

15^d

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CAMPUS SAN RAFAEL

"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN
MATERIA DE SALARIO".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIATURA EN DERECHO

P R E S E N T A ,
JOSE IVANK MILANO PARDAVELL

ASESOR:

LIC. JOSE LUIS SILVA VALDES

REVISOR:

LIC. MARIO BALLADO PARRA

MEXICO, D. F.

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES :

QUIERO AGRADECER A MIS PADRES
POR DARME EL DON DE VIDA ,
POR DARME LA OPORTUNIDAD
DE SER UN HOMBRE DE BIEN ,
Y DE REALIZARME COMO PERSONA .

A MI MADRE :

A TODA UNA SEÑORA ,
DE CARÁCTER Y EJEMPLO ,
CON METAS DEFINIDAS
Y REALIZACIONES PERSONALES ,
QUE EN SU VIDA ME HA ENSEÑADO ,
UN CAMINO MUY VALIOSO .

A MI ESPOSA :

QUIEN DUDE EN ESTA VIDA
QUE NO EXISTE SU PAREJA IDEAL ,
VIVE EN EL ERROR ,
MI SUEÑO SE CUMPLIÓ
GRACIAS POR SER MI COMPAÑERA .

A MI HIJA. DOMINIQUE .

QUIERO AGRADECER A DIOS ,
POR PRESTARME A ESTA HERMOSA
CHISPITA DE LUZ DE VIDA ,
QUE HA VENIDO A ILUMINAR ,
NUESTROS CAMINOS ,
Y A COMPARTIR CON NOSOTROS .

A LOS MAESTROS A LOS AMIGOS :

QUE CON SU EJEMPLO DE TENACIDAD ,
CONSTANCIA Y VALORES ,
ME HAN DADO ALGO QUE DEBO AGRADECERLES ,
TODA LA VIDA " LA AMISTAD "
ESPERO SABER RETRIBUIRLA .

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

	PÁG.
1.1.- En el Derecho Francés	10
1.2.- En el Derecho Italiano	13
1.3.- En el Derecho Español	14
1.4.- En el Derecho de Estados Unidos	16
1.5.- En el Derecho Mexicano	18

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.- Fundamento constitucional del Trabajo	27
2.2.- Sujetos de la Relación Jurídica Laboral	30
2.2.1.- El trabajador	31
2.2.1.1.- Trabajador de base y de confianza	33
2.2.2.- El patrón	33
2.2.2.1.- Representante de patrón	35
2.2.2.2.- Patrón sustituto	35
2.3.- El Acto jurídico laboral	37
2.3.1.- Elementos de existencia o esenciales	38
2.3.2.- Elementos de validez	39
2.4.- La relación de trabajo	41

2.5.- Suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo	45
2.5.1.- Suspensión de las relaciones de trabajo	45
2.5.2.- Rescisión de las relaciones de trabajo	47
2.5.3.- Terminación de las relaciones de trabajo	52

CAPITULO TERCERO

EL SALARIO

3.1.- Concepto de Salario	55
3.2.- Las formas del Salario	57
3.2.1.- Elementos integrantes del salario	60
3.3.- Atributos del Salario	63
3.4.- Principio de la igualdad de los salarios	67
3.5.- La protección del salario	76
3.5.1.- Normas protectoras y privilegios del salario	78

CAPITULO CUARTO

INCONSTITUCIONALIDAD SOBRE LA CANTIDAD DEL SALARIO MINIMO

4.1.- Fundamento constitucional del salario	86
4.2.- Concepto de salario mínimo	87
4.2.1.- Clasificación de los salarios mínimos	89
4.2.2.- Exposición de motivos de los salarios mínimos	91

5

4.3.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	93
4.4.- Las zonas geográficas económicas	98
4.5.- Inconstitucionalidad del salario mínimo	105
4.6.- Propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de salario mínimo	106

CONCLUSIONES

PROPUESTAS

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN CONSULTADA

INTRODUCCION

En el ámbito del Derecho del Trabajo, sin duda alguna, el salario ocupa un espacio importante en las relaciones laborales, tanto que toda relación de trabajo se conforma necesariamente con la figura del salario, que como remuneración recibe el trabajador por el trabajo que realiza en favor del patrón.

Sin embargo, es del conocimiento general que el actual y vigente salario mínimo general y profesional, no son suficientes para satisfacer las necesidades del trabajador, contraviniendo lo dispuesto por el segundo párrafo de la fracción VI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, el cual señala que "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas".

Así las cosas, si partimos de la base de que el ser humano tiene necesidades innatas y que para satisfacerlas requiere de recursos suficientes, es claro entonces que el salario que debe percibir debe ser también el suficiente para sufragarlos, porque no puede oponerse a lo

anterior el que se diga que la empresa no obtiene utilidades que le permitan otorgar dicho salario, sino porque nuestra legislación no ha determinado con bases ciertas lo que puede ser un salario justo.

Nuestra Constitución Federal que establece las bases orgánicas y dogmáticas como norma general, permite el nacimiento de normas especiales que apliquen dichas bases en cada caso concreto y así, el artículo 123 Constitucional que expresa que el salario debe ser suficiente para los fines señalados, así también debe existir una ley especial como es la Ley Federal del Trabajo en donde se contemple un salario mínimo que permite cumplir con lo dispuesto en la Constitución.

Es por tal razón el motivo de mi trabajo de tesis, en donde sostengo que la cantidad que se ha venido determinando como salario mínimo, nunca ha sido suficiente para los fines propuestos en nuestra Constitución, de tal manera que es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo en donde se determinen las bases reales para cuantificar el salario mínimo, pero siempre tomando en consideración lo establecido por nuestra Constitución.

Para lograr nuestro propósito respecto del tema de estudio, se ha estructurado el desarrollo del mismo, a través de un análisis sobre los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo con el fin de observar sus distintas aplicaciones en el tiempo, así también un estudio sobre la figura de los salarios, como tema principal y objeto de nuestra tesis,

para determinar su importancia dentro de las relaciones de trabajo y como forma para resolver nuestras necesidades y finalmente fundamentar nuestra propuesta para hacer resaltar la necesidad de legislar sobre un salario justo que sea acorde con nuestra norma constitucional.

Sin duda alguna, que si partimos de bases filosóficas, nuestra Constitución plantea la existencia de Garantías Constitucionales que buscan en el ser humano su realización personal como individuo y como parte de una sociedad, y si en consecuencia contamos un salario justo, estaremos en la posibilidad de alcanzarla.

Sea pues, esta humilde aportación, Para alcanzar logros importantes en el ser humano y sea para el suscrito una satisfacción personal de haber participado en el beneficio de la colectividad.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- 1.1.- EN EL DERECHO FRANCES
- 1.2.- EN EL DERECHO ITALIANO
- 1.3.- EN EL DERECHO ESPAÑOL
- 1.4.- EN EL DERECHO DE ESTADOS UNIDOS
- 1.5.- EN EL DERECHOMEXICANO

Muchas han sido las causas sobre la aparición del Derecho del Trabajo como normas jurídicas reguladoras de los derechos de la clase trabajadora, tales como las constantes luchas y derramamientos de sangre, provocadas por los abusos de las clases patronales sobre sus trabajadores que van desde la esclavitud hasta la época en que los derechos de éstos empiezan a ser reconocidos en las diversas leyes y constituciones.

1.1. - EN EL DERECHO FRANCES

A raíz del triunfo del socialismo en 1981, los gobiernos conservadores como el de Pompidou y Giscard D'Estaing, se buscaron modificar, mediante reformas, las reglas laborales aplicables a las empresas del régimen capitalista en la que se encontraban.

Sin embargo, la crisis económica que se produce a partir de 1973, hace que se busquen reformas que auxilien la obtención de empleos y normas laborales que beneficien a los trabajadores, legislándose aspectos importantes en materia de jornada de trabajo, trabajos temporales, contratos de trabajo de duración determinada, la reducción de la jornada máxima semanal media de trabajo en ciertas ramas, la agencia nacional para el empleo, etc.

Posteriormente, se adicionan por los años de 1978, reformas sobre higiene y seguridad, así como medicina del trabajo, descanso por maternidad, sociedades cooperativas obreras de producción, sobre tribunales laborales, etc.

Lo anterior trajo como consecuencia una protección social más importante, logrando en los trabajadores mejores condiciones de vida y un mejor deseo de participar en las ofertas de trabajo.

En el año de 1981 con el triunfo de Francois Mitterand, que fincó su éxito en los mandamientos del "Manifiesto" adoptado por el Congreso Extraordinario del Partido Socialista, en donde se establecieron las líneas de lo que sería la nueva política social en materia laboral por parte de Mitterand.

Dentro de las políticas sociales se estableció la ampliación del sector público mediante la nacionalización de grupos industriales, particularmente en los ramos de la siderurgia, el regreso a los contratos de trabajo de duración indeterminada, la extensión de la intervención de los sindicatos en las empresas, la reducción de la jornada de trabajo para establecer una semana de 35 horas, previa negociación entre las partes interesadas, etc.

Atendiendo al carácter social del sistema de gobierno, señala el autor **Néstor de Buen Lozano**, que "En el mismo manifiesto se incluían exigencias de justicia social, democracia económica,

descentralización del sector público, participación efectiva de los cuadros (trabajadores con grados profesionales); igualdad de derechos entre mujeres y hombres; subsidios familiares, elección de los jóvenes de 16 años para puestos de dirección profesional; derechos de los inmigrados y, finalmente, la pretensión de una sociedad solidaria, particularmente a la vista de la jubilación para los hombres a partir de los 60 años y para las mujeres, desde los 55 años".¹

Sin embargo, la crisis en la que se encontraba el pueblo francés hizo que los trabajadores se vieran afectados y que generaran amenazas de huelga decretadas por la Confederación General de Trabajadores, particularmente apoyadas en conflictos de salario que representaban una baja en el poder adquisitivo, permitieron una reestructuración en las políticas sociales de carácter laboral que llevaron a establecer nuevas reglas relativas a la jornada de trabajo, vacaciones retribuidas, jubilaciones, así como continuar con la inserción profesional de los jóvenes, entre otras.

El derecho de los trabajadores, fue sin duda, una de las principales razones por la que los franceses lucharon, y como lo señala José Dávalos "En la época moderna rigen los principios de la doctrina liberal-individualista, una concepción filosófica de la sociedad y del hombre. Se fundamenta en la teoría del derecho natural y los derechos del ser humano, como corolario de las ideas de los

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo" Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México. 1998. p. 253

enciclopedistas franceses, en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789".²

1.2.- EN EL DERECHO ITALIANO

Importante fue la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en mayo de 1970 que consagra algunos derechos de éstos en las empresas, considerada como una ley muy avanzada desde un punto de vista social.

Por otro lado, la Federación Unitaria, integrada en 1972 por las tres grandes centrales sindicales (La Confederación General Italiana del Trabajo, la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores y la Unión Italiana del Trabajo) permitió un gran avance del sindicalismo, sin embargo, a partir de 1978, los efectos de la crisis se hacen notar, con una disminución de la afiliación sindical.

Al respecto, el autor **Néstor de Buen**, señala lo siguiente: "Cabe recordar, en ese sentido, el gravísimo conflicto suscitado en la FIAT de Turín, en 1980, con la separación de 14,000 trabajadores, que produce la "Manifestación de los 40,000", integrada por cuadros medios, obreros calificados, y empleados, cuyo objetivo era hacer patente su inconformidad con las confederaciones sindicales".³

² DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". Novena Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1999 p. 6

³ DE BUEN LOZANÓ, Néstor. Op. Cit. p. 257

Al mismo respecto, continúa citando el autor Néstor de Buen Lozano que "El tema de mayor intensidad social ha sido, sin embargo, el derivado de las medidas en contra de la crisis que teniendo como principal objetivo el abatimiento de la inflación y la detención del desempleo, ha obligado a tomar medias serias de carácter social, dirigidas en un principio al mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores mediante una Escala Móvil de los salarios y, posteriormente sustituyendo la Escala Móvil por un sistema de aumentos trimestrales sobre cuota previsible de inflación y no sobre la inflación real" ⁴

Dentro de las políticas que se tomaron para abatir el desempleo son aquellas de contenido fiscal, de seguridad social y de modificación de la contratación para propiciar el empleo, pero que aún así no existen datos que demuestren su eficacia.

Otra importante política social tomada para abatir la pobreza, es el crecimiento de las tasas de interés y la disminución del gasto público, que permitan al Estado Francés establecer un mejor salario a favor de las clases trabajadoras.

1.3.- EN EL DERECHO ESPAÑOL

Por el año de 1977 durante el gobierno de Adolfo Suárez, se llevan a cabo reformas importantes sobre relaciones de trabajo, así

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 258

como la regulación del derecho de asociación sindical y el derecho de huelga que se encontraba establecido con anterioridad desde 1975 pero con limitaciones, y que ahora se plantea en términos mucho más favorables a los trabajadores eliminando la exigencia de trámites previos oficiales, y otras relativas a conflictos colectivos y a los convenios colectivos de trabajo.

Importante fue también en esta época la supresión del despido libre, estableciéndose para el efecto, causales de despido, a fin de evitar injusticias hacia los trabajadores.

Es importante destacar, la iniciación de una nueva etapa democrática para el país español la elevación a la Constitución en su artículo 28, de los derechos de sindicalización y huelga.

En relación al mejoramiento de la clase trabajadora, el autor Néstor de Buen Lozano señala que "En 1984, se firma el Acuerdo Económico y Social entre el gobierno español, representado en esta fecha por el Presidente Felipe González Márquez, el sector empresarial y el sector obrero, tomándose los acuerdos siguientes:

- a) Se establecen compromisos fiscales, económicos, sociales, contra el desempleo.
- b) Reforma de la seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo.

- c) Nuevas modalidades de contratación laboral y de formación profesional.
- d) Se fijan límites a los incrementos salariales, con la posibilidad de aumentarlos ligeramente superiores a la inflación.
- e) La estructura de la negociación colectiva y procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos".⁵

Actualmente se viven en España constantes cambios de estrategia laboral para lograr la disminución del desempleo y la mejora del salario, buscando siempre el beneficio de la clase trabajadora.

1.4.- EN EL DERECHO DE ESTADOS UNIDOS

El desarrollo del Derecho Laboral en este país se fundamenta en varios factores, tales como el de las extensiones de tierras libres que convierten a los trabajadores en terratenientes, el crecimiento rápido de la industria que permite el empleo masivo de trabajadores, la corriente permanente de inmigrantes que provocó diferencias de clase, de idioma, de religión, que impiden la unificación de los trabajadores, etc.

Se conoce de inmigrantes campesinos habituados al trabajo duro y al salario escaso, acostumbrados a obedecer las órdenes recibidas, diferenciándose por su falta de especialización con los que si la tenían,

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. p. 263

y que para evitar la competencia empezaron a organizar sindicatos de oficios.

Lo anterior trajo como consecuencia las primeras manifestaciones del sindicalismo, respecto de organizaciones artesanales de carpinteros, zapateros, impresores y sastres, que prestaban sus servicios a través de convenir el salario y las horas de trabajo. Estos sindicatos se iniciaron de manera local para que posteriormente adquirieran carácter nacional.

Con el descubrimiento del oro en California, se produjo una expansión industrial y en consecuencia un alza en los precios, motivando a los sindicatos a negociar mejores salarios y jornadas.

La mecanización de la industria acarrea una nueva expansión del movimiento obrero, sobre todo una mejor transportación de los productos manufacturados a los distintos lugares de consumo.

Se dieron importantes relaciones jurídico-laborales entre los sindicatos y el gobierno, encontrándose entre otros, el reconocimiento del derecho de los obreros para organizarse en sindicatos y negociar colectivamente mediante sus representantes electos, sin que los empleadores puedan negar, reducir o intervenir en dicho derecho, haciendo surgir nuevos sindicatos en el campo de la construcción, metalurgia, de la carne, marítimos, mineros del carbón, construcciones navales, ferroviarias, etc.

En relación con los beneficios de los trabajadores, se establecen políticas laborales tendientes a mejorar la situación jurídica de éstos, tales como la organización de una jornada de trabajo, un salario remunerador, vacaciones, capacitación para el trabajo y otras.

1.5.- EN EL DERECHO MEXICANO

En la época de la Colonia se encuentran diversas organizaciones sociales precortesianas establecidas en razón a la esclavitud como base del trabajo como función económica, considerada también como la negación de la relación laboral.

Atendiendo a las circunstancias de la época, el autor Euquerio Guerrero señala que "Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos" ⁶

⁶ GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Vigésima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1998 p. 22

Estos importantes antecedentes se resaltan por otros autores como es el caso de Mario de la Cueva, cuando señala que "En las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos. Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores. No existen en los cuatro tomos de que se compone la recopilación disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que son más bien medidas de misericordia, actos pios determinados por el remordor de las conciencias,

concesiones gratuitas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada" ⁷

Otro de los autores que resalta la importancia de las Leyes de Indias como precursoras del derecho del trabajo, es Néstor de Buen Lozano, quien señala que "A manera de resumen de lo más importante de la Legislación de Indias, comprenden las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Libro III de la Recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.
- c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- d) El pago del séptimo día.
- e) La protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes.
- f) La tendencia a fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Décima Sexta Edición. editorial Porrúa, S.A. México. 1999 p. 39

- h) La protección contra labores insalubres y peligrosas.
- i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba a favor de los indios por disposición de la Ley V, Título X, Libro V, de 19 de octubre de 1514, expedida por Fernando V.
- j) El principio de las casas higiénicas.
- k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad" ⁸

Existen antecedentes respecto al Código Civil como regulador de las relaciones de trabajo, así como leyes penales que sancionaban los actos que alteraran la paz pública, aún cuando se tratase de derechos laborales como las huelgas.

La evolución del Derecho Laboral en México ha tenido importantes modificaciones, tales como las que señala el autor Euquerio Guerrero, cuando señala que "En noviembre de 1978 por resolución del H. Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados, se reformó el Artículo 123 Constitucional, para incluir la siguiente declaración antes de las diversas fracciones : "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley" ⁹

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 296 y 297

⁹ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 25

Atendiendo a los antecedentes constitucionales, en la Constitución de Cádiz de 1812, en ella no se establece ninguna norma relacionada con la libertad de trabajo, debiéndose a la lucha de independencia, la que trajo como consecuencia esta libertad de trabajo e industria.

En la Constitución de Apatzingán de 1814, se encuentran algunos datos relacionados al problema laboral, mencionados por el autor Néstor de Buen Lozano, cuando señala que "En los "Sentimientos de la Nación o 23 puntos" leídos por Morelos el 14 de septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12 se indica "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejores sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas" ¹⁰

Un antecedente se encuentra en el "Plan de Iguala", dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, en donde en su artículo 12 se hace mención que "Todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo", sin embargo, en el "Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano" de 1822, ni en la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, fuera

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 300

de los antecedentes ya mencionados, se encuentran disposiciones que puedan constituir antecedentes del derecho laboral.

Así tampoco, la Constitución centralista y conservadora de 1836, denominada Constitución de las Siete Leyes, no contiene antecedente alguno en materia laboral.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857, a pesar de la participación en el proyecto de esta Constitución de los diputados por Jalisco de Ignacio Ramírez, el "nigromante" y de Ignacio Vallarta, que propugnaron en sus discursos, verdaderos e importantes derechos de los trabajadores, respecto del establecimiento de normas que regularan un mejor salario, que tuvieran una jornada de trabajo más humana y no como si fueran esclavos, labores que no se extendieran por todo el día, derechos a repartir las ganancias entre éstos y los patrones, etc., estas propuestas fueron ignoradas por el Constituyente de 1857, por lo que no se consagró en realidad ningún derecho social.

En la época de la Revolución de 1910, surgen movimientos políticos y de otros como el de la tenencia de la tierra, pero no de carácter laboral, observándose movimientos en este sentido posteriormente a 1910, en donde en algunas partes de la provincia, como Veracruz, Yucatán y Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las relaciones laborales en sus Constituciones

y patrones de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea, haciendo que finalmente se tomaran como antecedentes para establecer formalmente la legislación laboral en el artículo 123 de nuestra vigente Constitución de 1917.

Sin embargo, a pesar de que en la fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, los constituyentes cambiaron de opinión al señalar que las necesidades de las entidades federativas eran diversas, requiriendo reglamentaciones laborales diferentes y por tal motivo señalan en el párrafo introductorio del artículo 123 lo siguiente: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región".

De lo anterior, surgen leyes laborales locales muy importantes, como la Ley del Trabajo, que expide el Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918, que por su importancia es tomada como modelo por otras legislaciones laborales de los estados y que sirvió como antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe hacer mención, conforme a lo que señala el autor Mario de la Cueva, la importancia de esta ley, cuando menciona que "La Ley del Trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde

entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. Y las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyeron a la elevación de las formas de vida de los hombres" ¹¹

Posteriormente, se lleva a cabo una reforma constitucional al artículo 73 fracción X y 123 de la Constitución de 1917 para federalizar la materia laboral, haciendo surgir la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

Reformas importantes a la Constitución de 1917 en sus fracciones II, III, VI, IX, XXII, y XXXI del Apartado "A" del artículo 123, trajeron como consecuencia la creación de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 51

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO

2.2.- SUJETOS DE LA RELACION JURÍDICA LABORAL

2.2.1.- EL TRABAJADOR

2.2.1.1.- TRABAJADOR DE BASE Y DE CONFIANZA

2.2.2.- EL PATRÓN

2.2.2.1.- REPRESENTANTE DEL PATRÓN

2.2.2.2.- PATRÓN SUSTITUTO

2.3.- EL ACTO JURÍDICO LABORAL

2.3.1.- ELEMENTOS DE EXISTENCIA O ESENCIALES

2.3.2.- ELEMENTOS DE VALIDEZ

2.4.- LA RELACIÓN DE TRABAJO

2.5.- SUSPENSIÓN , RESCION Y TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.5.1.- SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.5.2.- RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

2.5.3.- TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Siendo el Trabajo una garantía constitucional, permite que todo ser humano pueda desempeñarse en el trabajo que mejor le acomode, siendo lícito. Las actividades laborales son un factor importante en el desarrollo de un país, en base a la producción de bienes y servicios en donde el comerciante o empresario utiliza los servicios de personas físicas en su calidad de trabajadores para el logro de sus fines.

La libertad de trabajo es básico para que las personas busquen asociarse con fines económicos y que conjuntamente con el apoyo de la clase trabajadora generen entre ambos el progreso de un país.

2.1.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO.

El Derecho del trabajo, considerado como un derecho social, por tratarse de normas protectoras de los trabajadores, encuentra sus bases en el artículo 123 Constitucional, en sus apartados "A" y "B", siendo el primero regulador de las relaciones obrero patronales de los trabajadores y patrones particulares a través de la Ley Federal del Trabajo, y el segundo las relaciones entre el Estado y sus trabajadores a través de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.

Las normas jurídicas que conforman el Derecho Laboral son de carácter federal por ser el Congreso de la Unión el órgano encargado de expedirlas, con aplicación general en toda la República Mexicana.

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".¹²

Se desprende de lo anterior, la existencia de una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que es el organismo encargado de determinar en las diversas zonas geográficas el monto del salario mínimo correspondiente a cada una de las zonas, en su modalidad de general y de profesional.

¹² CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Artículo 123. Apartado "A" fracción VI Editorial Sista, S.A. México. 1992 p. 76

Independientemente de que en capítulos posteriores se analice la figura de este organismo, cabe señalar que nunca se han realizado estudios económicos serios y profundos en las diferentes zonas económicas del país, de tal manera que pudieran establecerse salarios mínimos cuyo monto sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Ante dicha situación, resulta violatorio de la Constitución, el monto del salario mínimo general establecido por dicha Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuando determina un monto que no es suficiente para cubrir las necesidades de dicho jefe de familia.

En cuanto a lo establecido por el Apartado "B" del mismo artículo 123 Constitucional, en donde se fundamentan las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores, en su fracción IV, que a la letra dice:

"IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República".¹³

¹³ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit. p. 82

Obsérvese que también los salarios mínimos generales que se establecen en el campo de las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores se subordinan a los determinados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos de aplicación en el Distrito Federal y en la Entidades de la República.

2.2.- SUJETOS DE LA RELACION JURIDICA LABORAL.

Partiendo de la definición de Derecho, que consiste en un conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en sociedad con el objeto de lograr el bien común, ya observamos a los sujetos de relación jurídica, en relación con las partes que la integran.

En el ámbito del Derecho civil encontramos regulada la figura de las Obligaciones, que se define como el derecho que tiene una persona llamada acreedor para exigir de otra llamada deudor, el cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer.

De la anterior definición se deduce la existencia de las partes de la relación jurídica, surgiendo en éstas un conjunto de derechos y obligaciones recíprocas, convirtiendo a las partes en sujetos deudores y acreedores a la vez, dependiendo del sujeto que haya ejercitado el derecho, del otro será la obligación y viceversa.

En materia laboral, las partes o sujetos de la relación jurídica son el patrón y el trabajador, mismos que son sujetos de derechos y

obligaciones y en consecuencia ambos son acreedores y deudores respecto de dichos derechos y obligaciones.

2.2.1.- El Trabajador.

El concepto de trabajador tiene diversa terminología y es conocido como obrero, operario, asalariado, jornalero, etc.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 8º. el concepto de Trabajador, de la siguiente manera:

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

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".¹⁴

Se desprende de lo anterior, que trabajador solo puede ser una persona física y nunca una persona moral, en razón de que sólo aquel puede subordinarse al patrón, realizar o ejecutar los hechos que le encargan de manera personal.

¹⁴ PRONTUARIO LABORAL. Editorial Tax Editores Unidos, S.A. de C.V. Primera Edición. México. 1993. p. 119

En relación con lo anterior, el autor José Dávalos señala que "Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario" ¹⁵

Señala Néstor de Buen Lozano, que "Además de estos dos elementos, trabajo personal y subordinado, hay que agregar uno más, el de la remuneración, considerándose concepto central del derecho del trabajo, a tal grado que si el trabajo no es remunerado o sea si no conlleva el pago de una cantidad de dinero, no habrá relación regida por el derecho laboral". ¹⁶

En sentido contrario a lo que opina el autor antes mencionado, Mario de la Cueva opina que "La relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos 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". ¹⁷

¹⁵ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 91

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 16

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 204

2.2.1.1.- Trabajador de base y de confianza.

En relación con la figura del trabajador, existe una división de éstos, en trabajadores de base y trabajadores de confianza. Los primeros son aquellos que tienen una estabilidad en el trabajo permanente y los de confianza son aquellos que de acuerdo con el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo su categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza -sigue señalando el artículo 9 de dicha Ley- las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

2.2.2.- El patrón.

La otra parte como sujeto de la relación jurídica laboral es el patrón, definido por la ley laboral de la manera siguiente:

"Artículo 10. - Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".¹⁸

Para el efecto de la denominación, se reconoce también al patrón como el empleador, el patrono, el empresario, etc. Mismos que la doctrina y la ley los llega a utilizar de manera sinónima.

En relación con su definición legal, el patrón puede ser una persona física o moral, siendo indistinto que la persona moral sea una sociedad civil o mercantil.

Tratándose de persona moral, el patrón generalmente es una empresa, considerada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 como "La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", que a diferencia de establecimiento se define como "La unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".¹⁹

Como un concepto de patrón, encontramos lo que señala el artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, que dice "No serán considerados intermediarios, sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios

¹⁸ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 119

¹⁹ IDEM. p. 121

suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".²⁰

2.2.2.1.- Representante de patrón

En la ley laboral encontramos la figura del representante de patrón, en la persona de un trabajador de confianza, fundamentando su existencia en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, cuando señala que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".²¹

2.2.2.2.- Patrón sustituto

Otra figura que tiene relación con el concepto de patrón es el Patrón Sustituto que establece una relación jurídica con los trabajadores de la empresa que adquiere aquel, tal como lo señala el autor José Dávalos cuando menciona que "La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría

²⁰ IDEM, p. 120

²¹ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 120

de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo".²²

En el caso de la sustitución de patrón, el patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo, de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez concluido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

Dicho término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores y si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y existir base para el cómputo de los seis meses.

Al respecto de la sustitución de patrón, señala el autor José Dávalos, que "La sustitución de patrón no afecta a la relación de trabajo, pues ésta es una situación jurídica objetiva establecida entre el trabajador y la fuente de trabajo. Además, la relación laboral tiene la característica de ser estable y sólo puede disolverse por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a

²² DAVALOS, José. Op. Cit. p. 101

ambos, que hagan imposible la continuación de la relación de trabajo. Si no fuera de esta manera habría la posibilidad de que la empresa que tiene nuevo titular no cumpliera con las obligaciones contraídas con los trabajadores; el patrón sustituto argumentaría que él no había adquirido, antes de la sustitución, ninguna obligación con los trabajadores y, por tanto, no respondería de las obligaciones contraídas por el antiguo patrón; esto es, se trata de evitar posibles fraudes en perjuicio de los trabajadores".²³

2.3. - EL ACTO JURIDICO LABORAL

En la teoría del derecho, encontramos la figura del acto jurídico, como una conducta voluntaria que acarrea consecuencias de derecho y que es determinada en el contenido de las normas jurídicas de las distintas ramas del derecho.

En el derecho laboral encontramos normas jurídicas que regulan conductas de personas que acarrear consecuencias de derecho, siendo en este caso las del patrón con su o sus trabajadores.

El acto jurídico laboral encuentra sus bases en un contrato individual de trabajo o en una mera relación de trabajo, en donde las partes se obligan al cumplimiento de determinadas obligaciones.

²³ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 102

Como todo acto jurídico, el laboral, debe reunir también de elementos de existencia o esenciales, así como de los elementos de validez.

2.3.1.- Elementos de existencia o esenciales

En el acto jurídico laboral, son el consentimiento y el objeto.

El consentimiento puede manifestarse por escrito o de manera verbal. El primer caso se ve representado por el contrato individual de trabajo, en donde las partes, trabajador y patrón se obligan respecto de un conjunto de obligaciones establecidas por ambos o por las establecidas por la ley. El segundo caso se ve representado por la mera relación de trabajo, que surge cuando el trabajador presta un servicio personal al patrón sin la existencia de un contrato individual de trabajo.

El objeto del acto jurídico laboral consiste en una prestación de hacer por parte del trabajador y de dar por parte del patrón. En el primer caso la obligación del trabajador se cumple haciendo o realizando la conducta señalada en la norma jurídica o sea llevando a cabo las labores encomendadas en el contrato individual de trabajo o la convenida por las partes. En el segundo caso, el patrón cumple con su obligación pagando o entregando la cantidad de dinero que como sueldo o salario ha convenido con el trabajador a cambio del servicio prestado por este último.

Cabe hacer la aclaración que este acto jurídico no es de los considerados solemne porque no se realiza ante autoridad competente.

2.3.2.- Elementos de validez

Para que el acto jurídico laboral sea considerado válido de pleno derecho o sea, que no sea posible su nulidad relativa o absoluta, deberá contener al momento de surgir, los siguientes elementos: ausencia de vicios en el consentimiento, capacidad de las partes, formalidades que la ley exige y una licitud en el objeto.

Ausencia de vicios en el consentimiento, o sea, que el consentimiento haya sido espontáneo, voluntario, que no haya sido arrancado por violencia física o moral, por error, dolo o mala fe.

Capacidad de las partes, o sea, una capacidad de ejercicio señalada por la ley, siendo en este caso la mayoría de edad o en su defecto la capacidad especial señalada por la Ley Federal del Trabajo para los menores de edad, que a la letra dice:

"Artículo 22.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los

casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo".²⁴

Así también, en materia de capacidad laborales para menores de edad, señala el siguiente artículo, lo siguiente:

"Artículo 23.- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecida en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan".²⁵

Formalidades que la ley exige, o sea, que el acto jurídico laboral se haya celebrado con los requisitos legales necesarios y en este caso que haya sido dado por escrito cuando se funde en un contrato individual de trabajo, aunque se admite que sea celebrado de manera verbal como lo señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Licitud en el objeto, o sea, que la creación del acto jurídico laboral no se funde en actos contrarios a derecho, o que su contenido no contravenga la moral y las buenas costumbres.

²⁴ PRONTUARIO LABORAL., Op. Cit. p. 123

²⁵ IDEM., p. 124

2.4.- LA RELACION DE TRABAJO

Existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, siendo la más común el contrato.

El contrato, definido por el artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal como:

"Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".²⁶

Se deduce del artículo anterior que la figura de los contratos emana de otra figura general denominada convenio y que el Código Civil para el Distrito Federal lo define en su artículo 1792 como:

"Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".²⁷

La doctrina analiza lo anterior y señala que la figura del convenio que define el Código Civil es un concepto amplio o *latu sensu*, cuando expresa las cuatro características del mismo, que son el de crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

²⁶ CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Sista, S.A. de C.V. México, 1994, p. 130

²⁷ CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Op. Cit. p. 130

De lo anterior, cuando se desprende de su contenido la figura del contrato, el convenio pasa a ser un concepto *strictu sensu* o sentido estricto al señalar al convenio como "aquel que modifica o extingue derechos y obligaciones".

En consecuencia, las otras características restantes quedarán para el contrato, que surge de su definición, cuando expresa que "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

Otros autores señalan que el convenio en sentido amplio o *latu sensu*, contiene características positivas y negativas, siendo las primeras las que producen y transfieren y las segundas las que modifican y extinguen derechos y obligaciones. Las dos primeras o positivas quedan para los contratos y las dos segundas o negativas quedan para los convenios en *strictu sensu* o sentido estricto.

En materia laboral existen diversas formas de constituir una relación de trabajo, particularmente la que señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".²⁸

De lo anterior se deduce que una relación de trabajo puede sustentarse en un contrato o fuera de éste. En este último caso, la mera relación de trabajo en donde un trabajador presta un servicio personal subordinado a un patrón y que éste le pague un salario, constituirá la relación de trabajo.

La ley señala que en ambos casos, o sea, con contrato o sin éste, se considera relación de trabajo, ya que producen los mismos efectos.

Señala al respecto **José Dávalos**: "Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral".

²⁸ PRONTUARIO LABORAL: Op. Cit. p. 123

Sigue señalando **dicho autor**, que "Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo".²⁹

En cambio el autor **Mario de la Cueva**, señala que "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 artículo 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 patrón, dos conceptos que ya nos son conocidos; b) Una prestación de trabajo, término que también conocemos; 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 artículo 82, es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo.

Si no existen el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrono, y el segundo, o sea, la prestación de trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra. Los otros dos

²⁹ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 105

requisitos, a los que accidentalmente nos hemos referido, requieren algunas explicaciones complementarias".³⁰

2.5.- SUSPENSION, RESCISION Y TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las relaciones de trabajo, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, pueden ser objeto de Suspensión, Rescisión y Terminación.

2.5.1.- Suspensión de las relaciones de trabajo

En el primer caso, o sea el de la Suspensión, el artículo 42 de dicha ley expresa lo siguiente:

"Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 199

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III, de la misma Constitución;

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

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador".³¹

Así mismo y en relación con lo señalado en el artículo anterior y para que surta efectos la suspensión nos debemos de estar a lo señalado en el artículo siguiente, que dice:

"Artículo 43.- La suspensión surtirá efectos:

I.- En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del

³¹ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 131

Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II.- Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;

III.- En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y

IV.- En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses".³²

Señala la ley laboral que el trabajador deberá regresar a su trabajo, en los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y en los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

2.5.2.- Rescisión de las relaciones de trabajo

Para los efectos del Código Civil, la rescisión es un acto por medio del cual se dejan sin efectos los derechos y obligaciones de un

³² PRONTUARIO LABORAL, Op. Cit. p. 132

contrato, por incumplimiento de alguna de sus cláusulas por alguna de las partes.

En cambio, en materia laboral, la rescisión no se produce por el incumplimiento de las cláusulas del contrato individual del trabajo, sino porque alguna de las partes, trabajador o patrón hayan incurrido en algunas de las causales de despido o de retiro, que la ley laboral conoce como causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador respectivamente.

Las causales de despido del trabajador las encontramos fundamentadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa:

"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I.- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos

tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;

IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante. Salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y,

XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".³³

De igual manera, el trabajador puede retirarse de la empresa por causas imputables al patrón, cuando la conducta de este último encuadre en las causales que señala el artículo 51 de la propia Ley Federal del Trabajo, que expresa:

³³ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 136

"Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I.- Engañarlo el patrón o, en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II.- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos y otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio en los actos que se refiere la fracción anterior, sin son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV.- Reducir el patrón el salario al trabajador;

V.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI.- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII.- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII.- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejante, en lo que al trabajo se refiere".³⁴

Para los efectos anteriores, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionada en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de esta Ley Federal del Trabajo.

2.5.3.- Terminación de las relaciones de trabajo

Esta es otra de las formas de cómo una relación de trabajo concluye, encontrando sus bases en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I.- El mutuo consentimiento de las partes;
- II.- La muerte del trabajador;

³⁴ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 138

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- Los casos a que se refiere el artículo 434.

CAPITULO TERCERO

EL SALARIO

3.1.- CONCEPTO DE SALARIO

3.2.- LAS REFORMAS DEL SALARIO

3. 2.1.- ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO

3.3.- ATRIBUTOS DEL SALARIO

3.4.- PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE LOS SALARIOS

3.5.- LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

3.5.1.- NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Se considera requisito indispensable de la relación de trabajo, ya que como lo señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Cuando la relación de trabajo, se funda en un contrato individual de trabajo, también se expresa el concepto del salario como requisito esencial cuando se expresa en el propio artículo 20 de la citada ley, que "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".³⁵

En ambos casos se observa que el salario establece el vínculo jurídico entre el patrón y el trabajador, por lo que resalta su importancia y por tal razón, en este capítulo se realiza un análisis de esta figura.

3.1.- CONCEPTO DE SALARIO

El término salario, a sido conocido como sueldo, jornal, retribución, y que los usos las han utilizado para expresar el sueldo de los empleados, el salario de los obreros, el jornal de los campesinos, la retribución para el pago por unidad de obra, etc.

³⁵ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 123 .

El salario puede ser fijado libremente por las partes, estando sujeto solamente a los límites mínimos que la ley señala, pero no se establecen máximos.

Se hace resaltar que el salario para cumplir su misión fundamental, debe satisfacer ampliamente las necesidades de toda índole del trabajador y su familia, de donde el artículo 5º. Constitucional en su tercer párrafo expresa que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento"³⁶, entendiéndose por tal un salario remunerador.

En relación con el concepto de salario remunerador, el autor Mario de la Cueva expresa: "El término apareció por primera vez en nuestro derecho en el Artículo 123, fracción XXVII, inciso "b", que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La norma no definió el concepto, sino que, según se deduce de su lectura, dejando su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto; e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad".

³⁶ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit. p. 3

Sigue señalando el autor Mario de la Cueva que "Las juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas o talleres de la zona económica en que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes".³⁷

De manera general, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define el concepto de salario de la siguiente manera:

"Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".³⁸

En esta definición se reconoce legalmente al salario como un vínculo entre el patrón y el trabajador, considerándose a estos tres conceptos, como esenciales de una relación de trabajo.

3.2.- LAS FORMAS DEL SALARIO

Se consideran formas del salario, las que se determinan por unidad de tiempo, por unidad de obra, a comisión y a precio alzado, encontrando su base legal en el artículo 83 de la ley laboral, que expresa:

³⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. p. 300

³⁸ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. 147

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario -sigue señalando este artículo- se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra una herramienta como consecuencia del trabajo" ³⁹

El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo.

En este caso el salario se fija en razón de lo que puede ser una jornada de trabajo, considerada por el artículo 58 de la ley laboral como "El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

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

³⁹ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 147

Al respecto de lo anterior, el autor Mario de la Cueva, señala que "El salario por unidad de obra ha sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos: Adam Smith, en su libro *La riqueza de las naciones*, afirmó que "es agotador y perturba seriamente la salud"; y Marx puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo. Pero las disposiciones citadas en el párrafo anterior ofrecen una solución, pues no solamente autorizan al trabajador a solicitar de la Junta que determine si el salario fijado permite obtener en ocho horas una cantidad de dinero equivalente al salario mínimo, sino, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 85 de la Ley nueva, si la cantidad resultante integra un salario remunerador".⁴⁰

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

Lo anterior tiene relación con lo que expresa el artículo 287 de la Ley laboral vigente, respecto de los agentes de comercio y concretamente de los comisionistas, cuando señala "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 305

El salario a precio alzado, es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar. En ésta, se contrata toda la labor por una cantidad determinada.

Se explica que esta forma no es conveniente porque facilita aún más la explotación del trabajo y presenta características tanto de la primera como de la segunda forma, o sea, del salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, ya que la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar, a cada una de ellas, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.

3.2.1.- Elementos integrantes del salario

Las partes integrantes del salario se fundamentan en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se expresa que "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El autor **Alberto Briceño Ruiz**, señala que "La integración del salario ha presentado múltiples problemas"; 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 todas las prestaciones que recibe el trabajador en numerario, sin considerar las prestaciones en especie, por las dificultades de su cuantificación.
- c) El salario se integra con la cantidad convenida o estipulada y sólo aquellas prestaciones económicas que la incrementan sin considerar el pago de horas extras, vacaciones, días de descanso, etc.
- d) El salario se integra con todas las prestaciones, en dinero y en especie que el patrón debe entregar al trabajador por sus servicios".⁴¹

De lo anterior, Alberto Briceño Ruiz, establece las siguientes conclusiones:

- a) El salario se integra con prestaciones en numerario y en especie. El numerario implica que se pagará en efectivo, en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las prestaciones en especie no podrán superar en valor a la cantidad que se pague en numerario. La cantidad fijada o contenida por cuota diaria, semanal o mensual,

⁴¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Editorial Harla, S.A. México. 1998, p. 360

no será compensada con prestaciones en especie. El artículo 102 dispone que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

- b) El salario está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias o accidentales. El salario como unidad goza de las garantías y normas protectoras que la ley consigna, de tal suerte que no puede ser objeto de descuentos, tiene a su favor la preferencia, es irrenunciable, se pagará directamente, es nula su cesión, etc. De la misma protección goza la cuota diaria, la prima vacacional, el pago de horas extraordinarias o los premisos por capacidad, puntualidad y asistencias. La consecuencia de no considerar en el salario alguna prestación por transitoria, accidental o unilateral, es que no gozará de la protección del salario, pudiendo en consecuencia ser gravada, renunciable, sujeta a descuento o pagada no directamente.

- c) El salario se caracteriza por la libre disponibilidad por parte del trabajador. Sólo las prestaciones que reúnan estas características forman parte del salario. La definición contenida en el artículo 98 permite establecer las bases de destinación. Cuando el trabajador recibe una cantidad o especie y no puede disponer libremente, ya sea porque los aplique a gastos ordenados por el patrón, a la compra de artículos para la

prestación de sus servicios, se trate de herramientas de trabajo, de ropa que deba usar en los servicios que preste, no serán salario. El vehículo que se le entregue al chofer, el automóvil que se da al vendedor, cuando estén afectados a la prestación del servicio, no forman parte del salario".⁴²

3.3.- ATRIBUTOS DEL SALARIO

De los diversos numerales de la Ley Federal del Trabajo, se engloban algunos conceptos que determinan lo que la doctrina denomina "atributos del salario", encontrando entre éstos, según el autor **Néstor de Buen Lozano**, los siguientes:

"a) Debe de ser remunerador.- De acuerdo con los artículos 5º. Fracción VI y 85, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Esta cualidad importa dos consecuencias principales. La primera significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (de ocho horas, siete horas y media o siete horas, según que sea diurna, mixta o nocturna). La segunda consecuencia es que, a contrario sensu, será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

⁴² BRICEÑO RUIZ, Alberto, Oj. Cit. p. 364

El salario remunerador ha quedado consignado en la jurisprudencia número 152, en los siguientes términos:

"Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado" (Apéndice 1917 a 1965, p. 144)

El concepto de salario remunerador no se traduce sólo en la percepción necesaria del salario mínimo. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 56, las condiciones de trabajo -y el salario resulta ser una condición primordial- deben ser siempre proporcionadas "a la importancia de los servicios". Ello atribuye al trabajador el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando no sea remunerador (Artículo 123 apartado A fracción XXVII, inciso b) constitucional y 57 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo.- No puede pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso (artículo 85). Este principio va indisolublemente unido al anterior.

c) Debe ser suficiente.- En el segundo párrafo del artículo 3º. Se dice que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. En realidad lo

"suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general (nacional, por zonas geográficas, por especialidades, etc....) atendiendo a valoraciones estadísticas, bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos general y especiales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual lo suficiente carece de relevancia ya que contempla las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales, rompería con el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad" y que recoge también la fracción XI del artículo 5º. de la Ley.

d) Debe ser determinado o determinable.- Este principio que aparece expresado en forma categórica en la ley (artículo 25 fracción VI) se infiere además, en general, de su texto (artículos 82 y 83). Significa que el trabajador debe de saber de antemano a que tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En ocasiones la determinación es precisa. Ejemplo, cuando se fija por tiempo, o a precio alzado. En otras es variable. Ejemplo, cuando se pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión. En todo caso su determinación nunca podría estar sujeta a capricho patronal.

e) Debe de cubrirse periódicamente.- El pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros la ley exige que se les cubra semanalmente (artículo 5º. Fracción VII y 88 L.F.T.) y a los demás trabajadores, cada quince días. Esta regla, sin embargo, admite de hecho ciertas modalidades. Así en el salario a comisión, resulta posible y es una práctica constante, que se haga con base en liquidaciones mensuales o inclusive al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes (artículo 286).

f) El salario en efectivo debe de pagarse en moneda del curso legal.- En el Artículo 101 se señala que es obligatorio pagar el salario en moneda de curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

g) El salario en especie debe de ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.- En el artículo 102 se determina que "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Y

h) Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.- La doctrina atribuye al salario, además, la condición de ser una prestación recíproca".⁴³

⁴³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. p. 206

Existen otros atributos del salario, reconocidos como "principios fundamentales", como los que señala el autor Mario de la Cueva, respecto de: "La jerarquía de los salarios. El concepto de salario remunerador y El concepto de salario justo".⁴⁴

3.4.- PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE LOS SALARIOS

Este principio encuentra sus bases en el apartado "A", fracción VII del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice:

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

Así también, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, fundamenta dicho principio, al señalar lo siguiente:

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

Varios autores dan sus puntos de vista sobre este principio, como es el caso de Alberto Briceño Ruiz, cuando señala que "El principio de a trabajo igual, salario igual -al que se encadena el de a riesgo igual, seguro igual y a familia igual, subsidio igual- y que por mantenerlo hasta donde sea viable, para evitar que los patrones

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 300

puedan requerir servicios de trabajadores que hagan lo mismo y ganen distinto; y eso no sólo para evitar el superado envejecimiento de la mano de obra, sino para impedir la competencia desleal con los empresarios equitativos que cumplen con lealtad aquel supuesto axioma laboral".

"Podría fijarse -continúa citando Alberto Briceño Ruiz- como principio el de que el trabajo debe ser retribuido a la función igual prestada en la misma localidad, en la misma empresa, con idéntica intensidad; y en relación a dos trabajadores con la misma antigüedad y con igual diligencia y asiduidad en el trabajo. Habría que agregar también que el trabajo debe realizarse en similar horario y en mismo lugar. Todo ello se torna tan difícil que el principio se reduciría a una declaración lírica, a falta de contenido e imposible de cumplir".⁴⁵

Partiendo de lo señalado en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de lo expresado en el sentido de que "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual", se observa la intención del legislador de establecer una igualdad salarial bajo un sentido lógico y racional, cuando se pruebe que dos o más trabajadores laboran en un mismo puesto, que desarrollen su actividad en un mismo horario de trabajo y que su desempeño sea bueno y eficaz, en el sentido de satisfacer las necesidades de la empresa.

⁴⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 402

Sin embargo, existen en la propia Ley Federal del Trabajo, algunas actividades laborales que por sus características no contravienen al principio de "a igual trabajo, igual salario", particularmente porque se trata de trabajos especiales, tales como los referidos a los trabajadores de los buques en su artículo 200, el de las tripulaciones aeronáuticas en su artículo 234, el de los trabajadores ferrocarrileros en el 253, el de auto transporte en el 257, el de los deportistas profesionales en el 297, el de los actores y músicos en el 307 y el de los trabajadores académicos en el artículo 353-N, en donde se autoriza a pagar salarios distintos para trabajos iguales, en función de factores ajenos al trabajo, en sí mismo considerado o, inclusive, de la categoría de los propios trabajadores.

En relación con este principio de igualdad de salario, el autor Mario de la Cueva expresa una crítica al respecto cuando señala que "La igualdad de trabajo no debe ser entendida como una igualdad matemática que no podría darse nunca en la vida; por lo tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje habrá de considerar las circunstancias de cada caso antes de dictar su resolución, así a ejemplo, si los instrumentos de trabajo y las máquinas a que se aplica el trabajo son de verdad iguales, pues es posible que siéndolo en apariencia, una de ellas facilite una mayor rapidez en la escritura".⁴⁶ Conforme a jurisprudencia al respecto ⁴⁷, "Corresponde al trabajador la prueba de

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 300

⁴⁷ APENDICE DE JURISPRUDENCIA de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. 1965 p. 110

que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad, eficiencia y jornada, que aquel de categoría superior, con el que pretende la nivelación".

Esta carga de la prueba resulta muy difícil de llevarse a cabo por parte del trabajador, toda vez que los conceptos de eficiencia y calidad son muy subjetivos, o sea que existen elementos muy variables que los determinen; inclusive el patrón podría negar dicha igualdad de salario acreditando la desigualdad y la ineficiencia del trabajador que promueve dicha nivelación.

Existe ejecutoria al respecto de esta carga de la prueba que corresponde al trabajador, en los siguientes términos:

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

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

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

Un aspecto importante es el de que el principio de la igualdad de salario sólo opera entre los trabajadores de una misma empresa y que tal situación denota un salario no remunerador, como lo expresa el autor **Mario de la Cueva** cuando señala que:

"Los abogados de las empresas han defendido siempre la tesis de que el principio de la igualdad del salario rige únicamente dentro de la negociación a la que se presta el trabajo, pero no tiene ningún fundamento y contradice las exigencias de un derecho justo: si existen varias empresas de la misma categoría y dentro de una misma zona, nada justifica que los salarios sean diversos en cada una de ellas; si se demuestra ante la Junta que la actividad de un trabajador es de la misma o mayor intensidad y calidad que la de los trabajadores de otras empresas, esa prueba será la demostración de que el salario que percibe no es remunerador".⁴⁸

⁴⁸DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 300

Es importante también analizar los conceptos que encierran el principio de "a trabajo igual, corresponde salario igual", para determinar en que casos el trabajador podrá requerirlos, y así surge jurisprudencia aclarando que se debe de entender por el concepto de trabajo igual, en el sentido de que "Las normas constitucionales y legales no pueden referirse a la denominación que se dé al puesto, sino que corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado".⁴⁹

De lo anterior se establece que trabajo igual no puede ser sinónimo de puestos o empleos a los que se dé el mismo nombre, sino que tiene que aplicarse a la actividad que los trabajadores desempeñen, pues bastaría que el patrón pusiera nombres distintos a los puestos para que el principio de igualdad no se aplicara.

Existe jurisprudencia para los casos en que el patrón podrá negar como demandado el derecho del trabajador a la nivelación de salario, en los siguientes términos:

"Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salario, corresponde a la parte demandada, cuando pretende negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan la nivelación, no

⁴⁹ APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, México. 1965. Quinta Epoca, p. 150

desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor proporción a otro u otros empleados, respecto de los que se pide esa nivelación".⁵⁰

Otra jurisprudencia en el mismo sentido, expresa:

"Cuando un trabajador ejerce la acción de nivelación de salarios a que se refiere el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrono, aún cuando niegue la demanda, la obligación de justificar la inexistencia del desnivel de salarios, sobre la base de idénticos trabajos en calidad y cantidad, que sirva de apoyo a la acción deducida".⁵¹

Al igual que otros autores ya mencionados, **Alberto Briceño Ruiz** está de acuerdo en la dificultad de probar por parte del trabajador el concepto de la eficiencia en el trabajo y al respecto expresa:

"Lo que realmente constituye problema de interpretación es el término de "condiciones de eficiencia". La Ley no establece en qué consisten o quién las va a calificar, con lo que deja al arbitrio del patrón y con ello impide una consideración objetiva. No se olvide que la Ley impone, en el artículo 134, fracción IV, como obligación al trabajador, el ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. Esta es la forma objetiva de limitar tanto el término del artículo 68, como la facultad el patrón. Deberá tomarse en cuenta la

⁵⁰ JURISPRUDENCIA No. 979 Apéndice al tomo XVIII p. 1789

⁵¹ JURISPRUDENCIA No. 980 Apéndice al tomo XVIII p. 1790

intensidad del trabajo, así como el cuidado y el esmero con que el trabajador lo ha desempeñado.

Sin embargo, **-continúa citando Briceño Ruiz-** estas situaciones siguen siendo de apreciación subjetiva; bastaría con que un patrón dijera que las condiciones de eficiencia son desiguales entre los trabajadores, para que fundadamente se negara a pagarles el mismo salario.

-Sigue citando dicho autor-, que la Ley debe señalar condiciones objetivas, que beneficien y garanticen al trabajador; así los tribunales podrán interpretar adecuadamente el precepto y determinar que cuando la jornada y el puesto son iguales, el salario deberá ser el mismo. Resulta indispensable la modificación del artículo que se comenta, para suprimir el término subjetivo que por confuso desampara a los trabajadores".⁵²

Con el fin de esclarecer el principio de igualdad de salario, transcribimos dos ejecutorias que cita el autor **Mario de la Cueva** en su "Derecho del Trabajo" en los siguientes términos:

"Tratándose de reclamaciones sobre nivelación de salarios, corresponde a la parte demandada, cuando pretenda negar ese derecho, acreditar que los trabajadores que solicitan esa nivelación de sueldo, no desempeñan trabajo igual al que se retribuye en mayor

⁵² BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. p. 403

proporción a otro u otros trabajadores respecto de los que piden esa nivelación. Si una empresa, pasando por sobre las estipulaciones del contrato de trabajo, otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese solo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado y si el empleado en cuestión desempeña los mismos servicios, dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficiencia respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder en su retribución el aumento de la diferencia resultante, ya que de lo contrario se violarían, en perjuicio de los trabajadores a quienes no se otorgara el aumento de salarios correspondientes, las disposiciones expresas contenidas en la fracción VII del artículo 123 y en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo" (Directo 1435/1ª., Edmundo Peña y Socios).⁵³

"El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo establece como elementos esenciales, que el trabajo se desempeñe en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales y que, para fijar el salario, se tendrá en cuenta la calidad y cantidad del mismo. Ahora bien, siendo la parte actora la que sostiene que se encuentra en el caso previsto por el indicado precepto, alegando tener derecho a un salario de mayor cuantía porque desempeña igual puesto en igual jornada, con un igual rendimiento en cantidad y calidad e idéntico por su eficiencia a la de otros trabajadores, que mencionó como base para la comparación de trabajo e igualación del salario reclamado, debe

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 655

decirse que es a dicha parte actora y no a la parte demandada, a quien corresponde acreditar la existencia de los requisitos indispensables para que prospere la acción de nivelación de salarios". (Directo 2579/47/1^a. José Pavón y Coags).⁵⁴

3.5.- LA PROTECCION DEL SALARIO

Siendo el salario, parte integrante de la relación de trabajo, es también importante para el trabajador, ya que de esto depende la satisfacción de sus necesidades y la razón del porqué se contrata con un patrón.

En base a lo anterior, el legislador establece una serie de protecciones al salario a fin de que el trabajador no se vea afectado y le impida lograr sus objetivos de vida.

Al efecto, la Ley le ha dado a la normas laborales el carácter de utilidad pública y en consecuencia irrenunciables, con el fin de proteger al trabajador de los actos patronales, tal como lo expresa la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 Constitucional en materia salarial y con fines económicos, cuando dice que:

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

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario Op. Cit. P. 655

- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- 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.
- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- 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 despedírsele de la obra.

Siendo la Constitución Federal una norma general, que establece en su artículo 123 las bases y principios del derecho laboral, éstos se desarrollan para su aplicación en cada caso concreto en su norma especial, siendo ésta la Ley Federal del Trabajo, encontrando en las fracciones VI a la X del artículo 5º. las disposiciones antes expresadas.

3.5.1.- Normas protectoras y privilegios del salario

De manera concreta, la Ley Federal del Trabajo, establece las normas protectoras y privilegios del salario en su artículo 98 y siguientes en los términos que se expresan a continuación:

DISPOSICION DEL SALARIO

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

IRRENUNCIABILIDAD DEL SALARIO

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

PAGO DEL SALARIO

Artículo 100.- El Salario se pagará directamente al trabajador. 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.

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

SALARIO EN MONEDA LEGAL

Artículo 101.- 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.

PRESTACIONES EN ESPECIE APROPIADAS

Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

TIENDAS Y ALMACENES

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores:

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

FONACOT. REGLAMENTACION

Artículo 103 Bis.- El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

SALARIO, NULA SU CESION

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

COMPENSACION DEL SALARIO, IMPROCEDENCIA

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

SUSPENSION DEL PAGO DEL SALARIO

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

PROHIBICION DE MULTAS A LOS TRABAJADORES

Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

LUGAR DE PAGO A LOS TRABAJADORES

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

PAGO EN DIA LABORABLE

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

DESCUENTOS AL SALARIO, EXCEPCIONES

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso por 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;

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos;

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

PRESTAMOS A TRABAJADORES

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

EMBARGO DE LOS SALARIOS

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

PREFERENCIA DEL SALARIO

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

CREDITOS PREFERENTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate los bienes necesario para el pago de los salarios e indemnizaciones.

PRESTACIONES A BENEFICIARIOS

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

PROHIBICION DE LUGARES DE VICIO

Artículo 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquéllas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

CAPITULO CUARTO

INCONSTITUCIONALIDAD SOBRE LA CANTIDAD DEL SALARIO MINIMO

4.1.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL SALARIO

4.2.- CONCEPTO DEL SALARIO MINIMO

4.2.1.- CLASIFICACION DE LOS SALARIOOS MINIMOS

4.2.2.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LOS SALARIOS MINIMO

4.3.- LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

4.4.- LAS ZONAS GEOGRAFICAS ECONOMICAS

4.5.- INCONSTITUCIONALIDAD DEL SALARIO MINIMO

4.6.- PROPUESTA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERI DE SALARIO MINIMO

En este capítulo nos encargaremos de analizar la figura del salario mínimo en relación a nuestra propuesta, respecto de la inconstitucionalidad sobre la cantidad que se ha determinado como salario mínimo, que contraviene a lo dispuesto por la Constitución como se observará en los subtemas siguientes.

4.1.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL SALARIO.

Al respecto, la Constitución, en su artículo 123, Apartado "A", fracción VI, señala lo siguiente:

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de

carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".⁵⁵

Como se podrá observar, el segundo párrafo de la fracción citada, claramente se menciona que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, y el salario mínimo establecido por la comisión nacional a que se refiere el tercer párrafo de dicha fracción VI no es suficiente para que un jefe de familia logre los objetivos señalados por la constitución.

4.2.- CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO

Se deduce del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo el concepto de salario mínimo cuando señala:

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

⁵⁵ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit. p.76

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".⁵⁶

En este artículo nuevamente se hace referencia a que siendo el salario mínimo la menor cantidad que reciba el trabajador, este deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos, y como a todos consta, el salario mínimo actualmente establecido no corresponde a la realidad establecida por la constitución.

Al respecto, podríamos marcar una defensa constitucional contenido en el inciso b, de la fracción XXVII del artículo 123, que a la letra dice:

"XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".⁵⁷

De lo anterior se desprende, la posibilidad de promover la nulidad de la cláusula que establezca un salario que a juicio de la Junta no sea remunerador, aún cuando se trate solo de caso

⁵⁶ PRONTUARIO LABORAL. Op. Cit. p. 148

⁵⁷ CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit. p. 80

concretos, se podrá determinar con precisión fundado en circunstancias humanas, técnicas y económicas, un salario remunerador.

4.2.1.- Clasificación de los salarios mínimos

Esta clasificación la fundamentamos en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determina de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas".

Ambos tipos de salarios, se definen en concreto en los artículos 92 y 93 de la propia Ley Federal del Trabajo, de donde podremos encontrar sus diferencias.

Dichos artículos expresan lo siguiente:

"Artículo 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determine, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales".

Lo anterior deduce que este tipo de salario mínimo no requiere que se realice mediante alguna actividad profesional, de oficio determinado o mediante un trabajo especial, por lo que puede ser desempeñado por cualquier persona.

"Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación".

En este caso, este tipo de salario mínimo, si requiere para su celebración de una actividad profesional, de un oficio o de un trabajo especializado que implique la utilización de alguna técnica, no pudiéndose realizar por cualquier persona, sino por aquella que reúna determinados requisitos de capacitación laboral o profesional.

Lo anterior, encuentra su fundamento constitucional en el artículo 123, Apartado "A", fracción VI, cuando señala que "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".

4.2.2.- Exposición de motivos de los salarios mínimos

A continuación la exposición de motivos presentada en la iniciativa de la Ley de 1931, citada por Mario de la Cueva, que a la letra dice:

"Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de los hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aun a distintas entidades federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial

consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose, para tal efecto: una Comisión nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución, procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones regionales que le estarán subordinadas. La ley reglamentaria determinará la manera como deben integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales.

El resultado de la reforma es la redacción de la fracción VI del Artículo 123, que estuvo vigente de 1962 a 1986.

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden

material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión nacional que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales".⁵⁸

4.3.- LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

El fundamento constitucional de este órgano, lo encontramos en el tercer párrafo de la fracción VI del Apartado "A" del artículo 123, que señala:

"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".

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 313

Se observa que en la integración de dicha comisión encontramos a representantes del Estado, de los trabajadores y de los patrones, cada quién defendiendo a la parte que representan y que no afecte la productividad para la sociedad, el salario remunerador que satisfaga las necesidades de los trabajadores y las ventajas y beneficios económicos para la clase patronal.

Sin embargo, son los trabajadores los que salen afectados, cuando la cantidad del salario mínimo que se establece, no es el que corresponde a lo señalado por la fracción VI segundo párrafo del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, por lo que se harán los planteamientos necesarios para su adecuación en subtemas siguientes.

El fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, lo encontramos en los siguientes artículos, que señalan:

"Artículo 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley".

La integración tripartita, hace alusión a los representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones.

"Artículo 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios".

Es importante hacer mención sobre el procedimiento que al efecto utiliza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, respecto de la fijación de los salarios mínimos, conforme a los que expresan los siguientes artículos:

"Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

- I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o
- II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.
- b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.
- c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Las normas que se aplican para la fijación de los salarios mínimos, se fundamentan en el artículo 571 de la propia Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley.

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria.

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre".

4.4.- LAS ZONAS GEOGRÁFICAS ECONÓMICAS

Corresponde a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, determinar las zonas geográficas económicas en donde se apliquen dichos salarios mínimos determinados por ésta, encontrando su fundamento legal en el artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

“Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiadas para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;
- II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;
- III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos.
- IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

- V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país.
- VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;
- VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y
- VIII. Los demás que le confieran las leyes.

Con base a lo anterior y con fundamento en el Resolutivo Segundo de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de fecha 31 de diciembre de 1999, se establece lo siguiente:

“Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero del año 2000 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

Área Geográfica "A"	\$ 37.90
Área Geográfica "B"	\$ 35.10
Área Geográfica "C"	\$ 32.70 ⁵⁹

De acuerdo con el artículo primero del Resolutivo mencionado en la publicación anterior, las zonas o áreas geográficas en que para fines salariales se ha dividido a la República Mexicana, son las que se señalan a continuación:

I.- **AREA GEOGRAFICA "A"**, integrada por todos los municipio de los Estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero, los municipios de Atizapán, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Días Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán,

⁵⁹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. "Comisión Nacional de los Salarios Mínimos". 31 de diciembre de 1999, p. 74

Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz.

II.- **AREA GEOGRAFICA "B"**, integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamil Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, la Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Saric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam, del Estado de Veracruz.

III.- **AREA GEOGRAFICA "C"**, integrada por todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Praxedis G. Guerrero, todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez, todos los municipios del Estado de Jalisco

excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozabal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazalán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora, los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Guemez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria, Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchitán de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam.

El artículo Cuarto del Resolutivo de la publicación antes mencionada, señala lo siguiente:

CUARTO.- Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del 1 de enero del año 2000 para las profesiones, oficios y trabajos especiales establecidos en el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deban recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo serán los que se señalan a continuación: A manera de ejemplo, se señalan solo algunos.

Oficio No.	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES	AREA GEOGRAFICA		
		A	B	C
1	Albañilería, oficial de	55.15	51.30	47.65
5	Cajero(a) de máquina registrador	48.95	45.55	42.35
7	Cantinerero preparador de bebidas	50.10	46.50	43.20
14	Contador, ayudante de	53.20	49.35	45.80
18	Costurero(a) en confección de ropa	48.85	45.30	42.20
36	Herrería, oficial de	53.20	49.35	45.80
75	Repostero o pastelero	55.15	51.30	47.65
86	Velador	48.85	45.30	42.20

El artículo Tercero de la publicación anterior, define en cada caso la profesión, oficio y trabajos especiales, de la siguiente manera:

1.- ALBAÑILERIA, OFICIAL DE

Es el trabajador que realiza labores de construcción y reparación de cimientos, levantamiento de muros, techos, losas, dalas y otras

obras de albañilería. Cuida de la preparación de la mezcla, pega tabiques, columnas, coloca tubos de albañal, empotra herrería, realiza aplanados y recubre pisos.

5.- CAJERO(A) DE MAQUINA REGISTRADORA

Es el trabajador que mediante la operación de una máquina registradora, cobra a los clientes las cantidades amparadas por las notas respectivas o marcadas en las mercancías, entregando al cliente la copia de la nota de venta o la tira de la registrador. Al iniciar su labor recibe un fondo de moneda fraccionaria para dar cambio y al terminar hace el corte de caja y repone el fondo que recibió.

7.- CANTINERO PREPARADOR DE BEBIDAS

Es el trabajador que prepara y sirve bebidas alcohólicas en bares, cantinas, restaurantes, hoteles y establecimientos similares, a petición de los meseros o directamente a clientes en la barra. Mezcla adecuadamente los diversos ingredientes para preparar bebidas corrientes o especiales, sirve cócteles o bebidas sin mezcla. Lleva al día la dotación de bebidas y otros artículos necesarios. Cuida del lavado y secado de vasos, copas y demás recipientes.

14.- CONTADOR, AYUDANTE DE

Es el trabajador que efectúa operaciones de contabilidad bajo la supervisión de un contador. Registra las transacciones financieras de la empresa en los libros diario y mayor, verifica y clasifica pagos,

cobranzas, ventas, cheques, letras, pagarés, facturas, comparas, depreciaciones, cálculo de impuestos, costos nóminas y otros documentos contables; elabora pólizas, ayuda al levantamiento de inventarios y a la elaboración de las declaraciones finales para pago de impuestos. Puede auxiliarse de máquinas electromecánicas, tabuladores o de contabilidad.

Y así sucesivamente...⁶⁰

4.5.- INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CANTIDAD DEL SALARIO MÍNIMO

Como fue señalado en otros contenidos de la presente tesis, el salario mínimo se encuentra fundamentado en el artículo 123 Apartado A fracción VI, que a la letra dice:

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

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

⁶⁰ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. Op. Cit. p. 75

los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".⁶¹

Sin embargo, la cantidad que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos establece en las diferentes áreas geográficas económicas no corresponden a la realidad social que viven los trabajadores y como consecuencia de lo anterior en nuestro siguiente subtema buscamos la solución a esta problemática en lo que será nuestra aportación.

4.6.- PROPUESTA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIO MÍNIMO

Una de las principales causas de la disminución del salario mínimo y en consecuencia, de su poder adquisitivo, son las constantes elevaciones de precios que realizan los comerciantes y prestadores de servicios sobre las actividades que estos desempeñan, haciendo que el importe del salario mínimo, además de su indebida cuantificación por parte de la Comisión Nacional, sea cada vez menor.

⁶¹ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Op. Cit. p. 76

El Estado debe estar siempre pendiente de que una vez que fueron establecidos los salarios mínimos, los comerciantes no eleven los precios de sus productos o servicios, ya que si no lo hace, provoca indirectamente el alza de los precios.

Es común observar, que una vez que los salarios mínimos han aumentado en las proporciones mínimas que conocemos, los comerciantes aumentan los precios en un porcentaje mayor a dicho aumento salarial, con la actitud muchas veces complaciente de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, que es la institución que tiene a su cargo dicho control.

Para evitar lo anterior, proponemos que se reforme el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

- I. ...
- II. ... ⁶²

Como propuesta, sugerimos que el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, debe quedar como sigue:

⁶² PRONTUARIO LABORAL. Op, Cit. p. 444

"Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada trimestre del año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos deberán revisarse cada trimestre del año, siempre que existan fluctuaciones económicas que lo justifiquen, tales como el aumento de precios en productos y servicios por parte del comercio, debiéndose descontar del impuesto que pague el patrón, el costo promedio del porcentaje del aumento trimestral del salario mínimo:

I.- ...

II.- ..."

En esta propuesta se toma en consideración el hecho de que una vez que el salario mínimo es objeto de aumento y su aplicación es al inicio del año, hace que los comerciantes al elevar el precio de los productos y servicios, el aumento del salario mínimo automáticamente va disminuyéndose otra vez, de tal manera que al cabo de algunos meses, dicho aumento salarial vuelve a ser insuficiente, por lo que es conveniente que la revisión al aumento de los salarios mínimos se realice cada trimestre, a fin de que el poder adquisitivo de dicho salario esté acorde con los aumentos que realice el comercio.

Además, que el costo promedio de los aumentos porcentuales que pagaría el patrón a sus trabajadores, se descuenta del pago de impuestos que el patrón realiza al Estado, y que para evitar lo anterior,

el Estado deberá tomar las medidas necesarias para controlar el alza de los precios de bienes y servicios durante el tiempo que sea necesario hasta en tanto se justifique nuevamente un aumento salarial.

El procedimiento para llevar a cabo dichas revisiones salariales, serán las mismas a que hace referencia el artículo 570 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Desde sus inicios los trabajadores han recibido abusos de las clases patronales que van desde la esclavitud hasta lo que ahora se plantea respecto de un salario que resulta insuficiente.

SEGUNDA.- Igualmente en algunos países como Francia, Estados Unidos, Italia, España y en México, la lucha de los trabajadores han permitido el surgimiento de algunos derechos importantes, tales como la reducción de la jornada de trabajo, la celebración de contratos laborales, la huelga, las medidas de seguridad e higiene, etc., que han traído para los trabajadores mejores condiciones de vida.

TERCERA.- En el artículo 123 Constitucional del Apartado "A" en su fracción VI se fundamenta la figura del salario mínimo general y profesional, señalándose para el primero un monto que ha considerado insuficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; sin embargo es de todos conocido que dicho monto no es suficiente para los efectos señalados en la Ley, por lo que es necesario buscar soluciones al caso concreto.

CUARTA.- Uno de los principales problemas de los salarios mínimos es la cuantificación reducida de que es objeto por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, pero además en el momento en que es autorizado dicho aumento salarial, inmediatamente aparece el fenómeno del aumento de los precios sobre bienes o servicios por parte del comercio, haciendo que el aumento a dichos salarios mínimos desaparezca.

QUINTA.- De lo anterior se deduce un poco o nula vigilancia y participación del gobierno para controlar mediante el uso de medidas adecuadas el aumento de dichos precios, lo que lo hace copartícipe del problema de la insuficiencia del salario mínimo que lo contraviene al principio constitucional del salario remunerador que debe tener.

SEXTA.- El artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece las bases y el procedimiento para la revisión de los salarios mínimos, señalando que dichos salarios deben revisarse cada año, empezando a regir a partir del primero de enero de cada año. Esta disposición deja de tener efectos reales en la medida de que el gobierno no participe con una vigilancia más estricta para evitar que los comerciantes eleven los precios de sus productos o servicios.

PROPUESTA

PRIMERA.- Buscando una solución al problema que nos aqueja, proponemos que los salarios mínimos se revisen cada trimestre, reformándose el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, en donde además el promedio porcentual del aumento trimestral que el patrón debe pagar al trabajador por causas del aumento de precios en los bienes y servicios, este le sea descontado a dicho patrón del impuestos que debe pagar al Estado.

SEGUNDA.- Los efectos que buscamos de dicha propuesta, es que el Estado establezca una mayor vigilancia en el aumento de los precios a los bienes y servicios que presta el comerciante, haciendo que el aumento porcentual del salario mínimo no se vea afectado y cumpla con los objetivos.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO OLEA, Manuel y MIÑAMBRES PUIG, César. "Derecho Procesal del Trabajo", 9ª. Edición, Editorial Civitas, Madrid, 1997.

BAEZ MARTINEZ, Roberto. "Derecho del Trabajo". Tomo I, Editorial Sista, México, 1989

BRICEÑO RUIZ, Alberto. "Derecho Individual del Trabajo" Editorial Harla, México. 1998

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Causales de Despido", Editorial Trillas, 4ª. Edición, México, 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Hacia un nuevo Derecho Laboral", Editorial Trillas, 3ª. Edición, México, 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada", Editorial Trillas, 26ª. Edición, México, 1992.

DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I", Editorial Porrúa, México, 1998.

DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo I" 9º. Edición. Editorial Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo" Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1998.

DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, 3ª. Edición, México, 1975.

GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", 6ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1973.

MUÑOZ RAMON, Roberto. "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1983.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. "Obligaciones y Derechos de Patrones y Trabajadores", Editorial Pac, México, 1985.

RAMOS Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. "Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 4ª. Edición, Editorial Sista, México, 1993.

SANTOS AZUELA, Héctor. "Derecho del Trabajo", Editorial Mc. Graw-Hill, México, 1998.

SOTO CERBON, Juan. "Teoría General del Derecho del Trabajo",
Editorial Trillas, México, 1992.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", 6ª.
Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

LEGISLACION CONSULTADA

APENDICE DE JURISPRUDENCIA de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. 1965

APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. México, 1965, Quinta Epoca.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Sista, México. 1994

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Artículo 123 Apartado "A" fracción VI, Editorial Sista, México. 1992.

"MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1987", STPS. Subsecretaría "B", Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, México, 1988.

PRONTUARIO LABORAL. Editorial Tax Editores Unidos, Primera Edición. México. 1993.