

CAPÍTULO VI

EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

En el párrafo: *La naturaleza de la Declaración de derechos*, hicimos notar que el artículo ciento veintitrés de la Constitución posee una doble característica, pues, por una parte, contiene los beneficios mínimos que la nación mexicana asegura a todos los trabajadores en ocasión de las prestaciones de servicios y, por otra, es una norma programática, que impone una política al poder público: mejorar, en la medida de lo posible, los mínimos constitucionales. Las consecuencias que se deducen de las características apuntadas son asimismo dos: la nación no permite que el trabajo humano se desarrolle en condiciones inferiores a las expresadas en la *Declaración*, porque equivaldría a autorizar una forma de vida incompatible con la dignidad de la persona humana y facilitaría la explotación del hombre por el hombre. Pero la legislación que expida el poder legislativo habrá de procurar la superación de los beneficios contenidos en la *Declaración*, a fin de lograr el mejoramiento constante de los niveles de vida de los trabajadores y realizar así la finalidad suprema del estatuto laboral. Ya hemos hecho notar que el derecho del trabajo es una fuerza viva al servicio de la democracia, así como también que no es un estatuto estático, ni puede estar integrado por normas inmutables, sino que más bien y de acuerdo con su naturaleza, es un estatuto dinámico, compuesto por normas permanentemente variables, en una adecuación constante del derecho a las necesidades sociales y vitales del hombre.

El derecho individual del trabajo está construido a la manera de una pirámide; podría decirse que el espíritu del profesor austriaco Hans Kelsen se anticipó al desarrollo posterior de su pensamiento e hizo una primera aparición en el Constituyente mexicano: en la base de la pirámide se coloca la *Declaración de derechos*. En el primer plano se ordenan las leyes del trabajo promulgadas por el legislador ordinario: esta legislación no es un derecho plenamente libre, pero tampoco es una simple ley reglamentaria; no es una legislación libre porque no puede el legislador ordinario, en ninguna circunstancia, reducir los beneficios y prerrogativas consignados en la *Declaración* y no es una

ley reglamentaria porque su función no se limita al simple desarrollo de los preceptos constitucionales o a la expedición de las normas adecuadas para su mejor aplicación; su misión es, además de ser una ley reglamentaria, contribuir al progreso social, dando satisfacción a las necesidades crecientes de los trabajadores y realizando el sentido programático de la *Declaración*. En el mismo plano de la legislación ordinaria se encuentra el *derecho internacional del trabajo*: de conformidad con lo dispuesto en el artículo ciento treinta y tres de la Constitución, los tratados celebrados por el presidente de la República con la aprobación del senado, forman parte de las normas fundamentales del orden jurídico nacional. El derecho internacional del trabajo —estatuto del que no podemos ocuparnos en este ensayo— posee la misma naturaleza de la *Declaración* mexicana, quiere decir, constituye también el mínimo de beneficios que la conciencia universal asegura a los trabajadores de todos los pueblos. En el segundo plano de la pirámide tienen su sede los *contratos colectivos de trabajo*; según veremos en un párrafo posterior, son una fuente activa y constante de progreso dentro del derecho mexicano y tienen por cometido elevarse sobre los planos piramidales inferiores para buscar una armonía concreta entre los intereses del trabajo y del capital en cada empresa o rama industrial. En un tercer plano se colocan las costumbres, usos y prácticas de las empresas e industrias, que cumplen una importante función en la ejecución material de los trabajos. En el vértice de la pirámide emerge la relación individual de trabajo, que es la aplicación de las normas contenidas en la base y en los distintos planos de la pirámide a cada prestación individual de servicios.

1. *La relación individual de trabajo*: la doctrina laboral extranjera y nacional está dividida en dos tendencias. Una parte de ella continúa sosteniendo que la base o fuente de la relación individual de trabajo es siempre un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades entre un trabajador y un patrono; para llegar a esta conclusión se hace uso de la figura del llamado contrato de adhesión o se recurre a la hipótesis del consentimiento tácito. Otra parte de la doctrina sustenta la tesis, que hemos defendido desde el año de mil novecientos treinta y ocho, de que basta el hecho de la prestación de un servicio personal, independientemente de la fuente que le dé origen, para que se aplique la legislación del trabajo. En el fondo de esta polémica yacen las dos posiciones que se disputan la determinación de la naturaleza del derecho del trabajo, cuestión a la que ya nos referimos: los partidarios de la concepción iusprivatista se aferran a la idea del contrato, último reducto desde el que creen poder defender

su vieja postura, como la única fuente posible para el nacimiento de las obligaciones del trabajador y del patrono; quienes ven en el derecho del trabajo un estatuto nuevo que se abrió paso dentro de la clasificación del derecho en público y privado, buscan la solución del problema en armonía con la naturaleza del derecho nuevo. Tampoco es posible exponer en sus detalles los términos de la polémica, por lo que nos limitamos a ofrecer un breve resumen de algunos de los argumentos más importantes en favor de la segunda tesis.

El pensamiento nuevo parte del principio de que el trabajo humano no es una mercancía o artículo de comercio, razón por la cual no puede quedar regido por las normas del derecho civil, cuya finalidad consiste en regular el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro. El derecho del trabajo es un estatuto distinto, que sirve para determinar las condiciones en que debe prestarse el trabajo y la parte que le corresponde en los resultados del proceso productivo; de ahí que, para decirlo una vez más, sobre la idea de la justicia sinalagmática brille en él la justicia distributiva. Por otra parte, la formación de la relación de trabajo no corresponde actualmente a la idea del contrato: sin duda, en algunos casos, empleados de confianza, pequeña industria, trabajo doméstico y otras formas de la actividad del hombre, hay un acuerdo real de voluntades, pero es asimismo indudable que en la gran industria, que es el campo propio del derecho del trabajo, falta la simple apariencia de un acuerdo de voluntades: la producción contemporánea se caracteriza, entre otros aspectos, por su impersonalidad, esto es, por el hecho de que los atributos subjetivos del trabajador son indiferentes, ya que únicamente deben contemplarse los resultados objetivos de la combinación de los elementos que integran la empresa; en las grandes negociaciones, los trabajadores y el patrono se encuentran delante de un derecho preestablecido, en cuya formación, según explicaremos al hablar de los contratos y sentencias colectivas, no siempre interviene su voluntad; este derecho objetivo rige todos los detalles del trabajo, de tal manera que lo único que necesita realizar el trabajador es adherir a un estatuto jurídico y prestar el servicio; el ingreso de un trabajador a una empresa está más próximo a la idea del *acto-condición*, según fue definido por León Duguit, que del *contrato*. Además, y éste es el fenómeno general del derecho mexicano, las cláusulas de exclusión de nuestros contratos colectivos otorgan a los sindicatos la facultad de designar a los trabajadores que habrán de cubrir las vacantes o puestos nuevos, sin intervención del empresario, lo que necesariamente excluye la idea de un acuerdo de voluntades como base o fuente para la iniciación de los servicios. Más aún, la *Ley*

Federal del Trabajo dispone en su artículo ciento once, fracción primera, que los patronos tienen la obligación de preferir a los trabajadores que les hubiesen servido satisfactoriamente con anterioridad, lo que determina que el hecho de la prestación del servicio —y hemos de volver al tema— cree en favor de los trabajadores un derecho al empleo, circunstancia que también excluye toda idea de contrato para las nuevas prestaciones de servicios. El argumento de que en todos estos casos hay un consentimiento tácito o diferido carece, según creemos, de seriedad científica. Si de la formación pasamos al contenido de la relación de trabajo, nos encontraremos con una solución semejante: si la *Declaración de derechos* y la ley contienen los principios básicos y generales, los contratos colectivos son de tal manera minuciosos, que toda discusión sobre las normas aplicables a cada relación individual de trabajo es imposible. Esta solución es consecuencia del carácter impersonal de la producción: los trabajadores y los patronos forjan un tipo para cada actividad y determinan el estatuto que le será aplicable. Si tomamos en consideración que los contratos colectivos son fuente de derecho objetivo, tendremos que convenir en que la determinación del contenido de la relación individual de trabajo es independiente de la voluntad del trabajador y del empresario.

Las consideraciones que anteceden conducen a la conclusión de que la relación de trabajo ha dejado de ser un acto puramente subjetivo, quiere decir, una relación entre dos personas, trabajador y patrono, creador de derechos y obligaciones recíprocas y que se ha convertido en una relación objetiva entre el trabajador y la empresa: la manera como se forma la relación, la determinación de su contenido, la circunstancia de que esté sometida a un estatuto dinámico, o lo que es igual, a que se le apliquen las nuevas condiciones de trabajo creadas en las leyes o en los contratos colectivos, independientemente de los sujetos de la relación, y de manera especial, las normas sobre la estabilidad de los trabajadores en los empleos, que contienen, entre otras disposiciones, las reglas sobre la duración indefinida de las relaciones y el principio de que el cambio de titular de los derechos de propiedad sobre la empresa no altera las relaciones de trabajo, toda vez que el nuevo empresario se substituye en los derechos y obligaciones del anterior, constituyen una prueba irrefutable de la afirmación que encabeza este párrafo: la relación de trabajo de nuestros días se da, no entre el trabajador y un patrono, sino entre aquél y la empresa.

Algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación hablaron de la relación de trabajo como fuente para

la aplicación del derecho laboral, pero la condición del derecho mexicano, no obstante los esfuerzos de una parte de la doctrina, continuaba incierta. El legislador ha puesto punto final al debate: en las reformas hechas a la LFT en el año de mil novecientos sesenta y dos —capítulos sobre salario mínimo, participación en las utilidades, estabilidad de los trabajadores en los empleos, trabajo de las mujeres y de los menores— adoptó íntegramente la doctrina de la relación de trabajo, excluyendo la idea de contrato. Por tanto y de conformidad con las nuevas disposiciones legales y con el pensamiento nuevo, la relación de trabajo es la condición jurídica en la que se encuentra el trabajador dentro de la empresa, sin que sea necesario considerar la causa o fuente que dio origen a la prestación del servicio.

El derecho del trabajo de nuestros días, en México y en los demás países de la tierra, no se extiende a todas las prestaciones de servicios. El párrafo introductorio de la *Declaración de derechos*, actualmente del apartado “A”, habla de obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, de toda relación de trabajo. La amplitud de esta declaración ha sido la base de lo que llamamos líneas arriba *el poder expansivo del derecho del trabajo*; constantemente, dijimos, se extiende la legislación a nuevos grupos de trabajadores. Sin embargo, la ley, la jurisprudencia y la doctrina conservan el principio de que la *Declaración* vale únicamente para el trabajo subordinado. Por lo demás, la tradición y los presupuestos mismos del estatuto laboral apoyan esta solución, pero algunos casos de frontera, como el trabajo a domicilio, han ingresado en el campo del derecho nuevo.

Por subordinación se entiende el deber jurídico del trabajador de prestar el servicio de conformidad con las disposiciones vigentes en la empresa y con las instrucciones que en cualquier tiempo dicte el empresario, siempre que en este último caso no se contravengan los mandamientos legales ni se agrave la condición del trabajador.

2. *Formación de la relación del trabajo*: de conformidad con lo que llevamos expuesto, la relación de trabajo se forma por el simple ingreso del trabajador a la empresa. El artículo dieciocho de la LFT creó una presunción en favor de la existencia de la relación ahí donde exista una prestación de servicios subordinada. Sin embargo, la misma ley ordena que se hagan constar por escrito las condiciones de prestación de los servicios, pero la celebración de los contratos colectivos ha hecho innecesaria esta formalidad, la cual, en todo caso, sirve únicamente para efectos probatorios.

3. *Condiciones generales de trabajo*: damos esta denominación al conjunto de disposiciones que regulan, por una parte, la cantidad y calidad de energía de trabajo que puede exigir el empresario del trabajador y, por otra, determinan el salario y demás prestaciones que puede reclamar éste de aquél.

A. La energía humana de trabajo debe ser protegida; tal es el fundamento de las normas que limitan la duración de la jornada de trabajo y determinan los días de descanso y vacaciones.

La *Declaración de derechos* fijó en ocho horas la duración máxima de la jornada; ir más allá es exigir del trabajador un esfuerzo suprahumano. Pero los constituyentes de mil novecientos diecisiete juzgaron que las actividades durante el día y la noche son diferentes y que las segundas suponen un mayor desgaste de energía; de ahí que hubiesen limitado el máximo de la jornada nocturna a siete horas. El artículo sesenta y ocho de la *LFT* señaló como trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas y como nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas. La ley se preocupó por el problema de las empresas que trabajan las veinticuatro horas del día y autorizó una jornada mixta, cuyo máximo es de siete horas y media; es la jornada que comprende periodos del día y de la noche, a condición de que el periodo nocturno de trabajo no exceda de tres horas y media, pues, si excediere, la jornada será reputada nocturna.

La *Declaración* fue más lejos y proclamó una segunda norma, reveladora del profundo sentido humano que la inspira: *el principio de la jornada humanitaria* obliga a las autoridades del trabajo a analizar la naturaleza de las distintas actividades y a señalar una jornada menor para todas aquellas actividades que demanden un desgaste de energía que pueda resultar en perjuicio de la salud del hombre.

Los constituyentes mexicanos no desconocieron que la rigidez de las disposiciones puede ser perjudicial para el progreso del país y de la industria. Ocurre frecuentemente que las exigencias técnicas y económicas de las empresas obligan a la prolongación de la jornada de trabajo. Pero la ampliación de las horas de trabajo no podía ser ilimitada, pues se corría el peligro de nulificar el principio de la limitación de la jornada. Considerando los dos términos del problema, dispuso el legislador mexicano que la jornada de trabajo puede únicamente prolongarse cuando concurren circunstancias extraordinarias que lo requieran. La jornada extraordinaria no puede ser nunca mayor de tres horas diarias ni exceder de tres veces en la semana. Finalmente y dentro de este capítulo, ordenan la *Declaración* y la *LFT* que

el servicio extraordinario se remunere con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

La experiencia médica y social ha comprobado que la limitación de las horas de trabajo diario no es suficiente para reparar las energías gastadas. De esta observación nacieron dos instituciones: primeramente el descanso hebdomadario; la *Declaración de derechos* dispone que por cada seis días de trabajo debe descansar el trabajador un día, por lo menos; la misma *Declaración* impuso a los empresarios la obligación de pagar a los trabajadores un salario igual al de los días trabajados. En segundo lugar, la *LFT*, superando los principios de la *Declaración*, reconoció un periodo anual de vacaciones pagadas en beneficio de todos los trabajadores, de seis días laborables por el primer año y de dos días laborables más por cada nuevo año de servicios, hasta llegar a doce; los contratos colectivos de trabajo han mejorado considerablemente estos mínimos legales. El periodo mínimo de vacaciones debe disfrutarse en forma continua, pero pueden descontarse las faltas injustificadas al trabajo.

Por último, la *LFT* introdujo la institución que se conoce con el nombre de *descanso obligatorio*, con la finalidad de dar oportunidad a los trabajadores para conmemorar determinados acontecimientos patrios y algunos otros impuestos por la clase trabajadora o por la costumbre. También en estos días deben percibir los trabajadores el salario que les correspondería de haber prestado sus servicios.

B. El salario es la segunda de las instituciones fundamentales del derecho individual del trabajo. Él es la fuente de la vida material de la familia y el ingreso que debe proporcionar al trabajador una existencia humana digna. De ahí que la *Declaración* y la *LFT* se hayan esforzado en la creación de un sistema de normas que traduzca los principios de la justicia y dé satisfacción a las necesidades de los hombres y de sus familias.

El salario es la retribución que debe pagar el empresario al trabajador a cambio del trabajo de éste. La palabra posee entre nosotros un sentido amplísimo, pues comprende no sólo la retribución que se paga en efectivo, sino, además, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo ochenta y seis de la *LFT* “las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra prestación que se otorgue al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Las normas que gobiernan la fijación de los salarios reclaman ciertas explicaciones previas: las relaciones entre los factores de la producción son en principio libres, pues la Constitución mexicana, fiel a los principios democráticos, no sólo no subordinó las

fuerzas económicas al estado, sino que por lo contrario, reconoció el principio de la libre fijación de los salarios y de las condiciones generales de prestación de los servicios; así lo dice expresamente el artículo ochenta y cinco de la *LFT*. Pero la Asamblea Constituyente de Querétaro tampoco adoptó una solución estrictamente liberal, porque habría entrado en contradicción con la idea que inspiró la *Declaración* y porque habría nulificado al derecho del trabajo. De ahí las limitaciones a la voluntad irrestricta de los factores de la producción, dictadas con el propósito de evitar que el trabajador sufra injusticia en el acto de la fijación de los salarios a cuyo efecto la ley le otorga un recurso ante las autoridades cuando no se alcanza aquel propósito.

La primera de las limitaciones es el salario mínimo, institución de la que nos ocuparemos en el párrafo siguiente; de conformidad con el texto del ya citado artículo ochenta y cinco, el salario en que convengan los interesados nunca podrá ser inferior a los mínimos legales. La segunda limitación es la teoría del salario remunerador, proclamada por el inciso "b" de la fracción veintisiete de la *Declaración de derechos*: el salario mínimo es únicamente un punto de partida, el salario menor que puede recibir un trabajador a cambio del servicio que presta, la remuneración menor que puede cubrirse a los trabajadores de la categoría inferior, pero no puede constituir la retribución de los trabajadores de las categorías superiores, porque se rompería el equilibrio entre el salario y el trabajo, ya que y no obstante que la cantidad y calidad de éste son mayores, el salario continuaría siendo el mismo; partiendo de estas ideas, el ya también citado artículo ochenta y seis previene que: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo." El derecho del trabajo no se conforma con ser un haz de declaraciones teóricas, sino que pretende ser un orden efectivo; se explica así la facultad concedida a las juntas de conciliación y arbitraje para que modifiquen el contenido de las relaciones de trabajo, señalando el salario remunerador que debe pagarse al trabajador o trabajadores afectados. La tercera de las limitaciones tiene su base en el principio de la *igualdad de salario para el trabajo igual*; la norma, a la que ya hicimos referencia, está consignada en la fracción séptima de la *Declaración* y en el artículo ochenta y seis de la *LFT* y constituye una de las grandes aspiraciones de la clase trabajadora. Su fundamento es doble: en primer término, el pensamiento democrático, que parte de la idea de la igualdad de todos los seres humanos y, en segundo lugar, el carácter impersonal del trabajo dentro de la empresa contemporánea, circunstancia esta última que determina que la medida del trabajo deba ser objetiva,

igual que su retribución. El citado artículo ochenta y seis dispone que: “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.” La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la ejecutoria de doce de agosto de mil novecientos cuarenta y ocho, A. D. 543/46/1a., *Petróleos Mexicanos*, habla de “la igualdad en calidad, cantidad, naturaleza y eficiencia”. También en este capítulo muestra el derecho del trabajo su tendencia a realizarse: la jurisprudencia ha aceptado uniformemente la acción de los trabajadores destinada a obtener la *nivelación de los salarios*.

En los renglones que anteceden hemos considerado la posibilidad de que los salarios se fijen en ocasión de cada una de las relaciones individuales de trabajo, fenómeno que casi nunca se realiza en las empresas de cierta importancia. La realidad mexicana demuestra que ahí donde existen sindicatos de trabajadores, la determinación de los salarios se efectúa en los contratos colectivos. El tránsito de lo individual a lo colectivo, característico en el derecho del trabajo de nuestro tiempo, ha permitido la elevación constante de los salarios y una determinación más justa de ellos, pues la fuerza de las organizaciones obreras y el arma de la huelga, a la vez que constituyen elementos poderosos de igualdad entre los factores de la producción, han superado la debilidad de cada trabajador delante del empresario.

C. La institución del salario mínimo se ha transformado de manera colosal, constituyendo hoy día una de las grandes fuerzas activas del derecho del trabajo: los diputados constituyentes de mil novecientos diecisiete recogieron el pensamiento de la segunda década de nuestro siglo e incluyeron en la *Declaración* un sistema que, sin género alguno de duda, traducía los anhelos de la clase trabajadora. Sus principios fundamentales fueron los siguientes: a principios de siglo, México vivía la etapa de los salarios de hambre y de las jornadas largas, pues, con excepción de las retribuciones que pagaban algunas ramas de la incipiente industria, los salarios de los trabajadores no eran suficientes para cubrir las necesidades vitales del hombre y de su familia. De ahí que el grito angustioso de los trabajadores demandara un *salario mínimo vital*, esto es, un salario que ayudara a cubrir las necesidades más apremiantes. La fracción sexta de la *Declaración* quedó redactada en los términos siguientes:

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

Por otra parte, y como un efecto natural de la idea federal que prevalecía en la Asamblea Constituyente, se encomendó la fijación de los salarios mínimos a comisiones especiales que deberían organizarse en cada uno de los municipios de la República, en la inteligencia de que las resoluciones debían ser revisadas de oficio por las juntas de conciliación y arbitraje de las entidades federativas. Las leyes de los estados, en el periodo comprendido entre los años de mil novecientos dieciocho a mil novecientos veintinueve, reglamentaron en muy varias formas los principios constitucionales. Después de la reforma de mil novecientos veintinueve, el Congreso de la Unión unificó la legislación, pero su cumplimiento y vigilancia continuaron a cargo de las autoridades locales. El crecimiento de la industria y la fuerza creciente del movimiento obrero, que se integró en sindicatos y confederaciones nacionales, puso de relieve los defectos del sistema: las comisiones municipales no disponían de los recursos y elementos humanos indispensables para llevar a cabo los estudios necesarios, lo que traía como consecuencia que la fijación de los salarios mínimos careciera de toda base técnica. Por otra parte, las comisiones se convirtieron en un instrumento de la política de los gobiernos de los estados, pues la fijación de los salarios mínimos era una de las armas en la concurrencia económica, de lo que resultaba que fuesen distintos los salarios fijados en dos municipios limítrofes, no obstante que sus condiciones sociales y económicas eran iguales.

El poder ejecutivo nacional escuchó el clamor de los trabajadores y en el año de mil novecientos sesenta y uno envió a las cámaras federales un proyecto de reformas a la *Declaración de derechos*, que fue aprobado por el poder revisor de la constitución el año siguiente. En el mismo año de mil novecientos sesenta y dos, el poder legislativo federal expidió la ley reglamentaria, modificando las disposiciones de la *LFT*. Sería inútil buscar antecedentes en las legislaciones extranjeras, pues la iniciativa presidencial brotó de la vida nacional en un esfuerzo de armonía de las realidades sociales y de su ordenación jurídica. Además, las reformas constitucionales y legales son una demostración insuperable del sentido programático de la *Declaración*; tampoco ella es una norma estática, sino que su espíritu se impone al órgano revisor de la constitución para que la adapte, con la prudencia debida, a los cambios de la vida social.

Creemos que los principios que están en la base de la nueva institución pueden resumirse en los apartados siguientes: a) La fijación de los salarios mínimos es una cuestión que interesa hondamente a la vida nacional, a la unidad de la clase trabajadora, a la elevación del nivel de vida de sus miembros y a la

prosperidad de la industria; es una cuestión que desborda los intereses locales, por lo que debe ser resuelta con un criterio general y nacional. *b*) Los salarios mínimos deben ser un elemento de unidad y no han de usarse como instrumentos de la concurrencia económica; en consecuencia, su fijación no debe estar subordinada a la división política de la nación, sino derivar de consideraciones económicas y técnicas. *c*) Los salarios mínimos deben constituir un elemento de progreso; su finalidad no puede consistir en conservar los niveles de vida de la población, que continúan siendo alarmantemente bajos, sino que han de convertirse en una fuerza viva al servicio de los hombres, hasta conseguir que coincidan con la dignidad del ser humano. Por tanto, los salarios mínimos deben elevarse sobre su antigua naturaleza vital para dar satisfacción a las necesidades y exigencias de nuestra época. *d*) La fijación de los salarios mínimos no puede quedar reservada al azar, ni, lo diremos una vez más, depender de consideraciones políticas. Debe ser el fruto de un estudio cuidadoso, llevado a cabo por un personal técnico y profesional.

Elevándose sobre los principios descritos, la *Declaración de derechos* en su nueva versión y la reglamentación de la *LFT* contienen las normas siguientes: *a*) “Los salarios mínimos —dice el artículo noventa y nueve de la *LFT*— son la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” y “deben 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.” Conviene hacer dos observaciones: la reforma constitucional resolvió una controversia vieja al decidir que los salarios mínimos son *la cantidad menor que puede pagarse al trabajador en efectivo*. Por otra parte, el nuevo concepto de los salarios mínimos contempló las necesidades del jefe de la familia con la mayor amplitud; ya no es un salario mínimo vital, sino que su finalidad es otorgar a la familia la posibilidad de disfrutar de los beneficios de la vida social y cultural y hacer posible la educación de los hijos. *b*) Los salarios mínimos son generales o profesionales. *c*) Los salarios mínimos generales deben fijarse por zonas económicas. La división de la República se lleva a cabo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en la inteligencia de que cada zona económica puede extenderse a varios municipios o entidades federativas. *d*) Los salarios mínimos profesionales se aplican a los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, dentro de cada zona económica. Los motivos que condujeron al reconocimiento de esta nueva institución, según se desprende de las iniciativas presidenciales, son los siguientes: los salarios mínimos generales deben apli-

carse en cada zona económica a los trabajos de menor categoría, en tanto los salarios mínimos profesionales se proponen realizar la idea del salario remunerador, esto es, pretenden elevarse sobre los salarios generales buscando un salario justo para las actividades de las categorías más altas. Por otra parte, el movimiento sindical mexicano no se extiende aún a todos los trabajadores; de ahí la necesidad de estos salarios, que permitirán al estado acudir en ayuda de los trabajadores que no cuentan con la defensa sindical; acertadamente, el artículo cien "F" de la *LFT* menciona entre las actividades que deben ser protegidas: el aprendizaje, el trabajo a domicilio, el doméstico y el de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes. e) Expresamente dispone el nuevo texto de la *Declaración de derechos* que: "Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades." f) La fijación de los salarios mínimos se realiza en dos instancias: corresponde la primera a las comisiones regionales, integradas por zonas económicas con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del estado. Sus resoluciones son revisadas de oficio por la comisión nacional, que se integra asimismo en forma tripartita. La *LFT*, a fin de dar cumplimiento a la idea de que la fijación de los salarios mínimos obedezca a razones técnicas, agregó a la comisión nacional una secretaría técnica, integrada con expertos designados por el estado, los trabajadores y los patronos, para que lleve a cabo todos los estudios necesarios, tanto los de carácter nacional cuando los de cada zona económica. De conformidad con el artículo 425 de la *LFT* dichos estudios deben comprender, por lo menos:

- a) Las condiciones económicas generales de la República y de las zonas en que se hubiese dividido el territorio nacional. b) La clasificación de las actividades de cada zona económica. c) El costo de la vida por familia. d) El presupuesto indispensable para la satisfacción, entre otras, de las siguientes necesidades de cada familia: las de orden material, tales como habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos. e) Las condiciones económicas de los mercados consumidores.

El inciso "d" es de una importancia singular, pues es la demostración evidente de que los salarios mínimos se han elevado sobre el concepto viejo de salario mínimo vital para convertirse en un instrumento de progreso y de elevación constante de los niveles de vida de los hombres.

D. La Asamblea Constituyente de Querétaro colocó en la *Declaración* algunos de los principios y normas fundamentales para la protección de los salarios. La *LFT* agregó algunas reglas más, hasta constituir un sistema completo, cuya finalidad consiste en asegurar a los trabajadores la percepción íntegra de sus salarios. La doctrina ha dividido este sistema en varios apartados.

Un primer grupo de normas se ocupa de *la defensa del salario contra los posibles abusos de los empresarios*. Las disposiciones principales son las siguientes: a) En primer lugar, la *LFT* trató de corregir un viejo abuso, imponiendo a los patronos la obligación de pagar el salario a los trabajadores cuando se vean impossibilitados para trabajar por su culpa. b) En segundo término, la *Declaración* y la *LFT* ordenan que los salarios se paguen en efectivo; como una consecuencia de este principio, quedaron prohibidas las *tiendas de raya* y el llamado *truck-system*. c) En tercer lugar, el artículo ochenta y ocho de la *LFT* dispone que el salario se pague en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios y prohíbe que se cubra en lugares de recreo, fondas, cafés, cantina o tienda, salvo que se trate de trabajadores de estos establecimientos. d) En cuarto término, los textos mexicanos prohíben la retención de los salarios por concepto de multas, los descuentos y las compensaciones; en relación con esta cuestión, la *Declaración* y la *LFT* contienen las normas siguientes: las deudas contraídas por los trabajadores con los patronos sólo serán exigibles hasta el importe de un mes del salario, en la inteligencia de que cualquier cantidad excedente queda automáticamente cancelada; el monto del descuento diario nunca podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo; los empresarios pueden deducir las cuotas sindicales ordinarias y las que acepten expresamente los trabajadores para la constitución de sociedades cooperativas o de cajas de ahorro. e) En quinto lugar, el artículo noventa y uno de la *LFT* prohíbe la reducción de los salarios. f) Una sexta regla contiene la prohibición para hacer colectas en los centros de trabajo. g) Finalmente, el artículo ochenta de la *LFT* previene, según la interpretación que de él han dado la jurisprudencia y la doctrina, que el plazo para el pago de los salarios no puede ser mayor de una semana cuando se trate de trabajadores de la industria y de quince días para los domésticos, empleados y demás trabajadores.

La *Declaración de derechos* y la *LFT* se preocuparon también por *la protección del salario contra los acreedores de los trabajadores*. Las disposiciones que vamos a encontrar constituyen, a la vez, una protección indirecta contra los empresarios: el artículo noventa de la *LFT* dice que: "El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado";

conviene hacer notar que la doctrina ha criticado duramente la segunda parte del precepto, considerando los abusos a que puede dar origen. En segundo lugar, el artículo noventa y seis de la *LFT* decreta la nulidad de la cesión de los salarios, “ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o ya que se emplee cualquiera otra forma”. El último principio del apartado que examinamos se refiere a la inembargabilidad de los salarios: la fracción octava de la *Declaración de derechos* exceptuó al salario mínimo de embargos, compensaciones o descuentos, pero la *LFT*, en una aplicación más de su sentido dinámico, después de declarar en el artículo noventa y cinco que: “El salario es la base del patrimonio del trabajador”, extendió la prohibición de los embargos judiciales o administrativos a la totalidad del salario e indicó a los empresarios que no están obligados a cumplir ninguna orden de embargo. No obstante, la doctrina y la jurisprudencia, con un alto sentido de equidad, admiten la legitimidad de los embargos para el pago de las pensiones alimenticias.

El tercero de los grupos se ocupa de la *protección del salario contra los acreedores del patrono* y se concreta en la norma consignada en la fracción veintitrés de la *Declaración*. Dispone este precepto que: “Los créditos en favor de los trabajadores por salarios devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o quiebra.” La norma transcrita, que ha permitido a la jurisprudencia y a la doctrina preferir los créditos de trabajo aun sobre los créditos con garantía real y los fiscales, habla elocuentemente de la significación que ha alcanzado el derecho del trabajo y de la supremacía de los valores humanos sobre las operaciones mercantiles.

De algunas disposiciones constitucionales y legales se deduce una cierta *protección a la familia de los trabajadores*: la fracción veinticuatro de la *Declaración* resolvió una práctica viciosa de los hacendados mexicanos y de algunos empresarios industriales; dispone el precepto citado que: “En ningún caso se podrá exigir de los familiares el pago de las deudas contraídas por los trabajadores.” La misma *Declaración* reconoció en su fracción veintiocho la institución conocida con el nombre de *patrimonio de familia*, dejando su reglamentación a las leyes ordinarias. La jurisprudencia y la doctrina han reconocido en favor de los deudos de los trabajadores fallecidos el derecho de obtener el pago de los salarios que se les adeudasen al momento de la muerte, sin necesidad de recurrir al juicio sucesorio.

4. *La estabilidad de los trabajadores en los empleos* y la consecuente ineficacia de la ruptura arbitraria de la relación de

trabajo, alcanzada definitivamente con las reformas constitucionales de mil novecientos sesenta y dos, es uno de los más bellos episodios de una lucha, cuyos protagonistas fueron, de un lado, una parte de la doctrina mexicana y los sindicatos obreros y, del otro, los ministros integrantes de la Sala del Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación posteriores al año de mil novecientos cuarenta.

Bajo el imperio del derecho civil, los trabajadores de todo el mundo vivieron dominados por la angustia del despido y del desempleo. De acuerdo con los principios de aquel ordenamiento jurídico, el capital era el único titular de derechos en o sobre la empresa; la relación de trabajo era de naturaleza personal, entre el trabajador y el patrono, por lo que los derechos del primero, en caso de incumplimiento de las obligaciones del segundo, se resolvían en una indemnización de daños y perjuicios; por otra parte, la relación de trabajo podía darse por concluida en cualquier tiempo, mediante declaración unilateral de la voluntad, ya del trabajador, ya del patrono. La *Declaración de derechos* de mil novecientos diecisiete rompió con el pasado, proclamando por vez primera en la historia *el principio de la estabilidad de los trabajadores en los empleos*, conocido también con el nombre de *la permanencia de las relaciones de trabajo*. La nueva doctrina era una aplicación purísima de los principios del derecho del trabajo: la empresa es la unidad económica en la que se unen el capital y el trabajo para cumplir el proceso productivo; en consecuencia, uno y otro tienen derechos que hacer valer en o sobre la empresa y los pertenecientes a cada uno no pueden ser desconocidos por el otro. El trabajo desarrollado en la empresa crea derechos —de antigüedad, de ascensos y de jubilación, entre otros—, por lo que el trabajador que presta un servicio eficiente y no da causa para el despido, tiene derecho a permanecer en la empresa. Los partidarios de esta nueva tesis, que principió a ser tomada en consideración por la doctrina extranjera (consúltese el libro de Paul Durand: *Traité de droit du travail*, Librairie Dalloz, Paris, 1947 a 1956), hablan insistentemente de un *derecho de propiedad del trabajador sobre su empleo*, sujeto a una condición resolutoria consistente en el advenimiento de un incumplimiento de las obligaciones. La fracción veintidós de la *Declaración* fue redactada por la Asamblea Constituyente en los términos siguientes:

El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el

obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos.

La redacción de la fracción veintiuno de la *Declaración*, que permite a los trabajadores y a los patronos no someterse al arbitraje de las autoridades del trabajo o no aceptar el laudo dictado, abrió las puertas a los enemigos de la *permanencia de las relaciones de trabajo*: sostuvieron que la acción de cumplimiento de la relación jurídica consignada en la fracción veintidós se resolvía en el pago de daños y perjuicios. La Suprema Corte de Justicia de la Nación demoró varios años la decisión del problema, pero en la ejecutoria de veintinueve de julio de mil novecientos treinta y seis, *Gustavo Adolfo de la Selva, Toca 6849/35/1a.*, resolvió que la fracción veintiuno no era aplicable a los casos de la veintidós, por lo que los patronos estaban obligados a cumplir las relaciones de trabajo. El veinticinco de febrero de mil novecientos cuarenta y uno cambió la Corte su jurisprudencia (*Amparo directo 4271/ 40/1a.*, *Óscar Cué*). La reforma constitucional de mil novecientos sesenta y dos, según indicamos líneas arriba, adoptó definitivamente la nueva tesis, ratificando la obligación de cumplir puntualmente las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y declarando la inaplicabilidad de la fracción veintiuno. En ese mismo año, el Congreso de la Unión reformó la *LFT*, a fin de ponerla en armonía con el nuevo texto de la *Declaración*.

La *LFT*, al desenvolver el espíritu de la *Declaración*, organizó un conjunto de instituciones, creando un sistema que ocupa un lugar especialísimo en el derecho comparado: a) La jurisprudencia y la doctrina, interpretando un artículo de la ley, que fija en treinta días el término para despedir al trabajador por inhabilidad, admiten la posibilidad de la cláusula a prueba en las relaciones de trabajo, siempre que no exceda del término indicado. Transcurrido el término sin que se produzca el despido, la relación adquiere su característica de definitividad, retro trayendo sus efectos al día en que se inició la prestación de los servicios. b) La estabilidad de los trabajadores en los empleos presupone la permanencia de las relaciones. La *LFT*, dispone que las relaciones de trabajo disfrutan de una duración indefinida, por lo cual las relaciones a término sólo son posibles cuando lo exija la naturaleza del trabajo o lo autorice expresamente la ley, pero si al concluir el término subsiste la materia del trabajo, la relación se prolonga por todo el tiempo que subsista dicha circunstancia. La *LFT* consideró acertadamente, que las relaciones de trabajo a término, cuando éste no obedece a causas económicas o técnicas, constituyen un procedimiento para violar los pro-

pósitos de la *Declaración de derechos*, c) La estabilidad de los trabajadores en los empleos no puede equivaler a una sentencia para permanecer indefinidamente en el puesto de origen. De ahí que los sindicatos obreros pugnarán desde hace muchos años porque se reconociera en los contratos colectivos el derecho a los ascensos. La jurisprudencia y una parte de la doctrina sostuvieron que se trataba de una institución convencional, que no estaba recogida por la ley; otra parte de la doctrina, y su opinión prevalece en nuestros días, afirma que el derecho al ascenso deriva de la estabilidad en los empleos y que, además, está sancionado por la fracción primera del artículo ciento once de la *LFT*, que dice:

Son obligaciones de los patronos: preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores que les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad.

Del precepto transcrito se deduce que los trabajadores tienen derecho a que se les prefiera para cualquier vacante o puesto de nueva creación, cuando han servido satisfactoriamente a la empresa. Es no obstante indudable que hace falta una reglamentación legal del derecho a los ascensos. d) Líneas arriba mencionamos la institución que se conoce con el nombre de *substitución de patrono*: dispone el artículo treinta y cinco de la *LFT*, que dicha substitución no afecta las relaciones de trabajo, pues el nuevo patrono asume la posición jurídica del anterior. El principio que rige la *substitución de patrono* es una de las pruebas concluyentes en favor de la tesis de *la naturaleza objetiva de la relación de trabajo*: la substitución produce sus efectos por ministerio de la ley, por lo que difiere esencialmente de la *cesión de deudas* reglamentada en el artículo dos mil cincuenta y uno del *Código Civil*, disposición que exige el consentimiento expreso o tácito del acreedor, en el caso concreto de los trabajadores, o expresado en otros términos: la *substitución de patrono* es un acto ajeno a las relaciones de trabajo. La *LFT*, a fin de evitar posibles fraudes a los trabajadores, decretó la responsabilidad solidaria del patrono substituido durante un periodo de seis meses por las obligaciones contraídas antes de la substitución. e) Otra de las instituciones que contribuye a afirmar la estabilidad de los trabajadores en los empleos está integrada con las normas que reglamentan la suspensión temporal de las relaciones de trabajo. La ley no podía desconocer que existen circunstancias que imponen inevitablemente la suspensión de las actividades; era pues indispensable reglamentar la institución, a fin de impedir que se destruyera la fuente de trabajo y para evitar, al mismo tiempo, que se usara como pretexto para disolver las relaciones

de trabajo y burlar el principio de la estabilidad en los empleos. La reglamentación de la *LFT* descansa en los principios siguientes: la institución persigue una doble finalidad, defender la vida de la empresa cuando se vea afectada por acontecimientos inevitables y proteger los derechos de los trabajadores; las causas que conducen a la suspensión pueden originarse en la persona del trabajador o en la empresa; la causa debe ser real, esto es, no ha de ser un simple pretexto, o expresado en otras palabras, ha de ser de tal naturaleza, que la suspensión de las actividades se imponga como una consecuencia inevitable. Con base en estas ideas, la *LFT*, reglamentó la institución: la suspensión sólo procede en los casos expresamente consignados en la ley; cuando la causa de la suspensión toma su origen en el trabajador —una enfermedad que le impida concurrir al trabajo— debe informar oportunamente al patrono; las causas de suspensión que tienen su origen en la empresa, enumeradas limitativamente en la ley, pueden referirse a la persona misma del empresario —su muerte o incapacidad— o consistir en fenómenos de la naturaleza —una inundación— o motivarse en razones técnicas o económicas —la sustitución de la maquinaria o el exceso de producción con relación al mercado consumidor. La suspensión es siempre temporal, no produce la terminación de las relaciones de trabajo y debe ser aprobada o autorizada, según la naturaleza de la causa que la origina, por las juntas de conciliación y arbitraje. Al concluir la causa que le dio origen, la empresa debe reanudar las actividades, dando aviso oportuno a los trabajadores. Conviene finalmente decir que toda suspensión de los trabajos que no satisfaga los requisitos de fondo y forma que han quedado especificados en las líneas que anteceden, es causa de responsabilidad.

5. *Las normas sobre la disolución de las relaciones de trabajo* merecen una consideración especial, pues son la pieza maestra de la estabilidad de los trabajadores en los empleos. Para la mejor explicación del problema, analizaremos separadamente la posición y los derechos de los trabajadores y de los empresarios, esto es, nos preguntaremos por los casos en que pueden unos y otros dar por disuelta la relación.

Las reformas de mil novecientos sesenta y dos a la *Declaración de derechos* ratificaron el principio de que los empresarios no pueden dar por concluidas las relaciones de trabajo sin causa justificativa y si lo hacen, el trabajador puede exigir, a su elección, el cumplimiento de la relación o el pago de una indemnización de tres meses de salario. La primera consecuencia que se deduce del principio anterior es la exclusión de la disolución de las relaciones de trabajo por declaración unilateral de la vo-

luntad de los empresarios; desde este punto de vista, el derecho mexicano superó, desde el año de mil novecientos diecisiete, las deficiencias e inconvenientes del derecho extranjero. Ahora bien, la doctrina nacional divide en dos categorías las causas justificativas de disolución de las relaciones de trabajo: la primera categoría comprende las causas que toman su origen en el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, circunstancia que conduce a la figura que se conoce con el nombre de *rescisión de las relaciones de trabajo*; la segunda categoría considera las causas que se relacionan con la empresa, o sea, los acontecimientos, independientes de la voluntad de los empresarios y de los trabajadores, que determinan inevitablemente la *terminación de las relaciones jurídicas*. Acertadamente agrega la doctrina que las causales de rescisión son de naturaleza subjetiva, en tanto las de terminación poseen un valor objetivo.

La rescisión de las relaciones de trabajo se rige por los principios siguientes: a) No todo incumplimiento de las obligaciones del trabajador da derecho al empresario para rescindir la relación de trabajo. Cuando las faltas son leves, puede hacer uso del *poder disciplinario* e imponer la sanción que corresponda de conformidad con las disposiciones del reglamento interior de trabajo. b) La determinación de las causas de rescisión puede realizarse de dos maneras: haciendo en la ley una enumeración limitativa o dejando al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión de cada caso concreto. El legislador ordinario adoptó un sistema mixto: las primeras quince fracciones de la *LFT*, contienen una enumeración limitativa, pero la fracción dieciséis habla de: "Causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere." c) El empresario dispone de un término de treinta días para declarar la rescisión de la relación, contado desde que se produce el incumplimiento o de la fecha en que tiene conocimiento de la falta. d) Se conoce con el nombre de *despido* el acto por el cual hace saber el empresario al trabajador que queda separado de la empresa. e) Si el trabajador se inconforma con el despido puede acudir ante la junta de conciliación y arbitraje, demandado el cumplimiento de la relación de trabajo o el pago de una indemnización de tres meses de salario. f) El empresario debe demostrar en el juicio correspondiente las causas justificativas del despido. g) Si la junta declara procedente la acción intentada por el trabajador, por haberse comprobado la causa de la separación, debe ordenar su reinstalación en el empleo o el pago de la indemnización reclamada y en uno y otro caso el de los salarios correspondientes al tiempo que transcurra desde la fecha del despido hasta que se

cumpla la sentencia. *h*) La iniciativa de reformas a la *Declaración de derechos* consideró que no siempre era posible la reinstalación de los trabajadores en sus empleos, porque, en algunos casos, pugnaría con la dignidad de los empresarios y, en otros, podría impedir en forma grave la continuación de los trabajos. Partiendo de estas razones, la reforma constitucional dispuso que el legislador ordinario señalaría los casos en los cuales el empresario podría eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de la indemnización que señalare la ley. El artículo 124 de la *LFT*, admitió las siguientes excepciones: trabajadores que tengan antigüedad menor de dos años; si se comprueba que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el empresario y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; aprendices, empleados de confianza, servicio doméstico y trabajadores eventuales. La indemnización varía entre tres y seis meses de salario, más el importe de veinte días por cada año de servicios.

La terminación de las relaciones de trabajo se rige por normas semejantes a las que gobiernan la rescisión, con algunas modalidades; *a*) Las causas de terminación están enumeradas limitativamente en el artículo ciento veintiséis de la *LFT*; *b*) En la mayoría de los casos y no obstante que se justifique la causa de la terminación, el empresario debe cubrir a los trabajadores una indemnización mínima de un mes de salario. *c*) La doctrina y la jurisprudencia no hablan en estos casos de despido, puesto que no existe falta alguna del trabajador, sino de terminación de la relación de trabajo. *d*) Los procedimientos señalados en los incisos *e* y siguientes del párrafo anterior se aplican literalmente.

La *Declaración de derechos* y la *LFT*, otorgan al trabajador el derecho de dar por terminada o declarar rescindida la relación de trabajo, de conformidad con las reglas siguientes: *a*) La terminación puede producirse en cualquier tiempo, pues la Constitución prohíbe que se obligue a los trabajadores a prestar el servicio en contra de su voluntad. Conviene sin embargo agregar que si el trabajador se obligó a prestar sus servicios por un tiempo determinado —que no puede exceder de un año—, queda obligado a indemnizar al empresario por los daños que origine el incumplimiento de su obligación. *b*) El trabajador puede declarar rescindida la relación en los casos de incumplimiento de las obligaciones del empresario —falta de pago de los salarios— o cuando reciba de él malos tratamientos. *c*) El artículo ciento veinticinco de la *LFT* adoptó el sistema mixto que encontramos en la rescisión de las relaciones declarada por el empresario: las primeras

ocho fracciones contienen las causas principales de rescisión y la novena autoriza a las juntas a considerar otras de igual gravedad.

d) El trabajador que decide separarse puede acudir ante la junta de conciliación y arbitraje para exigir el pago de una indemnización de tres meses de salario, pero deberá probar la causa justificativa de su separación. *e)* Si la junta considera probada la causa de la separación, debe condenar al pago de la indemnización y al de los salarios correspondientes al tiempo que demoró la tramitación del proceso.