su familia en su justo ámbito de dignidad social y humana.

En la actualidad debemos considerar que la esencia y finalidad del salario, no es la contraprestación por el servicio prestado, sino que es satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Es interesante recalcar que el salario puede establecerse en cualquier forma o manera, siempre que estén de acuerdo patrón y trabajador. La Ley sólo se refiere expresamente a los cuatro supuestos siguientes: por jornada de trabajo o a tiempo fijo, por unidad de obra, a precio alzado y a comisión agregando la Ley a continuación: "y de cualquier otra manera".

Debemos tener presente que ningún trabajador puede ser privado de su salario, sino por resolución firme dictada por autoridad judicial competente, y que de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo; a trabajo igual, corresponde salario igual "siempre que se desempeñe en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia iguales.

"El SALARIO que es la contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, se considera por destacados doctrinistas laborales como instrumento de distribución de la riqueza y de justicia social."(33).

No obstante el establecimiento de un salario mínimo general y profesional para los trabajadores que reconoce nuestra Normativa Laboral en cuanto a la OBLIGACION DE SU PAGO INTEGRO debe destacarse que en efecto, debe pagarse íntegro el importe cuando se haya cubierto íntegra, alguna de las distintas jornadas de trabajo que señala la Ley Laboral.

La idea de la fijación de un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación social.

En realidad el salario mínimo general produce lo que los economistas denominan "subempleo", esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas. Con razón ha dicho Mario De la Cueva.

" Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del Templo." (34).

"El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

La grave situación económica por la que ha atravesado el país, determinó 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 remedios por la revisión más frecuente de los salarios mínimos.

La realidad económica nacional, sin embargo, plantea dramáticamente la insuficiencia del salario mínimo general que difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales.

Es evidente que esta solución cuyo costo gravita sobre los recursos provenientes de los ingresos del Estado, indirectamente repercute sobre economías de trabajadores de mayor ingreso y de la clase patronal. La conveniencia de invertir el orden de las cosas de tal manera que un incremento salarial radical en los niveles inferiores con un control adecuado de los precios, hiciera innecesario el subsidio estatal de estos satisfactores múltiples y redujera, como contrapartida, las aportaciones fiscales que ahora se destinan a esos fines.

#### OBJETO DEL SALARIO.

"Explica el maestro Cabanellas que se ha establecido en el inciso 3o. del artículo 427 del Tratado de Versalles, la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios de lugar y tiempo en que viven." (35).

"La doctrina social cristiana ha sostenido que el salario vital es aquél que satisfaga no sólo las necesidades del trabajador, individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus "placeres honestos." (36).

Considero que dicho concepto resulta muy amplio y ambicioso, ya que difícilmente se pueden garantizar las prestaciones aludidas con nuestros salarios mínimos vigentes.

Los salarios en México siempre se han fijado con criterio político y nunca con criterio económico.

Contra esa verdad no podemos ignorar se dan varios argumentos que siempre deben de tomarse en cuenta: en una familia pueden concurrir varios salarios, el aumento immoderado de los salarios sería ficticio y además el salario no debe de ser motivador.

Por nuestra parte, pienso que el salario debe ser considerado, inclusive, como un estigma para el trabajador, ya que ello nos indica que no tiene deseos de capacitarse o de progresar. Ojalá y que cada día haya en México menos trabajadores con salario paupérrimo.

Por lo demás, el salario mínimo siempre debe pagarse en efectivo, sin descuento de ninguna especie, salvo en 4 casos:

1. Cuando se trate de pensiones alimenticias.
2. Cuando se trate de pagos de rentas, en cuyo caso no podrá exceder del 10%.
3. Para el pago de abonos para cubrir préstamos provenientes al INFONAVIT, en cuyo caso el descuento no podrá exceder de un 20%.
4. Cuando se trate de pagos al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), en donde se autoriza un descuento hasta del 10% del salario.

En la práctica, los salarios mínimos son del todo insuficientes.



" El doctor y maestro, Don Rafael Caldera, manifiesta que el salario mínimo es por definición estrictamente obligatorio. No puede violarse por convenios particulares y lo no pagado es exigible por los medios legales." (37).

Según tan distinguido maestro, el problema de dicho salario está por resolverse, en virtud de la inestabilidad de los signos monetarios de los países que dicen viven bajo una constante presión inflacionaria, ya que mientras los "salarios suben por la escalera, los precios suben por el ascensor".

En nuestro país la falta de pago del salario mínimo se tipifica como delito de fraude, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, ya que una empresa que no puede pagar un salario mínimo general no tiene derecho a existir.

El concepto de salario mínimo: los legisladores realizaron un esfuerzo colosal en la Ley de 1931 para lograr la implantación de los salarios mínimo, lo cual, con muchas deficiencias, se efectuó ese mismo año.

" Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario." (38).

"El art. 99 traducía lealmente el pensamiento del Artículo 123, pues hablaba de necesidades normales, pero el art. 416 señaló los elementos que debían acoplarse para la determinación de los montos, entre ellos: "El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador". Pues bien, con base en las palabras las necesidades mínimas, concepto esencialmente distinta

al de necesidades normales de la norma constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital." (39).

De este conjunto de preocupaciones nació el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salario mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo

Salario justo es aquél que atiende la dignidad del trabajador, toma en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas, tanto de la prestación de servicios, como de la empresa, las valora y se adecúa a la conveniencia de que el trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos sociales, culturales y económicos. Esta es la especie, que comprende a todas las otras formas de salario.

El salario remunerador toma en cuenta simplemente, en el ámbito de la empresa, tanto la prestación de los servicios, como las posibilidades económicas del patrón, para mantener un adecuado equilibrio.

" Nos dice Francisco de Ferrari, que la idea del salario vital predominó especialmente durante el siglo pasado, sirviendo de base entonces a la determinación de los salarios mínimos. Corresponde a un período de evolución que ha sido superado, pudiendo decirse que en la actualidad subsiste como una pieza de museo, exhibida en la doctrina." (40).

El salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. Por esta razón, el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objeto.

"Sin embargo, para Ernesto Krotoschin "el salario mínimo tiene el mismo carácter vital"; es decir, que se lo considera como un salario que tenga debidamente en cuenta las necesidades vitales, a cuya satisfacción debe servir (necesidades del trabajador y de su familia)." (41).

El Contrato de Trabajo nos dice Luigi de Litala que: "La cuestión del salario mínimo pertenece más a la política y a la economía que al Derecho... salario mínimo es aquél que tiene en cuenta igualmente los dos elementos: exigencias normales de vida y posibilidad de producción." (42).

Para esclarecer esta situación, Guillermo Cabanellas nos muestra las tres maneras en que "puede entenderse el salario mínimo: a) aquél que se encuentra muy por debajo de la retribución general; b) el que no concibe con la calidad de la labor desempeñada, aunque signifique remuneración aceptable en otras tareas; c) el que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador, entendidas las necesidades con el criterio social de la época y del lugar.

"Concepto y terminología. Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados.

### 3.3.1.- LUGAR TIEMPO Y MODO.

Son diversas las hipótesis de la ley que atienden, desde distintos ángulos, las cuestiones relativas al cobro del salario. Pueden clasificarse como sigue:

Destinatario del pago. Debe ser el propio trabajador, quien personalmente ha de recibir su pago. Sólo en casos de imposibilidad del trabajador el pago puede hacerse a la persona que éste designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos."

"El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón" señala el art. 100.

**Instrumento de pago.** En el art. 101 se determina que el salario en efectivo deberá pagarse, precisamente, en moneda del curso legal, y queda prohibido hacerlo en mercancías) referencia a las tiendas de raya), vales, fichas, o cualquier otro signo representativo con el que se presenta sustituir la moneda.

**Lugar de pago.** Debe de efectuarse, de acuerdo al art. 108 en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios.

Así cuando se trata de viajantes, en que el pago se hace, bien mediante abono en cuenta de cheques del trabajador interesado, para que éste pueda disponer de inmediato de su importe, bien mediante remisión a distintos puntos de su ruta.

**Días y horas de pago.** Es requisito legal que el pago se haga en días laborales, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. Cualquier espera a que quede obligado el trabajador puede generar la obligación de cubrir salario extraordinario.

La Ley no prevé- y debiera hacerlo- un fenómeno frecuente. Con el objeto de hacer incurrir a los patrones en la causa de rescisión prevista en la fracción V del art. 5. "No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados".

Cuando la situación no está prevista en los contratos colectivos de trabajo, se acude al expediente de depositar en instituciones de crédito debidamente autorizadas.

La Ley Laboral ordena que el salario mínimo y convencional deberá pagarse en plazos que no excedan de una semana, cuando se trate de personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

En cuanto a la fecha del pago del salario y asignaciones adicionales a los tripulantes de aeronaves, por disposición expresa de la Ley, debe efectuarse precisamente los días quince y último de cada mes.

No obstante la anterior disposición imperativa de la Ley del Trabajo vigente, existen muchas empresas que pagan a sus trabajadores, especialmente a los de confianza, por mes, lo cual resulta ilegal, de conformidad con el dispositivo legal en estudio.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda". A los domésticos normalmente se les paga quincenal o mensualmente, no obstante el tipo de trabajo que realizan.

Sin embargo, en cuanto al pago del salario en cheque, existe desde 1974 una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que establece que el pago con cheque es permitido, criterio que nos parece correcto.

Debiendo efectuar su pago en días laborales, en el lugar de la prestación de los servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de concluido éste.

El salario deberá pagarse directamente al trabajador y sólo en el caso de que se encuentre incapacitado, podrá pagársele a su apoderado, el que puede acreditar dicho carácter, con

simple carta poder firmada por el trabajador y dos testigos.

Criterio de la Suprema Corte de Justicia cuando el patrón no paga el salario en el tiempo y lugar convenidos.

En el caso de que el patrón no pague al trabajador el salario, o no lo haga en la cuantía, lugar o tiempo convenidos, para que el trabajador establezca con éxito la acción de la rescisión de la relación o contrato individual de trabajo, por causa imputable al patrón, de acuerdo con el criterio de la Corte, no son suficientes tales hechos, sino que el trabajador tiene que acreditar que previamente requirió al patrón para que cumpliera con las citadas obligaciones a su cargo, de pagar el salario en la cuantía, tiempo y lugar convenidos.

" Brun y Galland, señalan cuatro tendencias contemporáneas en materia de salario. La primera es la adaptación del salario al trabajo efectuado, invocando a este respecto el principio: "a trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo o nacionalidad. La segunda tendencia es la de adaptar el salario a la situación familiar y social del trabajador. En este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social como la asistencia médica al trabajador y a su familia, en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad y la pensión de invalidez, vejez y cesantía, pues por todos esos medios se incrementa el salario. La tercera tendencia es la adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa. La cuarta y última tendencia es la de obtener la seguridad del salario, o sea, el mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sugiere la escala móvil de salarios." (43).

El plazo para pagar el salario se ha fijado, por regla general, en una semana, pues se supone que siendo el ingreso principal con el que cuenta el trabajador, no sería posible dejar que transcurriera mayor número de días. La costumbre existente, por lo demás, antes de publicarse las leyes

laborales, era precisamente la de pagar el salario semanalmente. Se acepta el pago quincenal para los trabajadores que desempeñen trabajos intelectuales. Se supone que son de mayor cultura y tienen por ello un sentido de previsión mayor y respecto de los últimos porque, normalmente, el patrón les suministra alimentos.

Desde luego que, en este último caso, las partes pueden convenir en hacer los pagos semanales, pues lo que persigue el Legislador es que los plazos para efectuarlos no sean mayores de los máximos que señala.

El lugar de pago debe ser el centro de trabajo por disponerlo así terminantemente el artículo 108 de la Ley. Además debe efectuarse el pago precisamente en día laborable, el que será fijado por convenio entre el trabajador y el patrón pero la Ley introdujo ahora la modalidad de que ese pago puede hacerse durante la horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Considero que teniendo en cuenta la costumbre establecida en las grandes empresas será factible realizar el pago del salario en el centro principal de trabajo.

Se establece en la Ley una breve reglamentación para el establecimiento de almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar. Efectivamente, la Ley en primer lugar establece que la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción alguna sobre los trabajadores.

Otro punto importante es el relativo a la imperativa disposición de que el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

En el artículo 100 de la Ley se dispone que el salario se pagará directamente al trabajador y que sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Para una mayor seguridad aconsejamos que se cumplan las formalidades de la Ley Civil para no verse expuestos a reclamaciones molestas.

#### 3.4.- NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.

El abuso de los patronos, la explotación a la que sometían a sus trabajadores, obliga a consignar estas limitaciones, para evitar que la ignorancia, la miseria, la necesidad de conservar un trabajo, fueran factor de violación permanente.

Las condiciones a que se refiere la fracción XXVII de la Ley Fundamental en materia de un salario, son:

"b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje" (fracción VI del artículo 50. de la Ley).

"c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal" (fracción VII del artículo 50. de la Ley).

"d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos" (fracción VIII del artículo 50. de la Ley).



"e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados" (fracción IX del artículo X del artículo 5o. de la Ley).

"f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa" (fracción X del artículo 5o. de la Ley).

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

Otras garantías se consignan en el mismo artículo 123, apartado A, en diversas fracciones:

1. En la fracción V, para garantizar el salario íntegro a las mujeres durante seis semanas anteriores y seis posteriores a la fecha aproximada del parto.

2. Los salarios mínimos profesionales y generales, en la fracción VI (fracción V del artículo 5o. de la Ley).

3. Igualdad de salario en trabajo igual, fracción VII (fracción XI del artículo 5o. de la Ley).

4. La fracción VIII, exceptúa al salario de embargo; compensación o descuento.

5. Participación de utilidades, en la fracción IX.

6. Pago en moneda de curso legal, con prohibición de hacerlo con vales, fichas o

cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, fracción X.

7. Pago de horas extraordinarias, fracción XI.

8. Casas habitación. que es una prestación en especie, fracción XII.

9. Pago de indemnización por riesgo de trabajo, fracción XIV.

10. Indemnización al trabajador, cuando el patron se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta, fracción XXI.

11. Indemnización al trabajador, cuando el patrón lo despida por haber tomado parte de una huelga lícita. También cuando el trabajador se retire del servicio por causa imputable al patrón, fracción XXII.

12. La fracción XXIII, consigna la preferencia del pago del crédito a favor de los trabajadores, por salario devengado en el último año y por indemnizaciones.

13. El carácter personal e intransferible de las deudas del trabajador contraídas con el patrón, fracción XXIV.

Nuestra ley determina, en su artículo 93, que "los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula."

Como resultado de esta libre disposición, el salario debe pagarse directamente al trabajador, en los términos del artículo 100 de la Ley. Este principio, que aparentemente no implica

problema en cuanto a su interpretación y aplicación, ha resultado conflictivo en algunas áreas.

El pago del salario será en moneda de curso legal.

La Ley de 1970, entiende que el salario se integra en efectivo y con especie; si se permite el pago en especie, ello no substituye la moneda, sino la complementa. Así, en su artículo 101, precisa: "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

La medida es siempre la misma: el salario siempre se paga por horas de trabajo, día, semana o mes. Es fórmula común que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta.

La garantía que la Ley consigna, cuando el salario se fija por semana, por quincena, por decena o por mes, estriba en disponer que nunca será inferior al salario mínimo.

Según dice Monédez Pidal, "se atenderá a la calidad y cantidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido, y si se hubiera estipulado plazo para la conclusión de la obra o trabajo, deberá terminarse dentro de él, con el rendimiento normal de un trabajador apto." Mario de la Cueva afirma que al "fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra... ha de tenerse en cuenta que la retribución que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario remunerado que corresponda a una prestación de servicios retribuida con salario por unidad de tiempo." (44).

Me parece más descriptiva la explicación de Guillermo Cabanella en el sentido de que "el trabajo a destajo o por unidad de obra es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remunerativa, dará el salario de cada día.

El salario es irrenunciable, en los términos de la fracción XIII del artículo 5o. de la Ley, así como el inciso h) de la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 Constitucional.

El salario de los trabajadores no será objeto de compensación. "Por compensación se comprende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza.

Como consecuencia de la imposibilidad de efectuar compensaciones al salario, también están prohibidos los descuentos.

Las cantidades de salario mínimo no serán objeto de este descuento. Ello equivale a afirmar que los trabajadores que perciban salario mínimo no podrán tener anticipos del pago de su salario, ni afectarse el pago hecho con exceso, los errores, las pérdidas y las averías.

Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o motivo.

Como consecuencia, el salario no puede ser retenido por el patrón, deberá pagarlo en el lugar y en el tiempo establecido y a falta de convenio, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

La forma de protección, para ser completa, otorga al salario la característica de inembargabilidad (art. 112), salvo las pensiones alimenticias decretadas por autoridades competentes.

Entendido el salario como unidad, goza de todas las ventajas señaladas a las prestaciones que lo integran, por lo que no es necesario, como en la legislación de otros países, declarar inembargable la indemnización, las pensiones por incapacidad, las asignaciones familiares, etc.

Asimismo, el derecho de los trabajadores para su salario, no esta a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones.

Nuestra Legislación Laboral ha establecido normas protectoras del salario en beneficio de los trabajadores que resultan indiscutibles, como aquellas que expresan que los trabajadores deberán disponer libremente de sus salarios y que el derecho a percibir el salario es irrenunciable.

Los salarios se deben de pagar directamente al trabajador y sólo en caso de imposibilidad para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita con dos testigos.

El pago del salario debe efectuarse en el lugar en donde los trabajadores presten sus servicios, y además debe de efectuarse en días y horas laborables.

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

Nuestra Legislación también se refiere a que el salario puede ser en especie siempre y cuando sean apropiadas las prestaciones al uso personal del trabajador y su familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Desde luego, está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, ya que en caso contrario en muchas ocasiones, el trabajador saldría pagándole al patrón.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, sobre todos los bienes del patrón.

El salario, normalmente, es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por lo cual el Legislador ha cuidado la forma de protegerlo, y ya vimos algunas de las medidas que ha tomado por lo que hace al tiempo, lugar y forma de pago. El mismo fin persigue la prevención del pago directo.

En otro precepto de la Ley (Art. 110) se especifican los descuentos del salario que pueden hacerse a los trabajadores y, además del pago de pensiones alimenticias se incluyen los pagos por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. En este caso la

cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

También dispone la Ley que es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, precepto éste absolutamente justo ya que el salario es la fuente principal de vida de un obrero y no puede ser objeto de transacción, tal y como lo dispone la Ley.

De manera expresa se dispone ahora que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

En beneficio de los trabajadores la Ley dispone que se prohíbe en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

## CAPITULO III.

- 25).- Climent Beltran Juan B., Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge. Quinta Edición.  
México. 1992. Pág. 21.
- 26).- Climent Beltran.. Ob., Cit., Pág. 21.
- 27).- Durgoa Orihuela Ignacio., Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. Vigésimosegunda Edición. México. 1989. Pág. 705.
- 28).- Durgoa Orihuela.. Ob., Cit., Pág. 706.
- 29).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 366.
- 30).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 334.
- 31).- Borrell Navarro., Ob., Cit., Pág. 97.
- 32).- Borrell Navarro., Ob., Cit., Pág. 98.
- 33).- Borrell Navarro.. Ob., Cit., Pág. 99.
- 34).- De Duen., Ob., Cit., Pág. 127.
- 35).- Cavazos Flores Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. Séptima Edición.  
México. 1992. Pág. 167.
- 36).- Cavazos Flores., Ob., Cit., Pág. 167.
- 37).- Cavazos Flores., Ob., Cit., Pág. 168.
- 38).- De la Cueva., Ob., Cit., Pág. 310.
- 39).- De la Cueva., Ob., Cit., Pág. 310.
- 40).- Briseño Ruiz., Ob. Cit., Pág. 429.
- 41).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 429.
- 42).- Briseño Ruiz., Ob., Cit., Pág. 429.



- 43).- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décimoctava Edición. México. 1994. Pág. 177.
- 44).- Briseño Ruiz. Ob. Cit. Pág. 382.

CAPITULO CUARTO.

## CAPITULO IV: LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

SUMARIO: 4.1.- Concepto. 4.2.- Integración. 4.3.- Funcionamiento y elección de sus representantes.

### 4.1.- CONCEPTO.

Generalmente, tanto en contratos individuales como colectivos, las partes estipulan los salarios por encima de los mínimos legales, o sea, los que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es una autoridad administrativa social encargada de fijar estos salarios. Por consiguiente, el acto o resolución en que se fijan los salarios mínimos, es un acto de carácter administrativo que produce efectos jurídicos inmediatos desde la fecha en que empiezan a regir, es decir, a partir del 1o. de enero de los años pares, y conforme a la ley deberán estar vigentes durante dos años.

Para fijar los salarios mínimos se sigue un procedimiento especial consignado en la Ley Federal del Trabajo, el cual puede verse en las funciones tanto de los órganos públicos como de los órganos sociales del trabajo.

Es un órgano social administrativo del trabajo que tiene a su cargo la fijación de los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, conforme a las normas que al respecto establece la nueva Ley Federal del Trabajo.

La fijación del salario mínimo quedó comprendida dentro de la organización constitucional administrativa del trabajo, para impulsar la lucha de clases, con plena autonomía frente a los clásicos poderes del Estado Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

El legislador señaló no sólo los órganos encargados de fijar el salario mínimo, sino que al establecerlos les atribuyó una competencia sucesiva, de modo que la inactividad negligente o

maliciosa del que la tiene en primer lugar, pudiera ser subsanada automáticamente por el superior inmediato y la de éste, por la autoridad máxima administrativa dentro del territorio de su jurisdicción.

Las normas laborales sobre fijación del salario mínimo tienen un sello de adjetividad sui generis. estatuyen un régimen jurídico procedimental del que no podemos desentendernos, a más de la importante intervención que tenían en su aplicación los órganos jurisdiccionales del trabajo: Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

"De acuerdo con la antigua doctrina jurisprudencial, las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, no tenían el carácter de autoridades, según ejecutoria del 17 de agosto de 1935, The Guanajuato Reduction And Mines Company, cuya tesis reza:

En rigor estas comisiones no son propiamente una autoridad ya que su misión es única y exclusivamente la que les marca el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, estando subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que son las autoridades que, de acuerdo con lo prevenido por los artículos 556 y 563 de la Ley Federal del Trabajo, revisan en forma definitiva los actos de las dichas comisiones del salario mínimo." (45).

Las Comisiones del Salario Mínimo si eran autoridades, aún cuando sus funciones fueran transitorias y sus resoluciones revisables por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Por otra parte, el hecho de que la Suprema Corte hubiera reconocido en otra ejecutoria, que la determinación de dichas Comisiones que fijaban el salario mínimo no violaba garantías individuales, no quiere decir que por esto dejaran de ser autoridades, sino porque tales determinaciones estaban sujetas a revisión de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La subordinación de una autoridad a otra no le quita a aquélla este carácter, y tan son autoridades, que la propia ley, anterior a la ejecutoria en el Título Once las incluía en el cuadro de "Autoridades del Trabajo".

La interpretación de la Suprema Corte de Justicia acerca de la naturaleza de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, no puede considerarse acertada. La subordinación en que estas Comisiones se encontraban respecto de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, no desnaturaliza su verdadero carácter de autoridades. La función que la ley encomienda a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, es de aquellas que no se podrían ejercer sin que quien las realiza no tuviese la categoría de autoridad.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje fueron elegidas por el legislador mexicano como organismos revisores de las resoluciones de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, por la autoridad que tienen como órganos de la jurisdicción social laboral, y por su conocimiento de la situación económica de las Entidades, dentro de las que actúan imprescindiblemente para el ejercicio de la función que se les atribuye en materia de fijación de salarios.

"Las Comisiones, especialmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, son órganos autónomos del Estado de derecho social correspondientes a la administración social del trabajo, constitutivos de un poder independiente consignado en la Constitución. La estructura administrativa centralista de los nuevos órganos es más característica, así como su subordinación más evidente al Presidente de la República y a sus secretarios de Estado, que intervienen directamente, lo que implica la función política del salario mínimo." (46).

En exacta síntesis, Humberto P. Capelli nos dice: "El Estado, como organización jurídica de la nación, actúa para realizar sus fines mediante actos jurídicos y operaciones materiales.

El orden jurídico positivo confiere a los órganos de Estado poderes jurídicos para realizar esa actividad. En virtud de su distinta naturaleza, esas funciones se distinguen en legislativas, jurisdiccionales y administrativas".

Es lógico que el Estado no pueda cumplir su contenido, basándose únicamente en las funciones legislativas y jurisdiccionales, por que no es suficiente la creación de la norma y su aplicación en la esfera jurisdiccional, sino que se requiere de un metodo o sistema que garantice la permanencia del orden jurídico, en cuanto a su desarrollo. Esta necesidad administrativa se advierte con mayor objetividad en algunos campos especiales, como por ejemplo en la política educativa, en la salud, en lo laboral, etc.

Al tratar sobre las funciones administrativa del Estado, en material laboral, tendremos que tener siempre presente que el derecho del trabajo esta dotado de la característica de ser altamente evolutiva, debido a su gran sensibilidad a las transformaciones del tiempo y de la sociedad. Y si el derecho del trabajo goza de esa característica, también hay que recordar que en la elaboración de este nuevo derecho, las tareas legislativas tradicionales se reducen, las mayoría de las veces, a una simple aportación de estudios y proyectos elaborados en forma institucional por trabajadores y patrones, con la participación directiva de la autoridad administrativa en materia del trabajo. Esto se debe a que son precisamente estas autoridades administrativas las que estan dotadas de una especialización necesaria, de la que carecen la mayoría de las veces los cuerpos legislativos tradicionales, y de ahí que en distintas oportunidades se afirme que el derecho del trabajo como realización, se debe más a los órganos que a la administración especializada que al propio Poder Legislativo.

Puesto que el mundo de las relaciones laborales es polifacetico, resulta lógico que las funciones administrativas del Estado no puedan aplicarse a través de un sólo órgano, sino que haya que recurrir a la diversificación de instituciones administrativas encargadas de ordenar algunas de las diversas facetas de lo administrativo laboral.

#### 4.2.- INTEGRACION Y ELECCION DE SUS REPRESENTANTES.

"Para los efectos del desarrollo del proceso en la fase que examino, el territorio nacional se divide en zonas económicas (art. 561, Írac. I) y se constituye, para cada una de esas zonas, una Comisión Regional de los Salarios Mínimos." (47).

Las comisiones regionales de los Salarios Mínimos se integran con una representante del gobierno, que funge como presidente, asistido por un secretario y con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones. El Presidente es nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con los gobernadores de las entidades federativas, comprendidas en la zona los representantes de los trabajadores y patrones son designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría.

" La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funciona con un presidente, Un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. El presidente de la Dirección es nombrado por el Presidente de la República. El Consejo de Representantes se integra con la representación del Gobierno, compuesto por el presidente de la Comisión, que es también presidente del Consejo, y dos asesores; y con un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, de Representantes Propietarios y Suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones designados cada cuatro años de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. La Dirección Técnica se forma con un director, con el número de Asesores Técnicos que nombre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y con un número igual determinado por la Secretaría citada de Asesores Técnicos Auxiliares designados por los Representantes de los Trabajadores y Patrones."(48).

El funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con un

presidente, un consejo de representantes del capital y del trabajo y una dirección técnica. Esta integración demuestra evidentemente la naturaleza técnica de la Comisión Nacional. Las Comisiones regionales se integran cada cuatro años con un representante del Gobierno, que fungirá como presidente nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y con un número igual no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de trabajadores sindicalizados y patronos; en la inteligencia de que cuando no existan trabajadores sindicalizados, los representantes serán designados por los trabajadores libres. La Comisión Nacional fijando los salarios mínimos generales y profesionales de sus zona y los someten a la resolución del Consejo de Representante de la Comisión Nacional.

En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observan las normas especificadas en los procedimientos que culminan con la resolución que fija los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, correspondiendo al presidente de la Comisión ordenar la publicación de la resolución en que se precisan dichos salarios, en el "Diario Oficial" de la Federación, antes del 31 de diciembre de los años impares.

La resolución que fija los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, constituye un acto administrativo de dicha autoridad social del trabajo.

" En el cual se sometió de que cada dos años la resolución de la Comisión Nacional, en donde pueden consultarse dichos salarios debidamente seleccionados para el conocimiento de los interesados y para su aplicación por parte de las autoridades del trabajo." (49).

Otra autoridad laboral es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Esta Comisión tiene por sede a la ciudad de México. Se integra de forma tripartita; esto es, con representación del Estado, de los trabajadores y de los patronos.



En su organización interna, la Comisión esta estructurada por una presidencia y dos órganos fundamentales: El Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

La presidencia de la Comisión estará ocupada por una persona que reúna estos requisitos:

I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía.

III. Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo o Economía.

IV. No pertenecer al Estado Eclesiástico.

V. No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

Antes tales requisitos exigidos por la Ley, será el Presidente de la República el encargado de hacer la designación.

El Consejo de Representantes, otros de los órganos que integran la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, debe estar formado por un presidente, que será el mismo Presidente de la Comisión Nacional, auxiliado por dos asesores, designados por el Secretario de Trabajo y Previsión Social. Ésta, que podría considerarse de la Representación Estatal se sumará a la de los Trabajadores Sindicalizados, así como a la de los trabajadores sindicalizados así como a la de los patrones. Cada una de dichas representaciones deberá estar integrada por un número igual de representantes, que no será menos de cinco ni más de quince.

Estos integrantes del Consejo de Representantes, serán designados cada cuatro años, de acuerdo con una convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tomando en cuenta que el Consejo deberá estar integrado el día 1o. de junio del año que corresponda.

El tercer órgano integrante de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es la Dirección Técnica compuesta por un director designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por el número de asesores técnicos que se considere conveniente. Estos serán nombrados por la propia Secretaría. También la conformará un número igual de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y los patrones.

#### 4.3.- FUNCIONAMIENTO.

La legislación laboral, en atención a la variabilidad del costo de la vida, estableció que los montos de esos tres tipos de salarios mínimos deben fijarse anualmente (art. 570) por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (arts. del 551 al 562) y por las Comisiones Regionales de los Salarios.

Dentro del sistema legislativo, en el proceso anual de la fijación de los salarios mínimos, distinguimos dos fases sucesivas: la primera, de naturaleza regional y, la segunda, de carácter nacional.

Las reglas que norman el proceso de la fase regional halláanse contenidas en los artículos 571 y 572 de la Ley Federal del Trabajo. La lectura de estas disposiciones nos revela que el proceso en esta primera fase se encuentra compuesto por cuatro etapas diversas; instrucción, resolución preparatoria, publicación y remisión.

Las etapas de instrucción, resolución preparatoria, publicación y remisión, las desarrollan las Comisiones Regionales de la manera siguiente:

La instrucción consiste en el conjunto de operaciones -investigaciones y estudios-

que deben practicar las Comisiones Regionales para conocer las condiciones económicas de sus respectivas zonas.

Entre los medios que el Derecho Patrio prevé para que las Comisiones Regionales conozcan las condiciones económicas de las zonas en que funcionan, encontramos los siguientes:

1. Estudio de los informes que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos les sometan a su consideración.
2. Análisis de los estudios que les presenten antes del día último de agosto, los patrones y los trabajadores.
3. Práctica directa de las investigaciones y estudios que juzguen convenientes.
4. Examen de las investigaciones complementarias que realice la Dirección Técnica a su solicitud.
5. Estudio de las publicaciones de la Dirección Técnica respecto a las fluctuaciones ocurridas en los precios y repercusiones sobre el costo de la vida en su zona económica. y
6. Análisis de las resoluciones de la Dirección Técnica acerca de las consultas que, previa orden del Presidente, se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

"La resolución preparatoria es el acto por el cual la Comisión Regional propone--tomando en consideración las investigaciones y estudios practicados en el período de instrucción--los montos del salario mínimo general, del salario mínimo del campo y de los salarios mínimos profesionales que deben regir durante el año siguiente en la zona económica correspondiente." (50).

La publicación consiste en el acto mediante el cual, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se dicte la resolución preparatoria.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no especifica en dónde deben publicarse las resoluciones preparatorias de las Comisiones Regionales, estimamos que dicha publicación debe

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

efectuarse, como se ha venido haciendo en las Gacetas oficiales de los Estados que forman parte de la zona económica respectiva.

La remisión es el acto por el cual los presidentes de las Comisiones Regionales, después de que han publicado la resolución preparatoria, la envían junto con el expediente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que la confirmen o, en su caso, la modifiquen.

Una vez que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos recibe los expedientes de las Comisiones Regionales, se inicia la fase nacional. En el proceso del desarrollo de esta fase también distinguimos cuatro etapas: revisión, resolución definitiva, publicación e iniciación de la vigencia.

Las resoluciones preparatorias de las Comisiones Regionales para llegar a convertirse en normas de observancia obligatoria deben ser revisadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que reciba el expediente de cada una de ellas.

Las investigaciones y estudios practicados durante la etapa de revisión, dan al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional la ilustración e información necesaria para dictar la resolución definitiva modificando o aprobando.

En la resolución definitiva el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, con fundamento en la ilustración e información adquirida, deberá fijar los salarios mínimos generales, los salarios mínimos del campo y los salarios mínimos profesionales que deben regir durante el año siguiente en todas y cada una de las zonas económicas en que se hubiera dividido el territorio nacional.

A más tardar el 31 de diciembre de cada año, el presidente de la Comisión

Nacional deberá ordenar que se publique la resolución definitiva en el Diario Oficial de la Federación para el conocimiento y cumplimiento de los trabajadores y patrones.

Las resoluciones definitivas que fijen los salarios mínimos iniciarán su vigencia a partir del 1o. de enero de cada año.

Las resoluciones definitivas dictadas y publicadas por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, con la ilustración e información requerida para orientar su decisión, adquieren el carácter de normas jurídicas de observancia general.

Antes de concluir el estudio de esta fuente formal especial, es necesario hacer constar que, la Ley Federal del Trabajo, en las sesiones y decisiones de las Comisiones Regionales y del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, deben observarse las normas siguientes:

1. Es indispensable, para poder sesionar, que concurren por lo menos el cincuenta y uno por ciento de sus miembros.

2. Cuando falte a alguna sesión uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones se llamará a los suplentes; si éstos no concurren a la sesión a la que fueron llamados, el presidente de la Comisión dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación del sustituto.

3. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes, En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente de la Comisión.

4. De cada sesión se levantará un acta, que suscribirá el presidente y el secretario.

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

En cumplimiento del decreto mencionado, el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios dictó resoluciones para fijar los salarios mínimos legales en las zonas económicas en que se encuentra dividido el territorio nacional.

## CITAS BIBLIOGRAFICAS.

## CAPITULO IV.

- 45).- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México. 1979. Pág. 751.
- 46).- Trueba Urbina., Ob., Cit., Pág. 757.
- 47).- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 1976. Pág. 238.
- 48).- Muñoz Ramón., Ob., Cit., Pág. 238.
- 49).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Darrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo 181 Edición México. 1972. Sección Cuarta. Pág. 559.
- 50).- Muñoz Ramón., Ob., Cit., Pág. 241.

CAPITULO QUINTO.



## CAPITULO V: FACTORES SOCIOECONOMICOS Y POLITICOS PARA LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

SUMARIO: 5.1.- Generalidades, 5.2.- Clasificación.

### 5.1 GENERALIDADES.

Después de haber analizado el punto de vista doctrinal y legal del salario mínimos así como la clasificación que del mismo se ha hecho por diversos autores en materia laboral y así una vez planteados los problemas económicos que merman la capacidad adquisitiva de los sueldos los cuales afectan el poder de compra de los salarios de los obreros como una consecuencia directa de la inflación y devaluación de la moneda, problemas por los que ha atravesado nuestra Nación. Toca ahora hacer un breve análisis a las diversas propuestas que se han hecho por el gobierno y los diversos sectores sociales del país a fin de encontrar una solución urgente y adecuada a los problemas económicos que nos ocupan en este trabajo.

Las medidas tienden a combatir la inflación, lograr un crecimiento económico y poder recuperar en parte el poder adquisitivo de los trabajadores basado todo ello en el solo propósito de encontrar una solución rápida, adecuada y real a fin de poder aliviar en parte la situación económica en la que vive la mayor parte de la población económica débil.

Es así y aún cuando no somos especialistas en materia de economía ya que el trabajo que nos ocupa es meramente de carácter legal, por lo que a continuación me avocaré al tema en cuanto a su afectación a los salarios buscando con ello soluciones aplicadas al caso.

"Son aquellos que se regirán por la Ley o Pacto entre el estado y el sector obrero y que estarán sujetos a alteraciones al nivel de vida y régimen de producción de las empresas. Es decir en

el que el salario pueda traducirse en ciertos cambios de acuerdo con el tanto por ciento en que se estiman los mismos, modificados o en base a los aumentos en los artículos de primera necesidad desde la entrada en vigor de los salarios primeros." (51).

Es de señalar que esta propuesta fué hecha por el movimiento organizado de los obreros en el año de 1987, del cual podremos razonar en sentido que todos los salarios son móviles tomando en consideración los cambios que sufren en razón de las conquistas de los trabajadores ya sea por cambios que sufran los mismos, por ascensos dentro de las empresas, por antigüedad y por causas varias. La Escala Móvil de salarios serán solo reajustes periódicos antes las constantes variaciones resultantes de un sistema de números, índices en el costo de la vida ya sea en mayor o menor intensidad.

En la realidad, no se aplicó tal propuesta en base a los constantes reajustes establecidos oficialmente al aumentar el costo de la vida ya que se ha considerado que resultaría contraproducente el hecho de que constantemente los salarios tuvieran movimientos de acuerdo a los que genera propiamente el índice de vida ya que por regla general el costo de la vida al elevarse se triplica muy por encima de los aumentos salariales que siempre han estado muy por abajo del costo de la vida.

Salarios de emergencia. "Esa medida a corto plazo dá la apariencia de que se está luchando en favor del sector obrero pero en la realidad tal medida no hace más que dañar mayormente la situación de los trabajadores ya que aumentaría la espiral inflacionaria terminando por revertirse no solo en contra de los obreros sino también en perjuicio del Estado.

Que en la carrera de precios-salarios se nota claramente que los precios llevan la delantera en donde el máximo beneficio es que el sector obrero logre que el salario y los precios estén juntos, pero nunca los salarios arriba de los precios tal carrera solo provocaría perjudicar el aparato productivo y todo logro de una estabilidad económica una vez sentada la inflación en donde los sectores

del trabajo solicitarían aumentos de salarios ante una clara disminución de su poder de compra.

Ese aumento de circulante utilizado para estimular la economía se convierte en una necesidad para sostener la elevación de los costos de operación del gobierno para hacer frente al proceso de alza de precios y salarios que inicialmente se vieron desatados originándose así un círculo vicioso.

Por ello los salarios de emergencia llevarían a una liquidación total, quedando solo los buenos propósitos de aliviar la situación económica de los salarios razón por la cual no es la medida correcta de aplicar como posible solución.

La Constitución General de la República Mexicana señala en su Artículo 123 Constitucional de que el salario "Debe satisfacer las necesidades del trabajador, en el orden personal, familiar y los aspectos económico, social y cultural, a fin de proporcionarle una vida decorosa a él y su familia".

Si se cumpliera con dichos objetivos no habría necesidad de que la clase trabajadora solicitase aumentos emergentes que solo llevan a una crisis económica fatal frente a una devastadora inflación, en donde los obreros asumiendo una actitud desesperante y agónica solicitan incrementos y al ser éstos otorgados por el Estado solo alivian un poco su forma de vida, pero no con ello se podrán recuperar los salarios perdidos generándose un círculo vicioso.

Habría que recordar que en los años 70's los salarios se incrementaban en forma bianual hasta el año de 1973 y después en forma anual hasta 1980 para después hacerse en forma semestral hasta el año de 1987 en donde los aumentos serían en forma trimestral hasta finales de ese mismo año.

1.- Las prestaciones distintas del salario que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la base de dicho salario, cuando no exceda de los mínimos señalados por la Legislación Laboral, así como las remuneraciones por concepto de descanso sin disfrutar de otros en sustitución, hasta el límite establecido en la Legislación Laboral que perciban dichos trabajadores.

"PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA". Otra de las soluciones aplicadas al caso que se trata es el que se ha venido dando dentro del Gobierno Federal para acabar con los problemas económicos que cada vez empobrecen e irritan de México en especial a la clase social más pobre, es el llamado Pacto de Solidaridad Económica, a fin de mitigar los efectos de la crisis mediante esa concertación social y proteger el empleo, el salario y combatir en forma definitiva el fenómeno de la inflación.

El problema surge porque la inflación no había sido suficientemente controlada. Los aumentos en los precios eran constantemente elevados, la evolución de los mercados financieros se caracterizaron por una gran incertidumbre y la economía se volvió al mismo tiempo vulnerable ante eventos desfavorables aún cuando la situación general de la economía parecía ser sana.

La estrategia adaptada se basó en una disminución de la velocidad de aumentos de precios y salarios concertada con los sectores obrero, campesino y empresarial negociándose entonces el llamado "Pacto de Solidaridad Económica" como una medida urgente para combatir rápidamente la inflación y lograr recuperar el poder de compra de los trabajadores.

Dada la naturaleza de la inflación y el pretender controlarla con usos aislados y tradicionales resultados con ello una recesión aguda con avances limitados, por ello los sectores firmantes acordaron reducir el fenómeno económico sobre bases permanentes para asegurar el crédito y disminuir el costo de la vida.

La Cámara Nacional de Comercio hace un comentario al Pacto de Solidaridad Económica al decir que ésta medida ha producido dos formas en la política económica del país unas de carácter ortodoxo y otras de naturaleza heterodoxa, dentro de las segundas se han dado:

A).- Una estabilización en el crecimiento de la tasa inflacionaria a través de control directo sobre los precios de los bienes y servicios de la llamada "Canasta Básica" y el control inducido sobre el resto de los precios.

B).- Una regulación de las tasas de interés social hacia la baja agregando que para la implantación de las anteriores medidas fué necesario que se tuvieron que adoptar medidas de carácter ortodoxo tales como:

C).- Un esfuerzo del sector público para disminuir su déficit financiero y aumentar el superávit primario (diferencia entre sus ingresos y sus egresos) considerando el concepto de intereses.

Acorde con las necesidades expuestas encontramos que los sectores firmantes establecieron medidas a fin de combatir la inflación y recuperar el poder adquisitivo de los salarios tales como.

A).- El no aumento de bienes y servicios del sector público.

B).- Un tipo de cambio fijo del peso con respecto al dólar.

C).- Reducción a la tasa en alimentos procesados y en medicinas en la tasa del 6% a la tasa cero.

D).- Desgravación del 30% en la tarifa del ISPT para sueldos hasta cuatro veces al salario mínimo del D.F.

E).- Duplicación del Alcance de las actividades del FONACOT.

- F).- Sano equilibrio congruente de las finanzas públicas.
- G).- Revisión a los salarios mínimos.
- H).- Remover reducción de precios de parte de organizaciones empresariales en un promedio ponderado del 3% en alimentos y vestido.
- D).- Fijación de precios de garantía de los productos básicos a sus niveles reales de 1996.

Todas estas medidas adoptadas fueron expuestas con la firme intención de abatir la inflación que cada vez agobiaba a las clases laborantes del país quienes eran los que más resentían sus efectos.

## 5.2. - CLASIFICACION.

Recordemos que el puesto está constituido por la "unidad de trabajo específica e impersonal". No representa lo realizado concretamente por cada persona, ya que puede hacerse más o menos de "lo normal", sino el conjunto de funciones y de requisitos que debe llenar todo trabajador en esa unidad laboral.

Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto: "a trabajo igual, salario igual": en este principio de nuestra legislación, se consagra en realidad la proporcionalidad de puesto y salario, como explicaremos adelante.

Pero es lógico, y justo también, que se tome igualmente en cuenta "la forma" como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia. La ley misma reconoce esto. al añadir al principio enunciado: "en condiciones de puesto y de eficiencia iguales".

**Eficiencia:** Tiene un carácter más bien activo, por lo que se aplica este término preferentemente a los hombres y su trabajo. Comprende no sólo cantidad, sino calidad, ahorro de desperdicios.

**Rendimiento:** Tiene un sentido más bien pasivo y, por lo mismo, se aplica más a la máquina y al trabajo y lo que la máquina o el trabajo producen. Comprende más bien cantidad, supuesta una norma mínima de calidad.

**Productividad:** Este término es más bien moderno. Implica sobre todo la comparación de dos eficiencias o rendimientos, con el fin de mejorarlos.

Si bien los dos factores anteriores se refieren principalmente a la justicia conmutativa, la justicia social, y la conveniencia de la empresa -que no está reñida, antes por el contrario, se refleja en los postulados de la justicia-, exigen que sean tomadas en cuenta las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa para la fijación del salario.

a) Lo primero y fundamental es definir técnicamente las obligaciones y responsabilidades que comprende el puesto: esto se logra por medio de su Análisis. Este, sin embargo, es una técnica previa, que pertenece a la organización.

b) Hay que valorar después, del modo más objetivo posible, los factores que integran el puesto: esto lo realiza la Valoración de Puestos.

c) Después, debe determinarse técnicamente la estructura de los salarios, lo cual se consigue mediante la Gráfica de Salarios, con su correspondiente Líneas de Salarios, que indica la posición de "ajuste" o corrección que debe hacerse para que dichos salarios sean justos y guarden la

dehida relación unos con otros.

d) Y por último, con la estructura debidamente ajustada, hay que formar "Clases" o "Grupos", dentro de los cuales puedan manejarse con mayor facilidad los salarios, por medio de políticas y técnicas adecuadas: esto lo consigue la Clasificación de los Salarios.

En razón de la eficiencia.

a) La forma más objetiva de remunerar la diversa eficiencia de los trabajadores que actúan en el mismo puesto, es establecer Incentivos Directos, fundados en la diferente cantidad, calidad o ahorro que el obrero o empleado logren en su trabajo.

b) Cuando esto no es posible, o para aquellas cualidades que no son objetivamente mensurables, la Calificación de Méritos permite premiar los méritos que el trabajador logra por encima de lo mínimo normal exigible en el puesto.

c) Normas de rendimiento -también conocidas como "Estándares de realización", o como "Apreciación de resultados"-; más que medir "méritos", subjetivamente apreciados, comparan lo logrado en diversos aspectos, con las metas previamente fijadas y cuantificadas.

d) Los ascensos y promociones, técnicamente estructurados, no sólo responden a una exigencia de justicia, sino, inclusive, resuelven a la empresa el problema de saber a quién debe promover, y poder demostrar objetivamente la justificación de la elección hecha.

Por último, los Aumentos de Salario, si bien cuando son concedidos en forma meramente apreciativa no tienen carácter técnico alguno, cuando se realizan mediante ciertas políticas, y



dentro de las clases formadas, como se explicó en el capítulo relativo a las técnicas conectadas con el puesto, pueden ser un incentivo que rinda algunos de los beneficios de estos últimos.

En razón de las necesidades del trabajador.

a) La fijación de Salarios Mínimos legales (generales y profesionales), así como los contractuales, tiene como finalidad garantizar la subsistencia adecuada del trabajador y su familia normal.

b) Los sistemas de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo (por huelga y por arbitraje) tienden en realidad a ajustar la estructura de salarios a las necesidades cambiantes de la situación económica.

c) La Escala Móvil de Salarios, aunque quizá muy difícil de aplicar, ha sido otra de las técnicas que suelen recomendarse para resolver este problema. Otro tanto podría decirse para otros países del Salario Anual Garantizado.

d) Algunas prestaciones de la Seguridad Social, en cuanto se dan distintas según el número de familiares de cada asegurado, son en realidad un medio más para subvenir a los problemas de éste.

e) Por último, los Subsidios Familiares, en dinero o en especie, tratan de resolver, al menos parcialmente, las dificultades surgidas de las familias numerosas.

De lo expuesto, se deduce que el monto del salario que fija la ley como mínimo, puede ser distinto al de la oferta y la demanda establecen como tendencia general; que estos dos, aunque

deben coincidir en principio con el que señala la moral, de hecho no siempre coinciden, y que el salario administrativo no es el que se paga en especie, sino combinando con éste los aumentos de prestaciones y facilidades, y los gastos necesarios.

La moral exige que el salario, al menos el administrativo, y de ser posible el legal, se fijen de lo que la moral señala se debe como salario familiar relativo.

De hecho, parece que en las actuales condiciones de nuestro país, se dan, en términos generales, las siguientes relaciones:

El salario que económicamente resultaría para la mayoría de los puestos no calificados (que son los protegidos por el salario mínimo general) es el más bajo.

Si se toman en cuenta los aspectos administrativos, generalmente este salario es algo mayor.

El mínimo legal parece estar establecido por encima de los dos anteriores (la prueba puede ser, el enorme porcentaje de empresas que no lo pagan).

El salario mínimo moralmente fijado, parece estar por encima de todos los demás (este salario se refiere a lo que debería pagarse en general, como mínimo familiar absoluto a los puestos no calificados).

La empresa que no paga el salario mínimo moralmente estimado, por culpa suya directa, o al menos por negligencia, es responsable por lo que no paga. Discuten los moralistas si esta responsabilidad sería de justicia meramente social, o bien conmutativa o estricta.

Cuando una empresa concreta no puede pagar el salario mínimo moralmente considerado, hay que distinguir dos supuestos:

a) Que esa imposibilidad no dependa en forma alguna del empresario, sino que sea resultado de las irregulares condiciones que el subdesarrollo impone por igual a todas las empresas, por lo menos, las de la misma rama o de la misma región.

b) Si el daño se debe a culpa o negligencia del empresario por obsolescencia de los sistemas o de la maquinaria, inadecuación del producto, mala administración etc., el patron es responsable de aquello que no ha recibido el trabajador por culpa suya. En este supuesto de corregirse los defectos, bajo su responsabilidad moral.

Ante tales hipótesis la responsabilidad jurídica del salario mínimo, de suyo obliga en conciencia y gravemente, porque causa un daño, por lo menos social, y puede causarlo además en justicia estricta.

Por supuesto, el solo hecho de que sus utilidades sean abundantes, mientras que "no puede" pagar salarios justos, es ya un indicio de que esas utilidades las está obteniendo a costa de la violación de los derechos personales básicos de los trabajadores.

Los salarios que se deben por encima del mínimo, serán justos o no, con justicia estricta, que de suyo obligan a la retribución, según que sean proporcionales a la importancia de los puestos y a la eficiencia de los trabajadores, y, además, no dañen al bien común.

La Valuación de Puestos y la Encuesta de Salarios, ayudan a determinar la proporcionalidad entre puesto y salario.

**CITAS BIBLIOGRAFICAS.****CAPITULO V.**

- 51).- Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. SRL. Buenos Aires, Argentina. Tomo IV. 1976. Pág. 11.

PROPUESTA.

## PROPUESTA.

Por último, es de comentar y reconocer, que el pueblo está cansado y aún más aquella clase trabajadora que vive de un salario mínimo insuficiente así como las clases más pobres del país quienes son los que han llevado la carga más pesada en la crisis por la que atravieza la nación y a las que se volvió a sacrificar ante las medidas implantadas por nuestro gobierno, medidas económicas que de nada servirán si el propio Gobierno no empieza por reorganizar su presupuesto ante tales medidas.

Por todo lo anterior, considero que es importante hacer una reflexión y propongo a manera personal las siguientes medidas

Es urgente que el Gobierno Federal asuma un estricto control en cuanto al manejo de su presupuesto, evitando con éllo el dispendio; en consecuencia es necesario que el Gobierno invierta o aplique su presupuesto en sectores que en realidad beneficien al país.

A fin de ir combatiendo el problema de la inflación, es urgente que el gobierno deje de emitir circulante en forma por demás excesiva.

El Gobierno Federal debe de aplicar una política de crear más empleos así como de mantener su estabilidad en los mismos.

Para éllo el Gobierno debe de proporcionar más facilidades a los empresarios de la iniciativa privada para la implantación de nuevas fuentes de empleo.

Es importante que el Estado ejerza un estricto control en cuanto a permitir aumentos en los precios provocando con éllo que los comerciantes voraces tengan manos libres para aumentar a su antojo los precios en los bienes y servicios necesarios o indispensables para la población

repercutiendo en la economía de los trabajadores.

No obstante que el Gobierno muestra preocupación por recuperar el poder adquisitivo de los sueldos y de acabar con el problema de la inflación, no deberá de dejarse en completo la responsabilidad para el Estado, sino también es responsabilidad de todos los sectores sociales del país a fin de garantizar a la clase asalariada de México con dimensiones y finalidades nuevas en la defensa del salario no limitándose a su sola protección jurídica, sino también a la defensa de su poder de compra porque al fin y al cabo la finalidad suprema del Derecho del Trabajo "Es la garantía de un nivel decoroso de vida para el trabajador y su familia".

Es conveniente establecer la necesidad de hacer reformas a la Ley de Trabajo frente a la modernidad política de los salarios mínimos ya que su paga resulta cada vez más inoperante por lo que es necesario reformar la fracción VI del Artículo 123 Constitucional porque la misma se aparta totalmente de la realidad económica del trabajador.

Es de reconocer que esa figura del salario mínimo, fué buena y positiva durante muchos años ahora resulta obsoleta e inconveniente al estar convertida en instrumento indicador lo que viene a repercutir en los ingresos de los trabajadores en cuanto a su poder de compra.

Por lo que propongo y quizás como una posible solución sería sin desaparecer un mínimo de ingresos para los trabajadores dejar que el trabajo se sujete a la Ley de la Oferta y la Demanda, lo cual permitiría en principio que los trabajadores se superaran para acceder a salarios y prestaciones superiores a los que representa el salario mínimo, el sueldo de un salario mínimo no motiva su paga al trabajador creando con éllo un círculo vicioso que hasta la fecha no se ha podido romper.

La idea de las concertaciones entre los Factores sociales y el Gobierno Federal llámese Pacto o de cualquier otra manera son buenos porque en parte tienden a disminuir el fenómeno de la inflación y mantener estable la situación económica de un país, por lo que en conclusión considero que de no haberse efectuado esas medidas económicas el país estaría ante la peor ruina económica de su historia con graves repercusiones en la economía salarial de la clase trabajadora del país.



**CONCLUSIONES.**

## CONCLUSIONES.

La modernización del país pasa por diferentes formas de participación más democráticas pudiéndose decir que las aspiraciones de estas pretenden en el fondo sustituir el sustento corporativo del estado por formas y posturas invariables que aun estan por concebirse y que presentan por el momento trazos difusos para desestrallar esta relación resulta relevante recordar que en el caso concreto que nos atañe específicamente respecto de los sujetos más desprotegidos por el estado que viene a ser su población total 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 ampliamente políticos que ciertos sujetos y no otros son los merecedores de la protección salarial.

Por otra parte siempre ha sido comentario por injusto que la Ley solo se preocupe y señale incrementos al salario mínimo y se olvide y deje desprotegido en ese aspecto a los trabajadores que tienen salarios convencionales superiores al mínimo a veces en una cuantía superior e insignificante como si a estos trabajadores no les afectara al igual que a los del salario mínimo, la inflación, el alto costo de la vida y el deterioro evidente del poder adquisitivo de todo salario lo que nos obliga a contribuir a la elaboración de un proyecto de modificación salarial para contribuir a un mejor financiamiento de fuerzas salariales respecto a los trabajadores.

Considero que debe realizarse esta legislación por evidentes razones de justicia y equidad a fin de incluir en los implementos legales los salarios de todos los trabajadores los que como tales deben tener iguales derechos y no dejar a esos trabajadores a merced protestad personal de algún empresario o de las meras recomendaciones oficiales lo que evitará como ocurre en la actualidad que los nuevos mínimos sobrepasen el importe del salario convencional el que siempre es y debe ser superior a aquél por lo tanto la regulación y determinación de la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional lo que debe señalarse todo el año deben ser por medio de

comisiones integradas por los tres factores como son: Gobierno, parte Patronal y parte Obrera. Es en bien señalar que esta propuesta sería más sana y correcta que se diera tanto en una forma nacional como regional o municipal porque en éste último es la base de la estabilidad de una nación porque es donde se ha perdido la noción de que el trabajo es humano es preminente al capital en función de que las personas son superiores a las cosas; así, el trabajo no es mercancía y los salarios no deben estar sujetos únicamente al mercado. En consecuencia, el trabajo debe proporcionar bienestar compartido, realización profesional y oportunidad de desarrollo. De manera similar, la seguridad social debe ser integral, de calidad excelente y abarcar a todas las personas. Por tanto, la Ley Federal del Trabajo debe incorporar estos principios y a la vez ser congruente con los retos de competitividad. Al respecto, se propone actualizar esta ley de forma tal que efectivamente proteja al verdadero trabajador eliminando el paternalismo y la discrecionalidad.

También cabe señalar que es necesario cambiar la vista de los indicadores financieros hacia lo que ocurre en el ámbito microeconómico: las empresas y las familias. En este sentido, nuestro interés se centrará en indicadores de productividad de las empresas y obreros, comportamiento de los salarios reales, comportamiento de las remuneraciones respecto a la productividad y niveles de empleo y desempleo.

Con el objeto de incrementar la inversión, el ahorro y corregir a fondo los problemas estructurales de la economía, que a fin de cuentas limitan tanto el ahorro como la inversión.

El salario, que debe ser determinado no por un simple juego de fuerzas sociales sino por mutua y libre decisión bajo la vigilancia del Estado, debe completarse mediante compensaciones adicionales que, además de establecer una necesaria equidad, den tranquilidad al trabajador y a su familia y le permitan afrontar con alegría su propio destino.

Muchos mexicanos carecen aún de salario justo, por maniobras de empleadores, sin escrúpulo, que hacen que aparezcan mayores, las escasas percepciones de sus obreros, o bien contratan el trabajo a domicilio en condiciones que hacen negatorios los derechos del trabajador.

Merece comentario especial que nuestra Ley Federal del Trabajo debiera establecerse con precisión que el salario mínimo debe ser salario renumerador suprimiendo aquél por considerar que será más justo y equitativo dicho vocablo ya que el mismo puede ser apreciado desde diversos puntos de vista independientemente de ser una expresión más de carácter teórica aunque la doctrina no ha llegado hasta ahora a un acuerdo al respecto.

**BIBLIOGRAFIA.**

## BIBLIOGRAFIA.

- 1).- Borrell Navarro Miguel., Derecho Mexicano del Trabajo; Análisis Práctico y Jurisprudencial. Editorial Sista. Edición Cuarta. México 1994.
- 2).- Briseño Ruiz Alberto., Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México. 1985.
- 3).- Burgoa Orihuela Ignacio., Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. Vigésimosegunda Edición. México. 1989.
- 4).- Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. SRL. Buenos Aires, Argentina. Tomo IV. 1976.
- 5).- Cavazos Flores Baltazar. Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. Séptima Edición. México. 1992.
- 6).- Clément Beltran Juan D., Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge. Quinta Edición. México. 1992.
- 7).- Cordova Romero Francisco., Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas. Editor y Distribuidor. Primera Reimpresión. 1991.
- 8).- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Edición Quinta. Tomo I., México 1989.
- 9).- De la Cueva Mario., El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décimo segunda Edición., Tomo II., México. 1990.
- 10).- De Buen Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Segunda Edición., Tomo II., México 1977.
- 11).- Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Décimoctava Edición. México. 1994.
- 12).- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo I, México., 1976.
- 13).- Murueta Sánchez Alfredo., Como se Integra el Salario para Cotización al Seguro social., Editorial Pac., 2da. Edición., México., 1990.

- 14).- Reyes Ponce Agustín., Administración de Personal. Editorial Limusa. Edición Vigésima. México. 1991.
- 15).- Ross Gamez Francisco., Derecho Procesal del Trabajo., Primera Reimpresión., Editorial Cárdenas Editor., México., 1991.
- 16).- Trueba Urbina Alberto., Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo., Editorial Porrúa., Segunda Edición., México, 1979.
- 17).- Trueba Urbina y Trueba Barrera Jorge., Nueva Ley Federal del Trabajo., 18va. Edición., México, 1979.