

301309

30

2g



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
ESCUELA DE DERECHO
con Estudios Incorporados a la
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

**“LA TUTELA DEL SALARIO MINIMO ANTE LA
CRISIS ECONOMICO FINANCIERA DEL PAIS
Y LA EMPRESA”**

T E S I S
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
ROBERTO PABLO MARQUEZ MACIAS**

MEXICO, D.F.

1987

FALLA EN ORIGEN



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 está 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.

INDICE

LA TUTELA DEL SALARIO MINIMO ANTE LA CRISIS ECONOMICO FINANCIERA DEL PAIS Y LA EMPRESA

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

I.- PRECEDENTES DEL SALARIO MINIMO.	1
-------------------------------------	---

CAPITULO SEGUNDO

EL SALARIO

I.- TERMINOLOGIA.	18
II.- CONCEPTO ETIMOLOGICO.	20
III.- CONCEPTO DOCTRINARIO (DOCTRINA MEXICANA)	22
IV.- CONCEPTO LEGAL.	28
V.- INTEGRACION DEL SALARIO.	29
VI.- FIJACION DEL SALARIO.	30
VII.- PAGO DEL SALARIO.	39
VIII.- PRINCIPIO DE A SALARIO IGUAL TRABAJO IGUAL.	62

CAPITULO TERCERO

EL SALARIO MINIMO

I.- CONCEPTO DOCTRINARIO.	68
II.- DISTINCION DE CONCEPTOS.	70
III.- FUNDAMENTO DEL SALARIO MINIMO.	73
IV.- FINALIDADES DEL SALARIO MINIMO.	75
V.- FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.	76
VI.- CLASIFICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN GENERALES Y PROFESIONALES.	80
VII.- SALARIO MINIMO DEL CAMPO.	87
VIII.- SALARIO MAXIMO.	88
IX.- CONCEPTO LEGAL.	89
X.- NUESTRA OPINION.	92
XI.- TESIS LABORALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION RELATIVAS A LOS SALARIOS MINIMOS.	93

CAPITULO CUARTO

EL SALARIO MINIMO Y LA
CRISIS ECONOMICA

I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	105
II.- FIJACION DEL SALARIO MINIMO.	108
III.- LA MOVILIDAD DEL SALARIO MINIMO.	124
IV.- SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	126
V.- LA PROTECCION DEL SALARIO.	139
VI.- CONCLUSIONES.	158
VII.- BIPLIOGRAFIA.	168

I N T R O D U C C I O N

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece el concepto del salario mínimo; y señala además que éste -- debe 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. Prescribiendo el citado artículo " que se considere 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 ".

En atención a lo dispuesto por el precepto en cita, y -- observando la crisis actual por la que atraviesa nuestro -- país es de vital importancia percatarse del estado actual -- en que se encuentra la clase trabajadora, en sus distintos -- aspectos tanto económicos, como sociales y culturales. Toda -- vez que dicha situación nos dará la posibilidad de que se -- incremente el salario mínimo del trabajador cada vez que -- ameriten ese incremento debido a que los precios de la ca -- nasta básica así lo demande. Procurando con ello que pueda -- adquirir los satisfactores necesarios y suficientes de él y su familia, pues ambos dependen esencialmente del salario.

Así mismo, el alza en los salarios mínimos con respecto a la permanente situación que existe en nuestro país, vendrá a resultar insuficiente para compensar la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores y por tanto, los salarios mínimos establecidos no podrán cumplir con el mandato constitucional, en el sentido, de que éste deberá ser bastante y suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia.

La actual situación en la que se encuentran los trabajadores no es nueva, debido a que los ingresos de los mismos no corresponden a sus necesidades más elementales, ya que, sin que haya existido o exista la posibilidad, que el incremento en los salarios mínimos tenga efectos económicos favorables para el trabajador y su familia, sobre todo en una economía que, como la nuestra, tiene altas dosis especulativas que pronto nulifican cualquier incremento que pudieran tener los salarios.

Desde que se estableció el salario mínimo por primera vez en el año de 1934, nunca ha cubierto las necesidades más mínimas de una familia como lo señala la Constitución. En la actualidad sólo existe una diferencia con aquel de un peso con cincuenta centavos diarios que tenía más poder compra con los tres mil cincuenta pesos diarios de ahora --

= enero de 1987 = que significa hambre y miseria.

En base a las anteriores consideraciones estimamos necesario e indispensable el establecimiento de un mecanismo -- que permita poner en un plano de igualdad el salario mínimo que percibía la clase y el poder adquisitivo que en el mismo pueda alcanzar; pudiéndose lograr que el incremento en los salarios mínimos insida en el número y calidad de los satisfactores que éste pueda adquirir.

Proponemos en el presente trabajo el mecanismo que consideramos idóneo para lograr que los trabajadores tengan un nivel de vida digno y decoroso, lograndose con ello que los salarios mínimos cumplan con el mandato constitucional en el sentido de que éste deberá ser bastante y suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia lo que tenderá a alcanzar un ritmo de desarrollo sano y con perspectivas alentadoras hacia el futuro de nuestro país.

CAPITULO PRIMERO

PRECEDENTES DEL SALARIO MINIMO EN MEXICO

▪ DICHOSO EL QUE GUSTA LAS DULZURAS DEL
TRABAJO SIN SER SU ESCLAVO ▪

PRECEDENTES DEL SALARIO

MINIMO

El artículo 123 Constitucional, consagra las garantías sociales de la clase trabajadora, constituyendo un compromiso para el estado, que es la de expedir y regular leyes a través de las cuales se protejan los derechos de la sociedad a la que pertenece la clase trabajadora asalariada, dedicada a las actividades productoras de los bienes y servicios.

Se podría decir, que las ideas básicas que guían al proceso Histórico de transformación de los derechos sociales, son los siguientes: la protección de la vida; la salud del trabajador y la de su familia; la seguridad de contar con recursos suficientes y bastantes, a través de la jubilación o de la pensión por incapacidad, cuando por circunstancias de la vida o debido a la edad, no se este en la posibilidad de obtener recursos para subsistir, por medio de su trabajo cotidiano; la conservación del equilibrio entre los factores de la producción, como medio idóneo para lograr la justicia social mediante la equitativa distribución de la riqueza de quienes la generen; y por último, la garantía de un trabajo digno y socialmente útil para todo habitante del país.

Estos principios fundamentales, sustento de las garantías sociales de la clase trabajadora han sido la guía para el desarrollo de la legislación laboral.

Dentro de las garantías sociales, es el salario mínimo la de mayor trascendencia y significación; para entender la misma habra que hacer referencia a algunos aspectos históricos y a los fundamentos teóricos de esta institución. El salario mínimo es una de las instituciones emanadas de las reivindicaciones sociales, las cuales se manifestaron en el siglo pasado, teniendo como raíces ideológicas los antecedentes de la Revolución Francesa; cabe señalar en el sentido de reivindicación social de la clase trabajadora al que pertenecen los salarios mínimos, se desarrolla como consecuencia de la enorme expansión del maquinismo y de la utilización masiva del trabajo humano para la industria.

Con el surgimiento de esta crisis extrema se llegó a una nueva comprensión de la convivencia humana, la cual condujo a nuevas ideas, ya no de carácter eminentemente individualista como se habían elaborado, sino que se logra la aparición de ideas de tipo social, permitiéndose con ello, que los grupos de trabajadores adquieran una mayor organización en todos los ordenes: económico; político; cultural y social.

Estas nuevas ideas, permitirán alcanzar un nuevo planteamiento a los problemas sociales, económicos y políticos-- cuyas repercusiones en estos campos serán determinantes y definitivas a partir de la segunda mitad del siglo, abandonando totalmente los criterios individualistas y liberales-- dando como resultado, un nuevo significado y sentido a la libertad humana, la cual definitivamente se verá restringida a los económicamente fuertes, logrando con ello proteger a los débiles por medio de la intervención del Estado; para ese doble efecto, buscando de esa forma el enfoque socialista y la planeación total de la vida individual y social.

Cabe mencionar, que las bases concretamente logradas -- por todos los movimientos sociales del siglo pasado no llegan hasta nuestros días a verse materializadas y definidas-- debido a no existir en los nuevos planteamientos de la convivencia humana tales bases que permitan garantizar la justicia social y la protección integral de los trabajadores -- y una solución unánime que permita logros avanzados en la problemática actual del hombre y del grupo social al que -- pertenece; apareciendo por ende los constantes desajustes, -- que ocasionan una total falta de protección y equilibrio -- que en un momento dado garanticen sus pretensiones como sujetos que viven y se desarrollan en una sociedad.

Podremos analizar el origen y la evolución histórica de los salarios mínimos, así como los cambios que el mismo ha sufrido en nuestro devenir histórico a través de las distintas y difíciles épocas por las que ha pasado el país, nos percataremos de esta manera del grado de avance que han tenido los salarios mínimos y el porque de la situación actual de este concepto dentro de la problemática social.

Con el descubrimiento del nuevo mundo = América = , los cambios de las estructuras económicas y sociales inciden en los habitantes de una manera radical en su modo de vida, -- Con la conquista, se acrecienta y consolida en forma definitiva el colonialismo español, el cual permaneció ejerciendo dominación y sojuzgamiento por más de tres siglos.

La legislación colonial presento avances notables si se le compara con la legislación laboral ya de la época independiente, por lo menos en el espíritu, si no en su aplicación. Sin embargo esta legislación que privo durante este periodo, se puede considerar como el medio que freno los impulsos de libertad e igualdad social, situación que dio origen en parte a la guerra de independencia, la orientación liberal individualista que prevalecio en este periodo, permitio que la corona española sostuviera una total intervención del poder, tanto en la vida económica; política y so -

cial de las colonias, ocupándose de legislar en materia de salarios con las características y modalidades propias de la etapa histórica comprendida en tres siglos de dominación

Como es conocido uno de los aspectos económico-sociales más ignorado de nuestra historia ha sido el referente a los salarios mínimos, esta situación origino las condiciones -- que guardaba el trabajador en esa época, que eran precarias y de una explotación extrema, situación que produjo el mantenimiento de un estatus deplorable para el trabajador por la carencia de una garantía social para el y la clase a la que pertenece. Sin embargo, como lo señala Palma Camera --- " Los Españoles al establecer la forma de trabajo de las -- ciudades, que en una de sus formas era realizado por artesanos no hicieron, sino aplicar las tradiciones jurídicas medievales que conocían ". Por ello en materia de salarios, - la mayor parte de las ordenanzas reales establecieron salarios máximos, jugando la iglesia un papel importante en --- cuanto al retroceso de la evolución social e individual del sujeto, al crear toda clase de medios para su explotación - siendo uno de ellos los diezmos y primicias, con lo que se le privo de una socialización auténtica.

Se cree, que esta etapa en la historia de México, se caracterizó por una gran tranquilidad y falta de problemas pa

ra la clase dominante. Sin embargo, esta idea es debida quizas a la preferencia que se le ha concedido a la historia en su aspecto social. Basta solo fijar la atención a los enormes problemas que en materia de salarios que pretendió la colonización, quedando sustituida por una realidad, de una problemática social de manifiesto interes y de grandes consecuencias sociales, las cuales no lograron una concepción justa y equitativa sobre el salario mínimo, para el trabajador.

Con la independencia, se pretendió llegar a terminar con todo lo que tuviera relación con los tres siglos de dominación española, esta etapa histórica no logra casi nada en materia social, para el mejoramiento de la clase trabajadora, debido a que existio la explotación inicua de los criollos sobre los trabajadores, acentuando así aún más la pobreza y miseria del trabajador.

Surgiendo reglamentos y decretos, en los cuales no se lograron señalar de manera precisa conceptos e ideas con un verdadero sentido de justicia social, prevaleciendo en muchos de los constituyentes de 1824, el aspecto liberalista e individualista de los españoles; aspecto que llevo hasta la Constitución de 1857. La situación del trabajador y su familia, su desorientación e ignorancia eran ocasionadas

por la diferencia social; económica y política que caracterizó a esta etapa en la historia de México, la herencia colonial, se reflejó en el orden social y económico de sus -- instituciones, ocasionando con ello, la falta de un desarrollo en el aspecto de los salarios mínimos.

La Constitución de 1857, intento otorgar medidas que -- tendieran a proteger al trabajador, sin embargo, solo se hizo referencia a la libertad de trabajo, y señaló de una manera específica en su artículo 4º. " Que todo hombre es libre para abrazar la profesión industrial o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, para aprovecharse de sus -- productos ". A su vez, en su artículo 5º. establecía que -- " Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales -- sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ", - habiendo sido estos los logros más sobresalientes en esta época.

No será sino hasta el surgimiento del movimiento revolucionario de 1910, cuando se observa una verdadera y auténtica conciencia de las necesidades de los trabajadores en todos los aspectos básicos tanto de la vida social, económica y política del país, y cuyos brotes definitivos para el cambio, se dieron en los conflictos de Cananea y Río Blanco.

Volviendo al movimiento revolucionario, se observaron -

cambios importantes en la vida social y económica del país, en particular: en materia de salarios mínimos, surgiendo leyes y decretos fundamentales, los cuales trajeron beneficios a la clase trabajadora, en 1911, se proclamó un plan social y político el cual hacía referencia a los aumentos de jornales a los trabajadores de ambos sexos, tanto del campo como de la ciudad y se señalaba además un término a las horas de trabajo.

En 1919, se fundó la casa del obrero mundial, lo que vino a constituir un acontecimiento real dentro de las luchas sociales de nuestro México.

En 1914, en San Luis Potosí, se expidió un decreto en materia de salarios mínimos, siendo éste la primera legislación estatal que se refirió a las condiciones básicas del trabajador, sujeto a un salario mínimo en México; cabe señalar que anteriormente existieron planes pero estos nunca fueron llevados a la práctica en ningún estado de la República Mexicana.

Con posterioridad algunas de estas ideas dieron origen a leyes más avanzadas en materia de salarios mínimos, como la de los estados de Jalisco; Veracruz y Yucatán, considerando de manera muy particular a la ley del Estado de Yucatán de 1914, cuyos antecedentes históricos fueron los más

sobresalientes en materia de salario mínimo por contener aspectos sociales relevantes, adquiriendo con ello una concepción avanzada que tuvo trascendencia histórica para la legislación mexicana, en lo que toca a nuestra materia.

La idea del salario mínimo, se vio enmarcada en la ley del Estado de Yucatán en sus artículos 84 y 85; en cuyos textos se encontraba una auténtica muestra de la avanzada concepción de la institución del salario mínimo, en el primero de los artículos, antes citados se establecía: " El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación y vestido, dada su condición social, debiendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones que el hombre necesita para elevar su espíritu ".

El segundo artículo señalaba pertinentes aclaraciones: artículo número 85 " Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajador del que se necesita para colocarlo en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido ".

Es indiscutible el hecho, de haber logrado consagrar el legislador en ambos artículos, criterios tan objetivos y --

avanzados en materia social referentes a los salarios mínimos, sin embargo, como lo señala el maestro Mario de la Cueva: Esto que en un principio parecía encaminado a lograr -- verdaderas reformas y avances sociales, se vera más adelante desvirtuado por el constituyente de 1917, permitiendo -- con ello el desmoronamiento de los cimientos de una verdadera concepción del salario mínimo.

En esta forma se trato de proteger a la clase trabajadora de los abusos socio-económicos de que eran motivo por -- parte de los patrones, sin embargo, ante la imposibilidad -- de superar la situación económica, social y cultural del -- trabajador, debido también a las constantes luchas que -- libro, estas las que ocasionaron la destrucción de la incipiente infraestructura con que contaba el país.

El enorme número de planes que se formularon y la poca coordinación y aplicación de los mismos, mantuvieron sumido en gran caos político, económico y social del país; del que solo pudo salir una vez que fincaron auténticas bases para el desarrollo, en todos los aspectos de la vida del sujeto -- tanto individual como socialmente.

Llegamos a este orden de ideas, al Congreso Constituyente de Querétaro de 1917, cuyo proyecto de reformas en el -

campo social, se vieron aplicadas al beneficio de los sectores sociales más desfavorecidos y de manera muy particular a los campesinos. Así el cause revolucionario, no se limitó sólo a las expresiones de pensamiento, sino que tomó corriente de acción que obligó a los caudillos revolucionarios a incluir nuevas formas y reformas sociales en sus planes. -- Aún los grupos que pretendían simples cambios políticos, hubieron de ceder ante la fuerte presión para el cambio social. El congreso Constituyente de esta manera cambió su actitud de ser un simple reintegrador del orden anterior y de más cambios políticos a una actitud completamente radical - de grandes proyecciones y avanzado sentimiento social.

En este devenir constante de cambios y transformaciones el problema del salario mínimo en nuestro país, se fue resolviendo madurando el proyecto de realizar un capítulo especial dentro de la Constitución, destinado a proteger los derechos de los trabajadores, para lo cual el legislador, - tomó como base los antecedentes más revolucionados y reformadores de las corrientes de pensamientos anteriores, con lo que pretendió alcanzar una justicia social para el trabajador, justicia social, que no se ha logrado materializar - en forma cabal, para la clase trabajadora, no obstante su largo camino de lucha. Este cúmulo de ideas y proyectos destinados a crear una nueva ideología en la estructura concep

tual del salario mínimo, logro sus frutos al verse materializado en lo que hoy es el artículo 123 de la Carta Magna.

Este precepto de gran importancia, no fue en su totalidad concebido por el gobierno Constitucionalista, sino más bien, representa el esfuerzo de los trabajadores, por conseguir una verdadera justicia social, pretendiendo con ello - un derecho mas justo y equitativo, ya que ellos hicieron y vivieron la revolución, vertiendo su sangre en los campos de batalla.

No fue sino hasta la discusión al proyecto del artículo 5º Constitucional, que hubo proposiciones de adición referentes a las condiciones de los trabajadores, tales como: La jornada máxima de trabajo; salarios mínimos, etc., razón por la cuál el congreso constituyente de Querétaro, plasmó en el artículo 5º. Constitucional, un texto protector de la remuneración al trabajo; " nadie podrá ser OBLIGADO a prestar trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno CONSENTIMIENTO . "

De esta manera es derrotado definitivamente el liberalismo económico, que con su concepción jurídica se implantó en 1857, siendo ahora reemplazado por una nueva ideología humanitaria, en tal virtud se crearon los principios concre

tos que protegen al trabajador, así como Francia fue la primera Nación que consagro los derechos del hombre y el ciudadano; México, fue la primera Nación que consagro los derechos y garantías sociales de los trabajadores.

Por diversas circunstancias de carácter histórico y --- práctico el Constituyente de 1917, asigno a las legislaturas Estatales y al Congreso de la Unión, facultades legislativas reglamentarias de las bases sentadas en el artículo - 123 Constitucional; de esta manera, emitieron leyes del trabajo diversos Estados de la República Mexicana.

En 1928, se elaboró un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, el cual vino a ser un antecedente de la Ley Federal de 1931, primera Ley en materia de trabajo que tuvo --- nuestro país.

El establecimiento del salario mínimo tuvo una razón de justicia y equidad, debido a que resulta inhumano e injusto que en México se pagaran salarios tan bajos, ya que si la situación económica de la clase trabajadora no había mejorado desde la revolución de 1910, era debido a que no existía una reglamentación apegada a la realidad en que vivían los trabajadores de esa época, además de que los promedios de los salarios estaba muy por debajo de la realidad económica

resultado de ello, que no existiera un mejoramiento positivo en lo económico y en lo social de la clase trabajadora del país. Era un salario de miseria, con el cual sería imposible esperar cualquier mejora o transformación económica y social de el trabajador y con ello de la Nación.

Los grupos de trabajadores, comprendían perfectamente que con miseria y con necesidades insatisfechas sería imposible otorgar satisfactores y bienes a su familia, tales -- como: Enviar a los hijos a la escuela, mejorar la alimentación y su vestido, en general, elevar el nivel de vida de la población. Era entonces indispensable un incremento a su nivel de ingresos. Como consecuencia de la falta de un salario justo y remunerador, la Nación no podría desarrollar su industria mientras la población asalariada no estuviera en aptitud de adquirir un mayor número de satisfactores; las fábricas no podrían incrementar su producción, dar empleo a nuevos obreros, la creación de industrias nuevas y necesarias sería imposible, mientras los obreros y campesinos no percibieran salarios suficientes para satisfacer sus necesidades más apremiantes y elementales.

El establecimiento de disposiciones legales sobre el salario mínimo dentro de la Constitución de 1917, intento resolver tres aspectos fundamentales:

Primero.- De justicia y humanidad, ya que era inconcebible que hubiera trabajadores mexicanos laborando de sol a sol y en condiciones infrahumanas, y por una miseria de salario; se pretendió evitar, que el trabajador siguiera siendo explotado.

Segundo.- Más y mejores salarios, porque sería absolutamente imposible que sin salarios suficientes, la Nación lograra su desarrollo social y económico.

Tercero.- Sin un salario suficiente, el mejoramiento de la sociedad y la producción Nacional no progresarían.

Así, en consecuencia el establecimiento del salario mínimo sería de gran trascendencia para todos los renglones de la vida del trabajador, su familia y el grupo social en general.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo-123 Constitucional, consagra el concepto del salario mínimo en su artículo 90 de la siguiente manera:

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

2º.- 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 la educación obligatoria de los hijos;

3º.- 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".

De la concepción actual del salario mínimo, se desprende el sentido protector que pretende conquistar para el trabajador, sin embargo creemos que sus finalidades no son alcanzadas, debido a que el precepto es antagonico y no logra adecuarse a la realidad social y económica que se ha vivido y se vive actualmente = 1987 = desvirtuando, con ello en -- todos los sentidos el interes eminentemente social que persigue, por tal motivo, una concepción inadecuada permitira eludir constantemente la realidad social y económica del -- orden existente e impedira como hasta hora ha sucedido la -- posibilidad de otorgar un concepto más amplio sobre la problemática por la que pasa actualmente la clase trabajadora de nuestro país.

CAPITULO SEGUNDO

E L S A L A R I O

I.- TERMINOLOGIA.

II.- CONCEPTO ETIMOLOGICO.

III. CONCEPTO DOCTRINARIO (DOCTRINA MEXICANA)

IV.- CONCEPTO LEGAL.

A).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

B).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

V).- INTEGRACION DEL SALARIO (ALUCION A LA PROPINA)

VI.- FIJACION DEL SALARIO.

VII.- PAGO DEL SALARIO.

VIII.- PRINCIPIO DE A SALARIO IGUAL TRABAJO IGUAL.

IX.- NUESTRA OPINION.

" DEL TRABAJO PROVIENE CUANTO DE GRANDE
HAY EN EL HOMBRE, Y LA CIVILIZACION -
ES SU PRODUCTO "

E L S A L A R I O

1.- TERMINOLOGIA.

Son muy variadas las denominaciones que se le han atribuido a la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, es decir, a la contraprestación que recibe el trabajador por el servicio prestado, como es la del salario; sueldo o jornal; que son las más generalizadas. (1) Tanto en la doctrina como en la ley, así por ejemplo el Código de -- Trabajo de Chile, que denomina sueldo a la remuneración pagada por períodos iguales y determinados en el contrato de Trabajo que recibe el empleado por la prestación de sus servicios; la Ley del Portugal, distingue entre el sueldo y el salario, según sea para los empleados o para los obreros. -
(2)

Aplicando en la práctica el término salario a la retribución que recibe el obrero por su trabajo, sueldo a la re-

(1) De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Página 642.

(2) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General. Volúmen II. Página 320 - 322.

tribución del empleado y jornal para los trabajadores del campo. En España, al igual que en Italia, se usa el término jornal para designar al salario. (3)

Para el eminente Jurista Mario L. Deveali, se puede utilizar indistintamente los términos: Retribución y Remuneración. (4)

El maestro Guillermo Cabanellas, (5) da otras acepciones, aunque menos frecuentes, como son las de: sobrepaga; - quincena; mensualidad; mesada; merced; esta última que es de origen Griego, preferida por los autores Italianos, al igual que " RETRIBUZIONE " que es de origen Latino.

También hay otros términos utilizados para designar al salario como son: estipendio, señalando con éste la canti-

(3) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Volúmen - II. Página 321.

(4) Deveali, Mario. L. Tratado de Derecho del Trabajo. -- tomo II. Página 465.

(5) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Volúmen - II. Página 324.

dad estipulada de un trabajo cualquiera. Emolumento, significando con este término, lo que aumenta nuestro haber, lo que hace crecer nuestros bienes, es una especie de sobresueldo, con honorarios, señalando el salario distinguido, honoroso, que reciben los profesionistas.

En nuestra opinión, la más acertada al género, es decir la que abarca a todas las denominaciones anteriores es la de salario y además es la que adopta nuestra Ley Federal del Trabajo. Ya que en las demás denominaciones en el uso común y corriente del idioma existe una diferencia, en virtud de la costumbre, pero desde el punto de vista jurídica la retribución del obrero o la del empleado o la del trabajador del campo, que reciban por la prestación de un servicio es la misma.

II.- CONCEPTO ETIMOLOGICO.

" Viene de la voz Latina Salarium, y éste a su vez de sal: porque fué costumbre antiguamente, dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos ". (6)

(6) Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas.

Ediciones Mayo. 1981. Página 1217.

Palomar de Miguel, lo define como: Estipendio, Remuneración de un trabajo o servicio. En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales ". (7)

Como puede apreciarse, en la primera parte de la definición que da Palomar de Miguel en su diccionario Jurídico, - que es un Diccionario moderno, se encuentra todavía muy --- arraigada la razón de la etimología de la que deriva la palabra salario que ahora en su acepción más amplia, es la -- retribución que recibe cualquier trabajador por su trabajo -- y no únicamente al trabajador doméstico llamado en el lenguaje común y corriente, y en forma despectiva " criado o -- sirviente ".

Estipendio que ya hemos definido, como la cantidad estipulada de antemano, por un trabajo cualquiera, deriva de -- " Stare y de Pondus " , que significa estar o atenerse al -- peso o a la cantidad convenida para el pago. (8)

(7) Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. - Ediciones Mayo. 1981. Página 1217.

(8) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo II.- Página 320.

III.- CONCEPTO DOCTRINARIO. (DOCTRINA MEXICANA)

Para el Jurista José Dávalos, el salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que - el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón. (9)

Para el eminente Jurista Euquerio Guerrero, el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador. (10)

El insigne maestro Mario de la Cueva, sostiene que el salario tiene un carácter alimentario, ya que constituye la fuente única del ingreso del trabajador y entendiendolo así dice que constituye el salario " el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia ".

Opina que la definición legal del salario es un poco -- formalista, pues no expresa los fines supremos del derecho-laboral y define al salario como " la retribución que debe-

(9) Dávalos, José. Derecho del trabajo I. Editorial Porrúa. 1985. Página 203.

(10) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. -- Editorial Porrúa. 1983. Página 151.

percibir el trabajador por su trabajo, a fin de conducir -- una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador - y a su familia una existencia decorosa ". (11)

Para el maestro Baltasar Cavazos, el salario es la contraprestación del trabajo.

Para el eminente maestro Nestor de Buen, la idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo.

Considera que no es posible establecer un concepto unitario del salario, que sea válido en todas las disciplinas y que sea aceptable en todas sus manifestaciones. Ya que la Economía, la sociología y el derecho plantean hipótesis muy distintas al analizarlo y llegan, como es lógico, a conclusiones diferentes.

(11) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. 1972. Página 294.

Para el maestro Muñoz Ramón, primeramente hay que discriminar entre lo que es el salario y el factor salarial; - concluyendo que el salario es una retribución que siempre - debe pagar el patrón al trabajador, y que en consecuencia - debe pagarlo tanto por la prestación efectiva de su trabajo por su disponibilidad para trabajar y en algunos casos, por su permanencia en la empresa.

Por su parte la ley del Seguro Social define al salario de la siguiente forma: " el salario base de cotización se - integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier --- otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador -- por sus servicios ".

Estos estudiosos del derecho laboral llegan en sus conclusiones a coincidir en que la palabra salario puede emplearse en dos sentidos, una acepción amplia y otra restringida, utilizando la primera para " indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; incluyendo en ella - tanto a los jornales como a los sueldos, honorarios, etc., - ésto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. y señalando con la segunda; la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena, agregando que su sig

nificado usual salario es, la remuneración que el patrón -- entrega al trabajador por su trabajo.

El salario como consecuencia natural de la prestación - que otorga el trabajador, constituye esencialmente sus re-- cursos humanos, físicos e intelectuales, pues hasta para la tarea más simple o elemental se requiere del entendimiento- que implica una conducta no mecanizada, sino que está coor- dinada con el ser, con el individuo pensante, que en todos- sus actos realiza una conducta consiente, volitiva e idó-- nea, siendo que en el trabajador sus recursos humanos, su - fuerza vital, su capacidad íntegra, es el medio que le pro- porciona los medios de supervivencia para él y su familia.

Necesariamente el salario desde su proyección jurídica- tiene que tomar en cuenta para su reglamentación y tutela, - que en primer término se considera dentro de su naturaleza- jurídica el elemento económico, pues es a través del pago - en dinero, del salario, el medio por el cual el trabajador- tiene recursos para proveer lo indispensable, entendiéndose como tal el alimento, sin el cual no es posible vivir, y el abrigo que le permita sobreponerse a las inclemencias del - tiempo, por éso, como primer concepto retributivo de su --- fuerza de trabajo, el salario tiene un contenido protegido- jurídicamente de carácter económico, que por su propio des-

tino haga factible como dice Carlos Marx, que el costo de producción de esa fuerza, de esa energía, subsista.

Su contenido económico, debe estar garantizado por la tutela del Estado, que debe impartir al trabajador a través del salario, que es que éste sea suficiente no sólo para sí sino para su familia.

Deliberadamente empleamos el término económico, y no el de contenido patrimonial, porque el salario obviamente cuando menos para la mayoría de los trabajadores sólo les permite a través del mínimo que la ley protege, mal vivir, dentro de la angustia carece hasta de la esperanza, es por esto que el salario sólo tiene un contenido económico, ya que hay millones de trabajadores que no obstante tal protección legal, no perciben el salario mínimo, es por eso, que de ninguna forma puede tener un contenido patrimonial, pues tal vocablo implica, por su origen en el Derecho Civil acumulación de bienes, de propiedad, por lo que si se emplea el contenido patrimonial, de la prestación, que se paga al trabajador por su trabajo, estaríamos incurriendo en un vocablo equívoco, puesto que el trabajador, el único patrimonio que tiene en sentido real y jurídico es su fuerza de trabajo.

El constituyente de 1917, dejó plasmado en el artículo-123 constitucional, el contenido característico del salario conforme a su naturaleza jurídica, que es el de carácter y propósito de protección social a la clase trabajadora, en consecuencia, su contenido social, que conforme a las corrientes modernas y universales ha cobrado vida, como una necesidad del Estado a proteger este sector mayoritario de la población.

El contenido social del salario, está por encima de su contenido económico, pues éste debe permitir al trabajador como sujeto de la clase a la que pertenece, no sólo la simple supervivencia de él y su familia, sino la superación -- tanto intelectual como física, para lo cual, se requiere -- que tenga buena salud y los medios para su superación social como clase que constituye el porcentaje más elevado de nuestra población, dignificando su vida colectiva, a través de una serie de prestaciones de tipo social, de cuyo análisis nos ocuparemos, en otro capítulo; por considerar que el salario mínimo no puede soslayar la problemática y superación del contenido social que encierra, por lo que hay que afrontarlo no sólo planteando sus problemas, sino señalando caminos para resolver este aspecto social que integra la -- naturaleza jurídica del salario mínimo, que requiere de una solución adecuada y urgente.

IV. CONCEPTO LEGAL .

A).- La ley federal del trabajo de 1931, lo definía en el artículo 84º. como:

" Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo ".

Como se observa, en la anterior definición, vemos que - la ley anterior, al definir al salario hacía mención al contrato de trabajo que como veremos en seguida, desaparece de la actual ley, por la razón que ya hemos expresado consistente en el afán del legislador de romper con la supletorie- dad del Código Civil, olvidándose de que el término contrato es primero que nada un concepto eminentemente jurídico.

Agrega la citada ley de 1931, en el artículo 85º que:

" El salario se estipulará libremente, pero en ningún - caso podrá ser menor que el que de acuerdo con las pres-cripciones de esta ley, se fije como mínimo ".

B).- La nueva ley Federal del Trabajo de 1970, define- al salario en su artículo 82 como:

" La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ".

Consideramos correcta la definición anterior, al igual que la que da la ley de 1931, ya que en el cambio en ésta no afecta en nada al concepto del salario.

V.- INTEGRACION DEL SALARIO.

El salario está compuesto por las diversas prestaciones que lo integran, no siendo únicamente la cantidad de dinero que recibe el trabajador como consecuencia del contrato o de la relación del contrato o de la relación laboral la que pueda ser considerada como salario, pues éste comprende todas las ventajas económicas establecidas en favor del trabajador como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y --- cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo, tal y como lo disponen los artículos 84º y 89º de la ley federal del trabajo actual y la jurisprudencia -- que sostiene congruentemente con el artículo 85º de la ley abrogada que el salario está integrado por la prestación -- principal consistente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular percibe el trabajador por sus servicios prestados, además, forman parte de él, todas las percepcio-

nes que en efectivo y en especie reciba o se le entregue -- con motivo de su trabajo, determinándose el salario diario -- por las diversas percepciones que en dinero reciba el trabajador durante el año dividiendo éste entre 365 días que lo comprenden.

En cuanto a las prestaciones en especie, como pueden -- ser la habitación, el médico, las medicinas, los servicios -- sociales o de esparcimiento, deportes y diversiones, los -- acontecimientos sociales, este tipo de prestaciones requiere de un análisis específico.

Nos inclinamos a afirmar sin temor a equivocarnos, que solamente formarán parte del salario aquellas prestaciones -- que estén tasadas en dinero, así por ejemplo, diversos contratos estipulan que se dará una compensación o ayuda de -- renta de casa y establecen una cantidad fija que se paga en efectivo al trabajador = como es el caso de los trabajadores ferrocarrileros = ; pero las que no reúnan el requisito de estar establecidas, una cantidad fija no puede considerarse en sentido estricto como salario y menos para que conforme al artículo 89 de la actual ley en vigor, se puede determinar el monto de la indemnización que deba pagarse a -- los trabajadores, porque el salario solamente para esos --- efectos está determinado por las percepciones en dinero que

lo integran, es verdad que las demás prestaciones también lo integran conforme al contenido literal del artículo 84 de la ley laboral, pero muchas de estas prestaciones están incluidas conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la Ley del Seguro Social, en una forma indirecta para el patrón -- cuya obligación consiste en asegurar a sus trabajadores y a pagar las cuotas obrero-patronales que le correspondan, --- siendo responsable frente al Instituto Mexicano del Seguro Social, inclusive de fíncar el capital constitutivo, cuando no los tenga inscritos y ocurra un accidente o requieran de los servicios hospitalarios o de atención médica sus familiares directos del Instituto citado, independientemente de las sanciones en que incurre el patrón que no los tiene inscritos en el citado Instituto, pero éstas aunque evidentemente tienen un contenido económico, tienen un sentido social de conquista, de servicio, que no es fácil de valorar o estimar en dinero, para los efectos de una indemnización-- pues los servicios sociales que derivan de la obligatoriedad por parte del patrón de la inscripción en el Seguro Social, de todos y cada uno de sus trabajadores con la respectiva obligación fiscal del pago de sus cuotas, constituye -- en cuanto a los trabajadores se refiere, prestaciones, que si bien conforme a la ley corresponden al patrón, las ha -- absorbido el Seguro Social, por la naturaleza eminentemente social de ellas, y el trabajador, aunque no pueda tasarlas-

en dinero para los efectos de establecer el salario, para determinar el monto de una indemnización, si puede exigirlas.

Siendo un error grave que no sean los tribunales del Trabajo los competentes para dirimir tales controversias, conforme a errónea interpretación que se ha hecho de las Leyes de la Materia, que han llevado a una equivocada jurisprudencia, porque el hecho de que para el patrón esté impuesta la obligación del pago de cuotas y la inscripción obligatoria de cada uno de sus trabajadores como una obligación social, entendiéndose como tal las que impone el Estado, ello se debe a que siendo el propio Estado el que absorbió la obligación de organizar, dirigir y manejar el Seguro Social, a través de la descentralización por servicio, la única forma eficaz de cobrar las cuotas sin problema en cuanto a la eficacia, es incluirlas dentro de la facultad económico-coactiva que constitucionalmente le está reservado al Estado para su normal financiamiento y realización de sus funciones.

De ninguna forma implica que sean las autoridades fiscales las encargadas de dirimir las controversias que por falta de inscripción de los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por incumplimiento del patrón deter-

minen la falta de capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues como dejamos establecido, la obligación del pago de las prestaciones en especie que reciben los trabajadores incumbe exclusivamente a los patrones, el hecho de que orgánicamente para asegurar la eficacia de los servicios sociales haya sido reglamentada conforme al Derecho Fiscal, no le quita la naturaleza típica de prestación de trabajo y debiera ser la Junta, la autoridad competente, pues en la práctica los trabajadores carecen de armas eficaces para exigir por parte del patrón el cumplimiento de la obligación de inscribirlos en el Seguro Social, con todas sus consecuencias legales, dando por resultado que el incumplimiento de tales obligaciones por parte del patrón que dan algarate, sin que los medios actuales sean jurídicamente eficaces para su objetivo, lo que es naturalmente deleznable.

Las prestaciones de carácter y naturaleza económica, en cuanto a sus consecuencias evidentes, de claro contenido económico, pero no fijadas en dinero, no constituyen el salario, para los efectos de fijar una indemnización, pero si lo integran formalmente, por lo que consideramos que a este respecto, falta consumir conforme reformas adecuadas la posibilidad de que lo integren.

La fracción X del apartado " A " del Artículo 123 Constitucional, establece, que el salario debería pagarse en -- dinero, ésto tiene una explicación socio-política, como --- consecuencia de los abusos cometidos en nuestro medio, fundamentalmente por la explotación inficua de los campesinos - a través de las tiendas de raya, pero tiene otra explica--- ción que hizo posible la redacción de esa fracción, que fue el desconocimiento del Derecho social, en el que a medida - que se ha adentrado o proyectado en el Derecho Administrati vo del Trabajo, debe llevar a la urgente necesidad de una - reforma Constitucional, que comprenda estas prestaciones de carácter obligatorio para el patrón, integren el salario -- aún para fijar una indemnización, porque de otras suertes - el Derecho Mexicano del Trabajo, por muchos años a la van-- guardia, pierda su proyección social y nos alejemos de la - inminencia de una reforma sustancial, que se apegué a las - nuevas doctrinas y a la realidad económico-social de los -- postulados universales que rigen el Derecho Social.

Es de especial atención, mediante estudios adecuados el que se establezcan bases para fijar el contenido económico de las prestaciones no cubiertas en dinero al trabajador, - porque resulta que los trabajadores libres, los no organiza dos pierden sin ninguna razón jurídica o ética el beneficio de las prestaciones de carácter social y algunas veces la--

mentablemente las que imparte el Estado a través del organismo descentralizado como el Seguro Social, son ineficaces y requiere una reforma sustancial que lleve a la realización de los fines que persigue.

LA PROPINA INTEGRANTE O NO DEL SALARIO .

A).- ANTECEDENTES.

Se cree que la existencia de la propina, se remonta a las épocas más antiguas, cuando el hombre, quiso manifestar su agradecimiento por un servicio prestado, regalando una cantidad en dinero.

En el siglo VI se hablaba de " engrasar el martillo ", con respecto a los notarios a quienes se les permitía recibir un regalo ofrecido por las partes.

Más adelante, en la edad media, los viajeros la daban en señal de agradecimiento a los sirvientes que les permitían descansar en los conventos o en los castillos.

Y así ha continuado esta costumbre, hasta nuestros días en que se ha extendido a todos los países del mundo y en algunos ya con carácter obligatorio.

SU DEFINICION EN LA DOCTRINA.

A).- Guillermo Cabanellas.- Para él la propina es ----
" La retribución que el usuario del servicio abona directamente al trabajador, con carácter voluntario (aunque respaldado por la costumbre y a exigencias sociales) y por -- las satisfacciones del servicio recibido ". (12)

B).- Mario de la Cueva.- Sostiene que la propina, es -
" La cantidad de dinero que entregan los clientes de una -- negociación = independientemente del precio que pagan por -- las mercancías adquiridas o por servicios recibidos = al -- trabajador que personalmente les atiende a cuyo objeto es -- testimonio por el tratamiento recibido ". (13)

C).- Francisco de Ferrari.- Afirma que la propina ----
" Es una recompensa que recibe cierta categoría de trabajadores, no del empleador, sino de terceros, los cuales con -- esa liberalidad procuran estimular el celo profesional o -- buscan testimoniar su satisfacción por la forma solícita en

(12) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tomo II.
Página 493.

(13) De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I. Página 650.

que fueron atendidos ". (14)

D).- Alberto Trueba Urbina.- Sostiene que la propina -
" Es una cantidad de dinero que generalmente se estima en -
un 10 % o más que los usuarios acostumbran donar u obse---
quiar al trabajador para el mejor recuerdo de los mismos ".
(15)

En sus comentarios, a la Nueva Ley Federal del Trabajo-
de 1970, los maestros Trueba Urbina, consideran que doctri-
nería y legalmente la propina integra el salario. (16)

C).- SISTEMAS.

Sobre el particular, se conocen dos sistemas, el Alemán
que consiste en fijar un porcentaje sobre el consumo del --
cliente y el sistema Latino, que deja en libertad a los ---
clientes para entregar una cantidad variable.

(14) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen-
II. Página 242.

(15) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. -
Página 292.

(16) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nue-
va Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia, --
vigente y bibliografía, concordancias y prontuario, 1970.

D).- LA PROPINA EN NUESTRA OPINION.

Un aspecto importante, poco explorado, en nuestro medio jurídico doctrinal, o en los medios a quienes compete el alcance, la interpretación y aplicación de la ley, es el relativo a la propina, denominación con la que se conoce la compensación que individualmente el cliente que concurre a un establecimiento, de servicios o de comercio, especialmente en los restaurantes, obsequia de propia iniciativa, siempre regido por la individualidad de quien la otorga, conforme a su estado anímico, y a su condición económica, muchas veces no guarda proporción entre el servicio, sino más bien por las atenciones o simpatía que depare quien la recibe, a pesar de que en la mayoría de los casos, en la práctica se da conforme a una proporción que fluctúa entre el 10 % y el 15 % del monto de la cuenta que cubre el consumidor, por esto, la propina en nuestro medio no tiene ni siquiera principio para cuantificarse, porque aparte de esa circunstancia, es aleatoria y variable, conforme a los días de la semana, las épocas del año, los días feriados = aquí nos referimos a aquellos establecimientos donde en estas fechas se trabaja y la propina es más espléndida =; todo esto, contribuye a que la propina tenga características que la hacen discutible para considerarla como parte integrante del salario, creemos que la doctrina extranjera, consecuencia de --

otras legislaciones o prácticas y usos en materia laboral, que no pocas ocasiones confunden al contrato de trabajo o lo equiparan o interpretan con un criterio no eminentemente social, sino con reminiscencias o con aplicación de instituciones de naturaleza civil, han llevado a establecer una -- tendencia a considerar al salario integrado por la propina lo que nos parece que ha influido en el medio mexicano y ha llevado a introducir en ese sentido en nuestro Derecho Laboral los artículos 346; 347 y 350, fracción II, los que -- serán motivo de este análisis para fijar un criterio que en nuestro concepto es el que conforme a nuestra legislación -- laboral sea aplicable.

E).- LA PROPINA Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Podemos afirmar que el legislador de 1917, el Constituyente, no previó o tuvo en mente la propina o el hecho de que el salario estuviera o fuera practicado por terceros, fuera de la relación laboral; del claro texto original del artículo 123 constitucional y las reformas o modificaciones que ha sufrido se mantiene incólume, el principio de que el salario es a cargo del patrón, que éste no puede ser satisfecho por un tercero, este sentido llevó antes de la creación de la ley de 1970, que abrogó la de 1931, a la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, a sostener que la propina -

no formaba parte del salario.

Todo ésto dicho en apoyo a que no hay ningún inciso o fracción en el artículo 123 Constitucional, ningún elemento que nos lleve a interpretar o admitir que el salario o el sueldo pueda ser cubierto por un tercero, por lo que debemos concluir, sin lugar a dudas que conforme al Derecho Mexicano, al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, el Primero de Mayo, a cuyos artículos nos referiremos a continuación, no puede considerarse el salario pagado a cargo de terceros ajenos a la relación obrero-patronal, por que éste de acuerdo con el contrato de trabajo es necesario y obligatorio a cargo del patrón exclusivamente.

El salario es la contraprestación a cargo del patrón, por los servicios recibidos, que aunque no los reciba en forma directa, sino que éstos se canalicen a servicios a terceros, el que recibe los beneficios de la fuerza de trabajo y el obligado a cubrir la contraprestación es el patrón, sin que haya ninguna posibilidad jurídica tomando en cuenta las disposiciones Constitucionales y las de nuestra legislación positiva en materia laboral, puedan conducir a establecer que ésta, la propina, forme parte del salario, o que cualquier pago hecho por terceros constituya un elemento que integre el salario porque éste debe ser cubierto --

por el patrón.

F).- LA PROPINA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La anterior afirmación parecerá a priori obstinada porque el artículo 346 resa: " Las propinas son parte del salario de los trabajadores ", a lo que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347, " los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas ", y el artículo 350 fracción II manifiesta: " Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores ".

Por su parte, el artículo 347 dispone: " Si no se determina, en calidad de propina un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos, será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios ".

Del texto de los anteriores artículos, podemos precisar que los dos primeros, no tienen más alcance que prohibir --

que el patrón perciba o participe de las propinas, lo que constituye una protección en favor del trabajador, para con jurar que patronos ambiciosos no puedan aprobechar en su beneficio de las prestaciones, el sentido espontáneo y real de quien paga la propina, cuya intención es dar una compensación a quien personalmente lo atendió como recompensa a las atenciones recibidas o al buen servicio proporcionado, de donde resulta necesario definir un criterio proteccionista que impida abusos como los que ocurrieron por muchos años, en que los empleados de los restaurantes no percibían el salario mínimo y entraban al servicio del patrón sin ninguna retribución más que la posibilidad de recibir propinas es decir, en contra de la Constitución y de la Ley Laboral el trabajador recibía las propinas en lugar de un sueldo, el que omitía el patrón, porque de otro modo no contratase los servicios, si no era con la condición de no recibir un salario, pero tan era un acto ilícito que guardaban la apariencia del pago de un salario.

Así los trabajadores tenían que admitir haber recibido el salario mínimo; y la jurisprudencia y la interpretación jurídica siempre fué en el sentido de que los trabajadores que no habían recibido el salario mínimo, con independencia de que hubieran ganado cantidades diarias fabulosas por concepto de propinas, éstas no cubrían el salario, el que siem

pre tuvo que pagar el patrón y los laudos y las ejecutorias se reiteran una tras otra vez en ese sentido.

Posteriormente al entrar en vigor la reforma al Código Penal = Artículo 367 Fracción XVII = en cuanto que introdujo como fraude específico el no pagar el salario mínimo, -- fueron consignados uno o dos a lo más propietarios de los restaurantes, concretamente Chinos, sin que a la fecha el pago del salario mínimo haya tenido mayores consecuencias desde el punto de vista penal, lo que es de lamentarse, porque el fraude al salario subsiste con impunidad en pleno siglo-veinte.

El artículo 346, que dejamos analizado, evidentemente -- por su alcance es simplemente un precepto proteccionista -- que no puede conculcar la Constitución, ni tampoco está en contravención con ningún otro artículo de la Ley que considere al salario conforme a su naturaleza jurídica y a su -- definición formal.

Pero del reenvío que en estos preceptos se hace en cuanto dispone que forman parte del salario en los términos del artículo 347, cabe analizar éste en su alcance jurídico y -- en su Constitucionalidad.

Para poder determinar su Constitucionalidad o anticonstitucionalidad, es requisito previo que nos refiramos a su alcance, si en efecto este artículo establece que la propina integra al salario como una necesidad de que éste se cubra por un tercero, estimando que la propina forma parte evidentemente ríe con la Constitución, pues siendo obligación a cargo del patrón no puede en modo alguno ser cubierto por terceros.

Sin embargo, no creemos que el artículo tenga ese alcance, por que simplemente reconociendo el hecho de que los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos en los que se da propina, los trabajadores tienen un ingreso mayor al que reciben por salario evidentemente tal circunstancia influye en la fijación del ingreso, pues el hecho no es desconocido ni para el trabajador, ni para el patrón, tal circunstancia influye psicológicamente y determinadamente tanto en el patrón como en el trabajador y aún en los organismos obreros cuando los sindicatos son titulares de un contrato colectivo de trabajo, no se desconoce la realidad de que además del sueldo, está incrementando en forma importante, en muchas ocasiones superior al sueldo, por lo mismo, la ley establece un sistema convencional, es decir, para los efectos de que el trabajador no sufra perjuicio al recibir su indemnización, exige que se

pongan de acuerdo las partes para establecer un aumento al salario base, Únicamente para poder determinar una indemnización más apegada a la realidad del ingreso, pero ello no implica que la propina sea parte del salario, integrándolo en su verdadero alcance jurídico.

Si las partes no fijan de común acuerdo el porcentaje en calidad de propinas sobre las consumiciones, al celebrar el contrato de trabajo, ya que éste se hubiese perfeccionado mediante la relación de trabajo y por lo tanto no estuviera previsto el porcentaje o bien porque el contrato fuese omiso al respecto, este artículo previendo esa hipótesis establece la facultad de la Junta de Conciliación para fijarla con criterio remunerador.

Nos parece que aquí se incurre en un error porque el salario remunerador, es aquél que se cubre por la cantidad o calidad del trabajo realizado, al que debe corresponder un pago idóneo proporcionado, suficiente y eficaz para responder a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado, elementos que no pueden producirse con relación a la propina, ésta la cubre el consumidor de acuerdo con su capacidad económica, el consumo y los servicios y las atenciones recibidas otras caprichosamente y de acuerdo con su estado anímico, sin embargo, esa calidad o eficacia de los servicios no --

los recibe el patrón y el beneficio que le reporta es la -- posibilidad de que el cliente quede complacido por esos servicios y regrese nuevamente al establecimiento.

Pero esta situación, es muy difícil de comprobar en cada caso, ya no digamos en la propia fuente de trabajo, sino ante las Juntas de Conciliación, donde sería casi imposible que el trabajador acreditara que la clientela lo buscaba a él por su buen trato, por la diligencia, por la cortesía o por la eficacia de sus servicios, concurriendo al hotel o al restaurante o al bar a consumir únicamente por el trato recibido, pues evidentemente existen aparte de las atenciones, la calidad de los alimentos o la pureza de las bebidas y el buen sazón, que son determinantes en la mayoría de los casos, por lo que la prueba de la calidad y eficacia de los servicios para los efectos de fijar el salario remunerador, sería imposible aún probados estos extremos, pues el patrón no recibe la calidad de estos servicios en una forma directa, sino en una forma indirecta, muy difícil de aquilatar, pero sobre todo, no se dan los extremos de las posibilidades de valorar el salario remunerador, porque el patrón no recibe los servicios en forma directa, en consecuencia, la ley incurre en un error al denominar como salario remunerador el que fijarían las Juntas de Conciliación, lo que pretende establecer, es que se pague un salario adicional para

los efectos de la indemnización, proporcional y promedial - al ingreso extra que por concepto de propinas recibe el trabajador, pero ésto no es ni encaja dentro del concepto de - el salario remunerador.

Por último, tan es notorio que no encaja dentro del concepto de salario, ni pueden formar parte de él las propinas y que el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer que las propinas deben ser tomadas en consideración para los efectos del pago de la indemnización, no puede esta disposición rebasar ni estar en contradicción con los artículos 84 y 89 de la misma ley, que establece las prestaciones que integran el salario, porque las propinas no están consideradas en ninguna de las hipótesis del referido artículo 84, pues, porque no son pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones ni primas, ni comisiones, ni están comprendidas en ninguna de las prestaciones que integran el salario, conforme a este precepto y el artículo 89, que le es correlativo, ambos de la Ley de la materia, pues basta aplicar una regla de hermenéutica jurídica tan simple como la que obliga a interpretar las disposiciones de un cuerpo legal con un sentido armónico, para concluir que el artículo 347, no puede en modo alguno estar por encima de las reglas específicas comprendidas en los artículos 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo.

Abundando en lo anterior, el patrón tiene el derecho -- aún en contra de lo dispuesto en el artículo 347, de poder contratar con la obligación de parte del trabajador de no recibir propinas porque así convenga al funcionamiento del negocio o simplemente porque crea que éste constituye un -- atractivo en beneficio del éxito de su empresa, sin que el trabajador pueda exigir que el patrón le permita obtener -- propinas, lo que demuestra nuestro criterio reafirmando, -- pues si la propina integrara el salario, ésta necesariamente tendría el carácter obligatorio, lo que no ocurre, por -- el contrario, la propina obligatoria ha sido rechazada aún -- por las organizaciones obreras hasta la fecha, y los rum-- res de legislar al respecto, estableciendo como obligación -- la propina, simplemente constituye un proyecto que hasta -- que no tenga realidad no podrá integrar al salario. Sin em-- bargo, afirmamos que aún en esa hipótesis, tendrá que adi-- cionarse mediante la reforma respectiva, el artículo 84 de -- la Ley Federal del Trabajo, y reformar el artículo 82 en el -- sentido de dar una definición más amplia del salario, como -- como lo es el de la Ley Española, que define al salario --- como la " Totalidad de los beneficios que obtenga el traba-- jador por sus obras y servicios ". (17)

(17) Ob.Cit. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen II. Página 229.

Me dejado para comentar en último término la hipótesis que consigna el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto que se establezca un porcentaje sobre las consumiciones, que se cargue a la cuenta, que sería el caso de la propina obligatoria, o bajo la hipótesis actual de la ley que patrones y trabajadores se pudiesen de acuerdo en cargar lo, en este caso, nos inclinamos a creer que sí integraría el salario porque sería cobrado en la cuenta por el patrón y reintegrado al trabajador, juntamente con su salario, -- formando parte de él, sobre todo porque en el contrato se estipularía la cantidad que se cargaría a las consumiciones y ésto le daría necesariamente el carácter de una prestación a cargo del patrón quien tendría la obligación de cobrar el porcentaje en sus cuentas, para entregar la cantidad que resulte al trabajador en forma permanente.

No obstante lo cual, seguimos insistiendo en que en ese caso, tendría que equipararse a una comisión que recibe el trabajador sobre las ventas que realiza el establecimiento del patrón, para poder encajar dentro de la hipótesis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que concluimos que tendrían que darse las dos hipótesis antes mencionadas, que se estableciera en el contrato de trabajo y que tenga el carácter de comisión, porque de otra suerte, mientras no se reforme el precepto mencionado, no habría la

posibilidad jurídica de considerar a la propina como integrante del salario.

Es evidente, que la propina en la Ley Federal del Trabajo, niega a la participación de utilidades, que el patrón está obligado a cubrir a sus trabajadores - artículo 129 - el carácter de prestación que integre el salario para el caso de las indemnizaciones, por lo que estimamos que si tal es el sentido de la ley, con cuanto mayor razón, se opere tratándose de la propina que proviene de un tercero.

VI.- FIJACION DEL SALARIO.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, establece que el salario puede fijarse por:

- A).- Por unidad de tiempo;
- B).- Por unidad de obra;
- C).- Por comisión;
- D).- A precio alzado;
- E).- De cualquier otra manera.

A).- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.

Salario por unidad de tiempo, es la retribución que pa-

ga el patrón al trabajador, en función del número de horas que está a su disposición para la realización de un trabajo

De Litala, lo define como " La remuneración que se fija únicamente en razón de tiempo en el que el trabajador presta el trabajo " (18)

Para el maestro Roberto Muñoz, el salario se calcula -- teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo: hora, día, semana, quincena o mes. Y declara que no --- existe un criterio objetivo que nos sirva para medir directa y exactamente el trabajo desarrollado, por lo que nuestra ley utiliza, dos medidas indirectas para calcularlo: en primer lugar, toma como medida el lapso de tiempo en que se presta el servicio y , en segundo lugar, el resultado obtenido por su desarrollo. Los cuales son, el salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra.

De la Cueva, lo define como: " 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 ".

(18) De Litala, Luigi. Contrato de Trabajo. Página 130.

Para el jurista Nestor de Buen, " Lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo ". (19)

Calculando este tipo de salario, por unidad de tiempo, es decir, jornada diaria, semana o mes, independientemente del resultado del trabajo, es decir, sin que el salario aumente o disminuya según la producción, únicamente se toma en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, relacionándolo con lo establecido en los artículos 25 fracción III y 27, de la Ley Federal del Trabajo.

B).- SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

El salario por unidad de obra, mejor conocido como salario a destajo, según lo define Luigi de Litala, " se tiene cuando la remuneración se fija no en relación al tiempo, -- sino en proporción a la cantidad de producción obtenida ".

(20)

(19) De Buen, L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. --

Página 187.

(20) De Litala, Luigi. Contrato de Trabajo. Página 130.

Roberto Muñoz, manifiesta que: " En el sistema para el cómputo del salario por unidad de obra, el salario se calcula en razón de las unidades realizadas. La naturaleza de -- las unidades que se toman como base son de gran diversidad: metros de soldadura, piezas, medidas, taladros, kilómetros recorridos, metros cúbicos de tierra movida, estiba y desestiba de materiales, toneladas de mineral, etc. "

Afirma también que " Cuando el salario se fija 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, -- proporciona para ejecutar la obra, y el tiempo por el que -- los pondrá a disposición del trabajador ". Esto con fundamento en el artículo 83 de la ley de la materia.

Para el maestro Nestor de Buen, el salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado en producir las. Así mismo señala que " El pago a destajo suele -- combinarse con un salario de garantía, igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al -- propio trabajador. Esta garantía opera salvo que la causa -- de la producción insuficiente sea imputable al propio trabajador ".

Fijado el salario por unidad de obra, tienen fundamental importancia los resultados del mismo.

Como hemos visto, el salario a destajo es aquél que se paga por unidad de pieza, por tarea, que es variable y su cuantía se establece por el rendimiento, naturalmente, a -- mayor productividad del trabajador, mayor ingreso, pero --- desde luego, registra el inconveniente del esfuerzo que realiza el trabajador algunas veces contrario a su salud, por lo que es condenable, sino se toman en cuenta su equiparación en cuanto a horario y productividad o rendimiento en favor de la retribución del trabajador, que le garantiza -- superar el salario mínimo legal establecido y sin perjuicio de su salud.

Sobre el salario por unidad de obra, se han suscitado diferentes comentarios, unos en favor y otros en contra, -- pudiendo señalar dentro del primer grupo a Maurice Dobb, -- (21), quien opina que este tipo de salario presenta diversas ventajas ya que fijada la tarifa por unidad de obra, -- variaría el número de piezas producidas en una determinada unidad de tiempo, como por ejemplo, si el trabajador produce diez unidades en una hora obtendrá un salario de diez, -

(21) Citado por De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Página 644.

pero si produce doce obtendrá un salario de doce.

Dentro del segundo grupo, podemos citar a Adam Smith, - quien opinaba que ese tipo de salario era agotador y que -- perjudicaba seriamente la salud, y a Carlos Marx quien opinaba, que este sistema favorecía la explotación del trabajador.

En nuestro Derecho, solamente puede establecerse el salario a destajo, cuando ello implique un ingreso que mejore al trabajador por encima del salario mínimo legal vigente, - según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 85- de la actual Ley Federal del Trabajo, según su sentido proteccionista.

La doctrina también establece que cuando el trabajo sea retribuido a destajo, esta retribución debe determinarse de modo que al operario le sea permitido alcanzar una ganancia mínima superior al salario mínimo legal vigente.

C).- SALARIO POR COMISION.

El salario por comisión, es aquél en que la retribución se mide en función de los productos o servicios vendidos o colocados por el trabajador, es decir, que la comisión con-

siste en el porcentaje que recibe el trabajador sobre una - de las operaciones que realiza para la empresa a la que --- presta sus servicios. (22)

Conforme a nuestro Derecho Positivo, el salario puede -- pagarse conforme a comisiones que se estipulan entre el patrón y el trabajador. Se requirió de una lucha constante -- ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que quedara comprendido el trabajador que vive de las comisiones, -- como sujeto de la Ley Federal del Trabajo, porque generalmente era criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme a las excepciones planteadas por los abogados patronales, que el que no percibía un salario, sino vivía de las comisiones que obtenía, lo llegaron a considerar como comisionista mercantil. Desvirtuando la naturaleza del contrato de trabajo, y segregándolo de la tutela de la Ley Federal del Trabajo. Pero a medida que transcurrió el tiempo y el sentido social de la Ley, cooró impulso, reforzada en la Teoría Integral. Es hoy por hoy reconocido el carácter de trabajador al que sólo percibe un ingreso por concepto de comisiones que obtiene de los productos que vende por cuenta del patrón. El único planteamiento que podíamos ha--

cernos al respecto es si el trabajador que percibe comisiones puede recibir un salario inferior al salario mínimo, a este respecto, nos inclinamos por las siguientes hipótesis:

a).- Los productos que vende el trabajador y sobre los que percibe una comisión, tienen un mercado fijo que le permite ingresos muy superiores al salario mínimo. Lo que implica que el trabajador tiene asegurado un ingreso superior a los salarios de ingresos importantes o considerados como importantes.

b).- Aquellas comisiones que aunque puedan ser superiores en términos generales al ingreso del salario mínimo por temporadas, por épocas del año o por circunstancias especiales, disminuyen las ventas a grado tal, que no puedan percibirse ingresos que produzcan el salario mínimo legal.

La hipótesis del inciso a), carece de importancia comentarla, pero tratándose de la hipótesis en el inciso b), --- obviamente, el patrón tiene que responder del salario mínimo, se estipule o no en el contrato de trabajo, porque nadie puede eludir el pago del salario mínimo legal, que constituye, una garantía en beneficio del trabajador, una garantía " forfait " de la que habla Francisco de Ferrari.

Podríamos considerar que el trabajador, pudiera no tener ventas y en consecuencia, no percibir comisión por causas imputables a él, de donde surge el planteamiento, si -- bajo este supuesto, el patrón tendría que pagar el salario mínimo legal, concluyendo afirmativamente, independientemente del derecho a rescindir sin responsabilidad, el contrato de trabajo. Lo que constituye un problema distinto, pues el objeto de estos comentarios es dejar establecido que tratándose del salario por comisión, éste no puede ser inferior - al mínimo legal; como no puede serlo el salario que se paga a destajo y aún cuando la Ley Federal del Trabajo, no tiene disposición expresa al respecto, es aplicable el artículo - 85 segundo párrafo, que se refiere al destajo y que es aplicable al salario por comisión por analogía.

El artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a este tipo de salario diciendo: que puede comprender -- una prima sobre el valor de la mercancía vendida, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas. Respecto a la forma de pago, a esto se -- refieren los artículos 287 y 288 de la multicitada Ley.

D).- SALARIO A PRECIO ALZADO.

El salario a precio alzado, " Es aquél en el que la re-

tribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar " (23). Es decir, se fija en aquellas -- circunstancias en que se utilizan los servicios de un trabajador para la ejecución de una obra, por la cual se paga -- una cantidad global, por el tiempo en que ésta tarde en concluirse.

Este salario, presenta características de los salarios- que se pagan por unidad de tiempo, y por unidad de obra, al primero, porque la prestación del trabajo se cumple en jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra- el salario debe equivaler al número de jornadas trabajadas- tocando a cada una de ellas una retribución que no sea menor al mínimo legal, y a la segunda, porque la fijación del salario se hace en razón de una obra a realizar.

VII.- PAGO DEL SALARIO.

A).- FORMA DE PAGO.

El pago del salario debe de ser directamente al trabajador, es decir, se le pagará al trabajador personalmente. --

(23) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Página 383.

Solo en aquellos casos en que se encuentre imposibilitado para recibir personalmente el pago, éste podrá hacerse a la persona que el trabajador designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos. Porque de lo contrario, hecho el pago en cualquier otra forma, es decir sin reunir el requisito mencionado, no se liberará al patrón de dicha obligación. (ver artículo 100 de la L.F.T.)

El salario deberá pagarse en efectivo en moneda del curso legal. No siendo valedero hacerlo mediante fichas o vales, o cualquier otro medio con que se pretenda sustituir a la moneda. (Ver el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 Constitucional, en el apartado " A " Fracción X.)

Cuando el salario sea en especie, estas prestaciones deberán ser apropiadas para el uso personal del trabajador y de su familia. (Ver artículo 102 de la L.F.T.)

B).- LUGAR DEL PAGO.

El pago del salario, se efectuará en el lugar en que se presten sus servicios los trabajadores, el cual deberá hacerse además, en el día laborable y durante las horas de trabajo o inmediatamente después a la terminación de los labores. (Ver artículo 108 y 109 de la L.F.T.)

C).- TIEMPO DE PAGO.

Los plazos para el pago de los salarios, no puede o podrá exceder de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores. (Ver artículo 88 de la L.F.T.)

Como se puede desprender de la citada disposición legal que la Ley está refiriéndose en su primera parte a los obreros, ya que son a éstos, a los trabajadores que se le paga semanalmente llamándolos a este tipo de retribución en el lenguaje común y corriente " rays " y en la segunda parte se está refiriendo a los empleados.

Esta disposición es criticable porque no debería de -- establecer ninguna diferencia, ya que como hemos sostenido anteriormente, que todo tipo de trabajo requiere de ambos - esfuerzos, el físico y el intelectual, pero es explicable - en virtud de las necesidades económicas de cada tipo de trabajador.

La doctrina concuerda a este respecto, con la legislación, ya que también establece que la retribución debe ser dada en la medida, tiempo y lugar establecidos y que el pago generalmente se realiza a posteriori.

Dentro de la doctrina Italiana; Luigi De Litala, opina -
" Que a falta de pacto expreso, el empleado tiene derecho -
al pago de la retribución convenida dentro de los términos-
de uso en la localidad en que tiene su sede el estableci-
miento ". (24)

VIII.- PRINCIPIO DE A SALARIO IGUAL TRABAJO IGUAL.

Encontramos la fundamentación jurídica de este princi-
pio, en la Fracción VII del artículo 123 Constitucional que
establece " para trabajo igual debe corresponder salario --
igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad ".

La Ley anterior y ahora la actual, se refieren al prin-
cipio, ambas en el artículo 86, estableciendo que " A traba-
jo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de --
eficiencia también iguales, debe corresponder un salario --
igual ". Unicamente que la anterior ley = 1970 =, estable-
cía que deberían de tomarse en cuenta también. " La canti-
dad y calidad del trabajo ".

Los maestros Trueba Urbina, en sus comentarios a la Ley
Federal del Trabajo; sostienen que " La presente ley esta-
blece normas particulares referentes a trabajos especiales-
y que no obstante que se preste el mismo trabajo, no se con

sidere violatoria del principio de igualdad de salarios. La disposición que estipula salarios distintos para los trabajos iguales, en razón a las causas que dichos preceptos señalan " (24)

A decir de la Ley Federal del Trabajo, no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual:

1º.- Si éste se presta en buques de diversa categoría;

2º.- Si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diversas rutas y la que establezca primas de antigüedad;

3º.- Si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría;

4º.- Por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de los jugadores;

5º.- Por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos. (Ver los artículos 200, 234, 253, 257, 297 y -- 307 de la Ley Federal del Trabajo).

(24) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia y bibliografía. Página 57. Editorial Porrúa. 1975.

La Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado al respecto en tres sentidos:

- 1º.- En el sentido de que la norma Constitucional y legal no pueden referirse a la denominación que se dé al puesto, sino que " corresponde más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado ";
- 2º.- En otro sentido, se propuso precisar el concepto a cuyo efecto mencionó igualdad de condiciones, de cantidad, calidad y jornada;
- 3º.- En este último sentido, el más alto tribunal del país se refiere " A la reconocida igualdad de condiciones de eficacia ". (25)

Este principio, ha querido determinar la prohibición de discriminación que recibe el trabajador por su trabajo, sin distinción de sexo, edad, nacionalidad, creencia religiosa o política, o por raza, etc, etc.

IX.- NUESTRA OPINION.

(25) Ob. Cit. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Página 299.

El salario es la contraprestación que se obliga a pagar el patrón por así ordenarlo la Ley, o el contrato a una persona de quien utiliza su fuerza de trabajo en su beneficio y provecho, o la tenga a su disposición por el tiempo de la jornada legal. El salario que es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo cuya prestación principal es una cantidad en efectivo, en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo, conforme a nuestro Derecho Positivo, es un elemento esencial y característico del contrato de trabajo que lo distingue de cualquier otro, diversificándolo y diferenciándolo. La doctrina lo considera como una contrapartida que el patrón paga por el trabajo, como una retribución por el empleo del trabajador que queda a disposición del empleador para el servicio convenido.

El salario caracteriza al contrato de trabajo, porque dada la multiplicidad de las relaciones humanas que hacen compleja la conducta, equivoca la apariencia y difícil es demostrar la intención, el salario individualiza el contrato determinándolo inequívocamente del acto jurídico del que se trata, ello quiere decir, que cuando se realiza una actividad que por su objetivación oculte su verdadero propósito y se aproveche por quien resulte obligado a pagar el salario para no hacerlo, pueda negarse hasta la existencia del contrato de trabajo, porque como ya lo expusimos, con ante-

rrioridad, de las situaciones de hecho puede derivarse la obligación de pagar, aunque el salario se haya pretendido eludir, lo que establecemos con la afirmación de que es uno de los elementos fundamentales que caracterizan al contrato de trabajo, es dejar asentado que que el salario es el elemento esencial a este contrato, como lo es que la persona ponga a disposición del empleador o patrón, su capacidad de servicio como energía propia de la naturaleza física o intelectual del individuo, es entonces cuando la contraprestación que se opera trae como consecuencia el pago de dinero nos encontramos frente a lo que se llama o denomina salario

CAPITULO TERCERO

EL SALARIO MINIMO

- I.- CONCEPTO DOCTRINARIO
- II.- DISTINCION DE CONCEPTOS.
- III.- FUNDAMENTO DEL SALARIO MINIMO.
- IV.- FINALIDADES DEL SALARIO MINIMO.
- V.- FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.
- VI.- CLASIFICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.
EN GENERALES Y PROFESIONALES.
- VII.- SALARIO MINIMO DEL CAMPO.
- VIII.-SALARIO MAXIMO.
- IX.- CONCEPTO LEGAL.
- X.- NUESTRA OPINION.
- XI.- JURISPRUDENCIA.

• EL TRABAJO ES EL UNICO CAPITAL
NO SUJETO A QUIEBRAS •

1.- CONCEPTO DOCTRINARIO.

A).- Mario de la Cueva.- Para él, el salario mínimo es la cantidad menor que pueda pagarse a un trabajador, pero no implica que esta institución el pago de un salario mínimo compense la energía de trabajo que se desarrolle. " Para él los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de nombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca del animal que de la humana ". (26)

B).- Baltasar Cavazos.- Piensa que " El salario Mínimo debe ser considerado, inclusive, como un estigma para el -- trabajador, se ha dicho que el salario mínimo es " el salario mínimo " que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital que toma en consideración la vida del trabajador como hombre en su expresión material y biológica ".(27)

C).- José Davalos.- Este autor afirma que este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata-- de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir -

(26) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Página 309. Editorial Porrúa. 1985.

(27) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho -- Laboral. Edit. Trillas. 50. Edición. Página 167.

que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su -- fuerza de trabajo. No se dice en la ley que el salario mínimo sea la cantidad que se debe pagar por la jornada máxima de trabajo, esto quiere decir que puede ser de ocho o menos horas. (28)

D).- Nestor de Buen.- El salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada, nunca es suficiente. La idea de la fijación de un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación social. Implica la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación ya que va más --- allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra --- manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa. Para él el concepto adecuado al salario mínimo es el establecido en la ley en su artículo 90. (29)

(28) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa. 1985. Página 214.

(29) De Buen Lozano, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 1985. Página 207.

E).- Guillermo Cabanellas.- Sostiene que " Se designa como salario mínimo, un límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con la que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijados ". (30)

F).- Francisco de Ferrari.- Para este autor el término salario mínimo es " Un concepto puramente formal y jurídico que no tiene origen único ni responde a un concepto determinado ni tiene contenido propio y puede definirse como: El más bajo que debe pagarse en un país, en una región o en una industria según los gremios, oficios, etc. " (31)

II.- DISTINCION DE CONCEPTOS.

Suele confundirse muy frecuentemente y en ocasiones son usados como sinónimos las denominaciones de salario mínimo-salario vital, salario básico y salario justo. Es decir, -- equiparándolo en su concepto, por tanto, es necesario el -- estudio correspondiente para concluir que cada denominación corresponde a un concepto distinto, y que una no necesariamente implica a la otra.

(30) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral.
Tomo I. Página 589.

(31) De Ferrari, Francisco. Ob. Cit. Página 223.

A).- SALARIO MINIMO.

El salario mínimo es aquél que no responde aunque podría responder a las condiciones en que el trabajador se desenvuelve sino aquél que se fija por un procedimiento determinado y por el cual se establece un límite inferior que puede ser superado evidentemente por las partes en el contrato de trabajo. (32)

B).- SALARIO VITAL.

Se denomina también salario suficiente y es " la suma de dinero que necesita un trabajador para poder subsistir y reproducirse " (33). Es indispensable para subsistir en relación a las necesidades propias del trabajador, únicamente desde un punto de vista material y biológico.

Para Pla Rodríguez, varía su concepto al incluir el mantenimiento de los miembros de su familia en cuyo caso pasa a ser un salario familiar. (34)

(32) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Volumen II. Página 375.

(33) De Ferrari, Francisco. Ob. Cit. Página 222.

(34) Citado por Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 587.

C).- SALARIO BASICO.

Es aquél que como su nombre lo indica, sirve de base -- remuneratoria, cabe dentro del salario básico la retribu-- ción mínima más alguna otra."Es la retribución laboral que como cantidad mínima se fija en los contratos colectivos de condiciones de trabajo que supera la conquista del mínimo - que cubre las necesidades del trabajador y su familia y del pacto de los trabajadores con los empresarios y desde luego rebasa el mínimo". (35)

D).- SALARIO JUSTO.

"Este salario, es solo un concepto teórico que nunca se ha llevado a la practica. Es la remuneración que además de tener en cuenta los derechos del trabajador, a una vida digna y decorosa, considera también los intereses del emplea-- dor, siendo justo porque pretende representar un valor, --- equivalente al que recibe el empleador por la prestación -- del servicio". (36)

(35) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral.
Tomo I. Página 589.

(36) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Tomo II.
Página 225.

La Encíclica Rerum Novarum, resa que para fijar conforme a justicia, el límite del salario, muchas cosas se han de tener en cuenta y consideración, y que el salario no debe ser insuficiente para la subsistencia de un obrero frugal y de buenas costumbres.

Por su parte la Encíclica de Pio XI Quadragesimo Anno, sostiene que " Más es imposible llevarlo a efecto si no llegan los obreros a formar su módico capital con la diligencia y el ahorro. Hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia." (37)

III.- FUNDAMENTO DEL SALARIO MINIMO.

La lamentable situación en que se encuentra la mayoría de los trabajadores a quienes se les paga cantidades insuficientes hoy en día, para lo estrictamente necesario llevó al Estado a intervenir necesariamente en la fijación de un mínimo que asegurara la existencia decorosa de vida como persona humana ; el afán de terminar con el régimen de explotación del hombre por el hombre.

(37) XI, Pio. Quadragesimo Anno. Actas y Documentos Pontificios. Ediciones Paulinas. 1980. Páginas 31 a 36.

El primer país que elabora normas para el establecimiento de un salario mínimo, fue Nueva Zelanda en el año de --- 1894, siguiéndole el Estado Australiano de Virginia y posteriormente Inglaterra en el año de 1909. (38)

Pero es a México, con la Constitución de 1917, en su artículo 123 Fracción VI, a quien corresponde la primacía de elevarlo a rango Constitucional y posteriormente el Tratado de Paz de Versalles, en el inciso tercero del Artículo 427. De la comparación de los citados textos se desprende la superioridad del Artículo 123 de la Constitución Política de México de 1917.

Artículo 123 de la Constitución Mexicana: " 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 ".

Artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles: " El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel -----

(38) Cabznelias, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral.

de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y - en su país " .

IV.- FINALIDADES DEL SALARIO MINIMO.

El salario mínimo es aquél cuya finalidad y propósito - es resolver las necesidades del trabajador y su familia, -- no solo de proteger su ingreso, sino que permitan los ingresos provenientes del salario, realizarse con su familia en un medio normal a las necesidades de la clase trabajadora, - pues aún cuando pudiera haber diversas definiciones el propósito del salario mínimo es resumir en él la capacidad no solo vital o de supervivencia, sino de dignidad y bienestar social.

Por lo menos, tal es el propósito del legislador obrero al garantizarlo en la Ley Federal del Trabajo, al disponer en el Capítulo Sexto del Título Tercero " De las Condiciones de Trabajo " que reglamenta la Ley de la materia en sus artículos 90 al 97.

De todo lo anterior, resulta evidente el contenido económico del salario, el propósito fundamental del salario mínimo es satisfacer las necesidades de un jefe de familia en los órdenes de dignificación material, social y cultural;--

con la formación educativa de los hijos hasta donde la educación es obligatoria, que lo es al grado de la educación primaria.

El salario podrá llenar ese contenido económico, esa función de satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia, no tiene únicamente el propósito de satisfacer supervivencia ingente, apremiante de las obligaciones de un jefe de familia, sino en el orden material, social y cultural debe ser el suficiente para tal objetivo.

V.- FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS.

La fijación de los salarios mínimos, corresponde al Estado a través de organismos especiales o comisiones con las facultades ad hoc que señala para el cumplimiento de tal misión.

En México, de conformidad con lo establecido en el Artículo 123 Constitucional fracción VI y los artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el cumplimiento de dicha labor.

Las Comisiones Regionales que están integradas por re-

representantes de los trabajadores, de los patronos, y del -- gobierno, harán los estudios correspondientes y necesarios -- presentando su proyecto para su aprobación, ratificación o -- modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la cual estará integrada de la misma manera que la Regional

La fijación de los salarios mínimos, debe hacerse por -- ramas de la industria o zonas económicas, ya que resulta -- poco práctico la fijación de los salarios mínimos para todo el país en virtud de las diferencias económicas que existen de una región a otra.

La fijación de los salarios mínimos, se hará tomando en consideración el costo de la vida, los salarios o sueldos -- en las ocupaciones análogas, las condiciones geográficas de la zona y las características demográficas y sociales de la población.

La fijación se hace por medio de encuestas, utilizando -- datos estadísticos y haciendo estudios socioeconómicos y -- tomando en consideración que los salarios mínimos deben de -- ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

Los salarios mínimos, se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Existe el -- proyecto de que el salario mínimo sea revisado cada mes, to -- davía no se aprueba dicha propuesta por el Congreso de la - Unión, pero probablemente sea aprobado y entrará en vigor - a finales de los ochentas.

Para la fijación de los salarios mínimos por las Comi-- siones Regionales, se observarán las normas siguientes:

1º.- Los trabajadores y los patrones, dentro de los --- diez últimos días del mes de julio del año en que deba pro-- cederse a la fijación de los salarios mínimos, podrán pre-- sentar los estudios que juzguen convenientes, acompañándo-- los de las pruebas que los justifiquen.

2º.- Para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y de los estudios presentados por - los trabajadores y los patrones, la Comisión dispondrá de - un término que vencerá el treinta y uno de octubre, para -- efectuar directamente los estudios e investigaciones que -- juzgue convenientes y dictar su resolución, fijando los sa- larios mínimos, podrá también solicitar de la Dirección --- Técnica las investigaciones y estudios complementarios.

38.- Los presidentes de las Comisiones, después de la fecha de la resolución tendrán cinco días para ordenar la publicación y remitir el expediente a la Comisión Nacional.

Las Comisiones Regionales, deberán dar en sus resoluciones los fundamentos que la justifiquen, tomando en consideración los informes, las investigaciones y los estudios que hubiese efectuado la Dirección Técnica, determinando la resolución el salario mínimo general, el salario mínimo del campo y los salarios mínimos profesionales.

Para la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las normas siguientes:

a).- Los trabajadores y los patronos, podrán hacer las observaciones y presentar los estudios que juzguen convenientes acompañándolos de las pruebas que los justifiquen, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de cada una de las Comisiones Regionales.

b).- El consejo de representantes a la fecha en que reciba cada expediente tendrá treinta días para su estudio y dictará una resolución confirmandolo o modificándolo, podrá solicitar si lo considera necesario, estudios complementa--

rios de la Dirección Técnica.

c).- Si alguna de las Comisiones regionales no dictara su resolución dentro del término estipulado, es decir a más tardar el treinta y uno de octubre, el consejo de Representantes, dictará la resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y de los estudios presentados por los representantes de los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional, pudiendo efectuar --- directamente las investigaciones y los estudios que considere necesarios.

d).- La Comisión Nacional, en sus resoluciones expresará los fundamentos que lo justifiquen, tomando en consideración las investigaciones y las observaciones y estudios presentados por los representantes de los trabajadores y los patrones ante la Comisión Regional.

e).- Dictada la resolución, el presidente de la Comisión Nacional de los salarios mínimos, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá hacerse antes del treinta y uno de diciembre.

VI.- CLASIFICACION DE LOS SALARIOS MINIMOS EN GENERALES Y PROFESIONALES.

El artículo 91 de la actual Ley Federal del Trabajo, establece que los salarios mínimos podrán ser generales, para una o varias zonas económicas las que podrán extenderse a una o más Entidades Federativas, o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Los salarios mínimos generales deberán regir para todos los trabajadores de la zona considerada, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Los salarios mínimos generales podemos entenderlos como " La cantidad menor que pueda pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, son los que corresponden a los trabajos más simples ". (39)

(39) Ob. Cit. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano-
del Trabajo. Páginas 312.

Los salarios mínimos profesionales son " La cantidad -- menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión ". (40)

El concepto de los salarios mínimos profesionales fue introducido en nuestra legislación por las reformas aplicadas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962, con el objeto de dar protección a aquellos trabajadores que poseen un grado de conocimientos técnicos o especialización.

La fijación de estos salarios mínimos profesionales se hace de la misma manera que la de los salarios mínimos generales.

La actual Ley, mantuvo el mismo procedimiento para su fijación que el establecido por la reforma de 1962.

(40) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Página 313.

Los salarios mínimos profesionales se fijaron por primera vez, para el país en el bienio de 1966 a 1967, que correspondían a doce oficios o trabajos especiales y para 36 zonas económicas.

En el bienio de 1968 - 1969, se amplió para 25 oficios abarcando 47 zonas económicas, posteriormente en el bienio de 1970 - 1971, fueron ya 36 oficios o trabajos especiales a los que se les fijó un salario mínimo profesional y los cuales abarcaban 59 zonas económicas. En el bienio 1972 - 1973, se aprobaron salarios mínimos profesionales para 49 oficios que regirían en 87 zonas económicas. Para el bienio de 1974 - 1975, son 65 oficios y 108 zonas económicas.

Durante el año de 1974 se efectuaron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, relacionadas con los procedimientos establecidos para la fijación de los salarios mínimos y la vigilancia de su cumplimiento. Por una parte, en septiembre de dicho año el Congreso de la Unión aprobó las reformas que por iniciativa del Ejecutivo Federal, hicieron posible el establecimiento del principio de la anualidad -- tanto en la revisión de los salarios mínimos como en la de aquellos establecidos en los contratos colectivos y en los contratos-ley. Por otra parte, y a iniciativa de la diputación obrera, el propio Congreso de la Unión aprobó también,

en el curso del mes de diciembre del mismo año, otras importantes modificaciones. En primer lugar, se suprimió la parte final del artículo 95 del citado ordenamiento legal que limitaba la posibilidad de fijar salarios mínimos profesionales para aquellos oficios donde los trabajadores estuvieran sujetos, en su mayoría, a la contratación colectiva. En segundo lugar, y con el fin de fortalecer la acción del Estado para vigilar el cumplimiento de los salarios mínimos, se aprobaron disposiciones que obligan a las autoridades -- del trabajo a denunciar ante el ministerio público las violaciones a esta norma, estableciéndose en la propia Ley Federal del Trabajo las sanciones pecuniarias y corporales -- aplicables a los patrones que no cumplan con los salarios -- mínimos fijados o que entreguen comprobantes que amparen -- sumas superiores a las efectivamente pagadas o que proporcionaron a los trabajadores.

Este marco legal renovado se complementa con la resolución del H. Consejo de Representantes del 11 de junio del año de 1975, mediante la cual se redujo el número de zonas económicas salariales de 105 a 89, siguiendo los lineamientos que se ha trazado la Comisión en esta materia.

La observancia de los salarios mínimos, de los cuales depende el acceso de muchos millones de mexicanos al mínimo

de satisfactores necesarios para la vida decorosa, no sólo es una cuestión obligatoria que impone nuestra Ley Fundamental, es una cuestión que atañe profundamente a nuestra moral revolucionaria y social.

Es responsabilidad primordial de las autoridades Federales y locales, velar celosamente por el cumplimiento de esta garantía social y establecer todos los mecanismos que sean necesarios para el logro de tal propósito.

El salario mínimo surge de la profunda convicción revolucionaria que ha dado lugar a las instituciones fundamentales de la República Mexicana. Su escrupulosa observancia es un compromiso social en el que debe participar toda la comunidad.

Como antecedentes a la reforma del año de 1962, a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 y a las reformas a la Ley Federal del Trabajo, podemos citar la iniciativa sometida al Congreso de la Unión por el Presidente Licenciado Adolfo López Mateos, que en su Considerando III expresó que:

" ... El desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una conside-

ración 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 o vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades -- resulta no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales, en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo-profesional ". (41)

Como otro antecedente de los salarios mínimos profesionales en el ámbito de la legislación internacional, podemos citar el convenio relativo al establecimiento de métodos -- para la fijación de los salarios mínimos, que quedó registrado con el número 26 en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado el 16 de junio de 1928. (42)

Así fue como surgió la reforma a la ley Federal del Trabajo en el año de 1962, cuyos proyectos fueron enviados al --

(41) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Memorias-

(42) de los Trabajos de 1970-1971. Investigaciones y Estudios referentes a la fijación de los salarios mínimos

Congreso de la Unión, adjuntando estudios realizados por un grupo de expertos encabezados por el Licenciado Salomón --- González Blanco, entonces Secretario del Trabajo y Previ--- sión Social, del cual transcribimos los puntos más sobresalientes para el estudio que estamos realizando.

" ... Los salarios mínimos profesionales deben respetar por una parte los principios y la finalidad del salario mínimo general; su propósito es buscar no solamente la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia - sino un salario equitativo... Los salarios mínimos profesionales deberán regir en zonas económicas = por las mismas razones que se expresan para los salarios mínimos generales = Teóricamente es posible pensar en un salario mínimo que pudiera extenderse a toda la República, pero ello supondría - una cierta uniformidad en las condiciones sociales y económicas del país, que aún está lejos de alcanzarse ". (43)

VII.- SALARIO MINIMO DEL CAMPO.

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, establece

(43) Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Memorias- de los Trabajos 1970-1971. Investigaciones y Estudio Referentes a la fijación de los salarios mínimos profesionales. Página 20.

que " Los trabajadores del campo dentro de los lineamientos señalados por el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades ".

El salario mínimo del campo será fijado siguiendo el mismo procedimiento establecido por la Ley para la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales.

Debiendo entender por trabajador de campo los que " ejecuten los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón " -- según lo establece el artículo 279 de la propia Ley, en el capítulo VIII bajo el rubro " Trabajadores del Campo " =

Los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, proporcionan una definición, considerando trabajador de campo a " quién presta servicios a un patrón, en la agricultura y la ganadería ". (44)

VIII.- SALARIO MAXIMO.

(44) Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente, Bibliografía y Prontuario. Página 133.

Como polo opuesto al salario mínimo podemos citar el -- caso del salario máximo que se fijó en el siglo XIV en Francia e Inglaterra, a consecuencia de la peste negra; que era un límite sobre el cual no era posible un pago superior aún cuando el trabajador lo pidiera o lo pudiese ganar, ya que de situarse dentro de esta hipótesis se harían merecedores a la pena de muerte.

El sistema desapareció por completo pero resurgió con posterioridad en Europa con la intervención del Estado, para detener la inflación. (45)

IX.- CONCEPTO LEGAL.

18.- La Ley de 1931 antes de las reformas de 1962, establece en su artículo 99 que:

" Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y --

(45) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo.

Volúmen II. Página. 381.

teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón --- proporcione a sus trabajadores en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas --- que disminuyan el costo de la vida.

Relacionando este artículo con el 416 de la propia Ley que establece que:

" Instaladas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda, dentro de un plazo no mayor de treinta días, estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto, recabarán toda clase de datos e informes, sobre:

29.- El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador ".

Estudiados en conjunto estos dos textos de los artícu--

los transcritos se puede notar la contradicción en que incurren al hablar el artículo 99 de " necesidades normales - y el artículo 416 de " necesidades mínimas "; cambiando por completo el sentido y suscitándose con razón comentarios en el sentido de que debería entenderse de que el artículo 99- se refería a un salario vital mediante el cual se fijarán - únicamente la cantidad necesaria para cubrir las necesidades materiales y de reproducción para el trabajador.

Después de las reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962, el artículo 99 cambió su redacción quedando de la forma que a continuación transcribimos:

" Salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un 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 ".

En este artículo ya se precisa que salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse en EFECTIVO a un trabajador.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, define el salario mínimo en el artículo 90 en los mismos términos que el artículo 99 de la Ley de 1931, después de la reforma, con la única diferencia de que la Ley de 1931 habla de que " puede pagarse " y la Ley de 1970 de que " debe recibir ".

X.- NUESTRA OPINION.

Consideramos que el término salario mínimo es eminentemente jurídico y que es la cantidad menor o mínima que el derecho permite fijar remunerar la prestación de un servicio, es decir, no lo pactan libremente las partes sino que es de carácter obligatorio y lo definimos como la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por la prestación del servicio y durante el tiempo que esté a disposición del patrón, sin exceder los máximos legales establecidos para tal efecto.

De la definición anterior se desprende que aceptamos -- de la ley Federal del Trabajo, sosteniendo que el pago del salario mínimo es OBLIGATORIO aún cuando no se esté a las órdenes del patrón, las ocho horas que integran la jornada de trabajo.

**XI.- TESIS LABORALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE
LA NACION, RELATIVAS A LOS SALARIOS MINIMOS.**

**SALARIO DIARIO, OMISION DEL, TRABAJADOR DE INDICAR EL -
MONTO DEL.**

Por mandato contenido en el artículo 5º de la Ley Fundamental, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento--salvo los impuestos como pena por la autoridad judicial. En consecuencia, una vez acreditadas la relación de trabajo y la procedencia de la acción ejercitada, las juntas no deben absolver al patrón por la sola omisión del trabajador consistente en no indicar el monto de su salario diario, pues en tal caso, deberá estarse al salario mínimo, general o --profesional, al salario remunerador, al establecido en el --respectivo Contrato Colectivo de Trabajo, o bien al que se acredite en autos.

Séptima Epoca. Quinta Parte.

Vol. 87. Pág. 29. Varios 340/74 Contradicción de Tesis--entre el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. 5 votos.

Vols. 145 - 150. Pág. 55 A.D. 4847/80. IMSS. 5 votos.

Vols. 163 - 168, Pág. 39. A.D. 1237/82. Felipe López --
Cuellar. 5 votos.

Vols. 169 - 174, Pág. 41. A.D. 5597/81. Ingenio Fomen-
to Azucarero del Golfo, S.A. 5 votos.

Vols. 175 - 180, Pág. 37. A.D. 7228/82. Ferrocarril Chi
huahua al pacifico, S.A. de C.V. 5 votos.

SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.

De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Tra-
bajo de 1970, 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. Ahora bien, si el aguinaldo es -
una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumen-
tada en los contratos, es evidente que el pago de esta per-
cepción forma parte de las percepciones a que se refiere el
citado artículo y por lo tanto es computable para los efec-
tos de la integración del salario, y para su cálculo debe -
tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagade-
ra anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcio-
nal.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 145 - 150, Pág. 55. A.D. 7085/80. Victor Rodrí---
guez Cano. 5 votos.

SALARIO, INTEGRACION DEL. CONVENIO.

En los términos del artículo 89 de la ley Federal del Trabajo de 1970, para determinar las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomarán como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo con él la cuota diaria a la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 del citado ordenamiento; pero si en virtud de un convenio se aumenta el número de días que debe abarcar la indemnización correspondiente, el pago de la misma debe hacerse en los términos del precepto citado, esto es, a base del salario integrado.

Séptima Epoca, Quinta Parte.

Vols. 127 - 132, Pág. 65. A.D. 4620/78 Roberto Lizcano Flores. 5 votos.

Vols. 127 - 132, Pág. 65. A.D. 536/79 Pascual Bernal -- García. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127 - 132, Pág. 65. A.D. Ascensión Arreaga Godina Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127 - 132, Pág. 66. A.D. 505/79 Jesus Gómez Martínez y otros. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127 - 132, Pág. 66. A.D. 5252/78 Cesareo Montemayor Treviño. Unanimidad de 4 votos.

TESIS RELACIONADA

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.

La marca de integrar el salario lo determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y es la que debe aplicarse en los casos de indemnización.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 103 - 108, Pág. 96 A.D. 4104/74 Joaquín Beltrán - Quibreza. Unanimidad de 4 votos.

SALARIO REMUNERADOR.

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

Quinta Epoca:

Tomo LII, Pág. 2319. A.D. 3000/37 Martínez Tapia Consuelo y Coagrs. 5 votos.

Tomo LIII, Pág. 2354. A.D. 2083/37 García Carmen. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LV. Pág. 1315. A.D. 7085/37 Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida. Unanimidad de 4 votos.

SALARIO REMUNERADOR.

De acuerdo con lo establecido por el inciso b) de la --
fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, las Juntas
de Conciliación y Arbitraje, tienen la facultad de declarar
nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario
que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que un --
demande señalando el importe de la misma, esto, no imposibi
lita a las Juntas para fijar una mayor, ya que las mismas -
tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente -
establecido por las partes, cuando no lo consideren remunera
dor.

Quinta Epoca:

Tomo XXXVIII. Pág. 770. Reclamación 13295/32 León Anto-
nio. 5 votos.

Tomo XXXVIII. Pág. 2667. Reclamación 2684/33 Moreno Ce-
lia. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXVIII. Pág. 3386. Pérez Guadalupe.

Tomo XXXIX. Pág. 1242. Reclamación 3992/33. Barreta Lu-
is y Coagraviados. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIV. Pág. 228. Reclamación 4365/34 Porras Refugio y Coagraviados. Unanimidad 4 votos.

SALARIOS, NIVELACION DE LOS.

Aun cuando es verdad que el término " trabajo igual " - que consigna el artículo 86 de la ley Federal del Trabajo - de 1931, se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, de cargo, o de designación, respecto de los trabajos de una empresa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la remuneración que - deba pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría, o designación, deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración - deba corresponder más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado, según se desprende del artículo citado, por lo cual, no debe interpretarse ese precepto - tomando únicamente en cuanto a la categoría o designación - del puesto para la que han sido nombrados los trabajadores - sino también las labores que realmente ejecutan.

Nota:

El artículo 86 citado, corresponde al 84 y al 86 de la actual ley Federal del Trabajo.

Quinta Epoca:

Tomo LIV, Pág. 1628. A.D. 3564/37 Suárez Francisco. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXIII, Pág. 2716. A.D. 6163/39 Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 1506. A.D. Alianza de Obreros y Empleados de la Cia. de Tranvías de México, S.A. 5 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 4958. A.D. 1-31/42 Medina Gonzalo y - Coagraviados. Unanimidad de 4 votos.

SALARIO. A QUIEN CORRESPONDE DEMOSTRAR SU MONTO.

Si el actor omitió señalar el monto del salario, debe tomarse en cuenta el salario mínimo. Además, siendo el patrón quien tiene los elementos probatorios necesarios a éste corresponde la prueba del monto del salario.

Amparo Directo 387/1969. Laboral. José Orozco de la Torre. Octubre 28 de 1969. Ponente: Magistrado Manuel Castro Reyes.

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (Monterrey).

TRIBUNALES COLEGIADOS. Séptima Epoca, Volumen 10, Sexta Parte, Página 51.

SALARIOS, FALTA DE LA FIJACION DE LOS, EN LA DEMANDA.

No debe absolverse al patrón demandado, por falta de -- fijación de los salarios por el trabajador actor, aun cuando no se especifique el salario en la demanda laboral, ni lo señale el actor durante el juicio, puesto que tal omisión no es obstáculo para cuantificar la condena, en razón de que en la zona en que haya laborado, hasta el desp'do, o en la fecha en que se rescinda el contrato de trabajo, existe un salario mínimo, que es el obligatorio para la parte patronal.

Amparo Directo 249/1973. Manuel Rodríguez R. Septiembre 21 de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado -- Martín Antonio Ríos.

Tribunal Colegiado del Segundo Circuito (Toluca)
TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Época, Volumen 57, Sexta Parte, Página 59.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1973, TERCERA PARTE, Segundo Circuito, Página 13.

SALARIO MINIMO, FALTA DEL PAGO DEL. CUANDO COMIENZA A CORRER LA PRESCRIPCION EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR RESCINDA LA RELACION DE TRABAJO POR ESA CAUSAL.

Cuando el trabajador, con base en el artículo 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, rescinde de la relación obrero-patronal por faltas de probidad y honradez de su patrón consistentes en que no se le pagó el salario mínimo durante todo el tiempo de prestación de servicios, dicho patrón no puede alegar que como su trabajador desde el primer día en que ingresó a su servicio tuvo conocimiento de que no se le cubrió el estipendio legal, desde ese momento empezaba a correr el término de la prescripción a que se refiere el artículo 517, fracción II, de la mencionada Ley-laboral, habida cuenta que las faltas de probidad y honradez por no pagarse el salario mínimo, se cometen tantas -- cuantas veces el patrón omite el pago de dicho salario, por lo cual, debe analizarse si de los últimos días en que se dejó de pagar la aludida remuneración legal, a la fecha de la presentación de la demanda, ha transcurrido el término -- de treinta días a que se refiere el último precepto legal -- citado, para poder determinar si operó o no la excepción -- de prescripción opuesta.

Amparo Directo 214/1973. Guillermo Y Francisco Encinas-Carpinteyro. Octubre 10 de 1973, Ponente: Magistrado--- Ricardo Gómez Azcárate.

Tribunal Colegiado del Sexto Circuito (Puebla)

TRIBUNALES COLEGIADOS Séptima Época, Volumen 58, Sexta-

Parte, Página 71.

TRIBUNALES COLEGIADOS Informe 1973, TERCERA PARTE, Sexto Circuito, Página 13, con el título: " PRESCRIPCION.- CUANDO COMIENZA A CORRER EN EL CASO DE QUE EL TRABAJADOR RESCINDE LA RELACION DE TRABAJO PORQUE EL PATRON NO LE PAGA SALARIO MINIMO ".

SALARIO MINIMO ANTERIOR A LA VIGENCIA DEL DECRETO QUE-- LO ESTABLECE.

El decreto publicado en el Diario Oficial con fecha 5 - de enero de 1934, fijando el salario mínimo en la cantidad de un peso cincuenta centavos diarios, no puede aplicarse a salarios anteriores a la fecha de su publicación, porque se le daría efecto retroactivo, viciando - el artículo 14 constitucional, razón por la cual, las - Juntas de Conciliación y Arbitraje deben fijar en los - casos en que se discute el monto del salario, la cantidad que corresponda al trabajador, tomando en cuenta -- las condiciones que prevalecían en la época en que se - prestó el servicio.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLIII. Juan José L.R. 3783/1934. Página 2563.

Tomo XLIV. Salazar Martín. R. 3201/1934. Unanimidad de 4 votos.

Fuentes María. R. 5181/1934. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLV. Vega Soledad de 18. R. 1400/1935. 5 votos.
Tomo XLV. Jurado Celedonia. R. 2043/1935. Unanimidad de
4 votos.

JURISPRUDENCIA 220 (Quinta Epoca) Página 207, Volumen
48 SALA Quinta Parte Apéndice 1917- 1975; anterior Apén-
dice 1917- 1965.

JURISPRUDENCIA 148, Página 141; en el Apéndice de fa-
llos 1917- 1934, JURISPRUDENCIA 964, Página 1772. (en-
ACTUALIZACION I LABORAL, tesis 1145, Página 522).

SALARIO MINIMO. CONTRA SU FIJACION NO PROCEDE LA SUSPEN-
SION.

Si se reclama la resolución de una Junta que fija el sa-
lario mínimo para determinada región, debe negarse la sus-
pensión, porque se retardaría la ejecución de una medida --
benéfica para la colectividad, pues la sociedad y el Estado
están interesados en que se mejoren las condiciones de sus-
miembros, y como los trabajadores tienen destinados sus sa-
larios a llenar las imperiosas necesidades de la vida, és-
tos adquieren el carácter de alimento.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLIII. Cía. Minera de Petróleo " El Aguila ". R.--
1171/1939. 5 votos. Jara Maximino y Coag. Página 3654.

Tomo XLIV. Cía. Industrial de Parras, S.A. Página 5654.
Balza Hno., Sucn. Página 1467.

JURISPRUDENCIA 221 (Quinta Epoca) Página 208, Volumen
4º SALA. Quinta Parte Apéndice 1917- 1975; anterior A--
péndice 1917-1965.

JURISPRUDENCIA 149, Página 142; en el Apéndice de fallo
1917- 1954, JURISPRUDENCIA 965, Página 1773. (en ACTUA
LIZACION I LABORAL, tesis 1147, Página 523).

**SALARIO MINIMO. EL PAGO INFERIOR AL SALARIO MINIMO ES -
CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisi---
sión del contrato de trabajo, de conformidad con lo estable
cido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal --
del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón res-
pecto al trabajador.

Amparo Directo 4337/1975. Ramón Jaramillo Garza. Noviem
bre 24 de 1975. 5 votos. Ponente: Mtro. Ramón Canedo --
Aldrete.

4º SALA Boletín Nº 23 y 24 al Semanario Judicial de la
Federación. Página 51.

4º SALA Informe 1975, SEGUNDA PARTE, Página 77.

CAPITULO CUARTO

EL SALARIO MINIMO

Y LA

CRISIS ECONOMICA

- I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.
- II.- FIJACION DEL SALARIO MINIMO.
- III.- LA MOVILIDAD DEL SALARIO MINIMO.
- IV.- SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- V.- LA PROTECCION DEL SALARIO.
- VI.- SOLUCIONES.

" EL TRABAJO ES UN TITULO NATURAL PARA LA PROPIEDAD DEL FRUTO, Y LA LEGISLACION - QUE NO RESPETE ESTE PRINCIPIO ES INTRINSECAMENTE INJUSTA "

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El Salario Mímimo, aún cuando es una medida tendiente a proteger a la clase trabajadora, de más urgentes necesidades económicas, por los complejos problemas sociales que -- por los que esta pasando el país en estas épocas y que conducen a la postergación de los trabajadores menos preparados o sin ninguna especialidad así como la presión de la -- iniciativa privada de conseguir mano de obra barata, sur-- giendo la imperiosa necesidad de que el Estado garantice un pago mínimo que haga factible la supervivencia de este sector más modesto de la clase laborante, lo que en efecto es una conducta positiva, crea una serie de interrogantes cuya problemática puede ser anunciada conforme a los problemas - que suscita, este desequilibrio económico nacional.

En primer término, ante la aflicción del constante aumento de la vida, de los procesos inflacionarios incontenibles, en el mundo y que según la opinión de los expertos en economía, no va a ser posible detener ni controlarla por -- varios años, por lo que en cálculos aún conservadores atribuyen que ningún control eficaz podrá haber en los próximos años, surgiendo el primer planteamiento, existiendo una relación constante entre los salarios y los precios, el aumento de los salarios mínimos en forma periódica repercute básicamente a incrementar el proceso inflacionario.

Son suficientes los aumentos mensuales que se proyectan conforme a la proximas reformas para dentro de esa periodicidad aumentar los salarios. Cuando en los procesos inflacionarios actuales de los que es un ejemplo bien conocido - el que acabamos de sufrir en meses pasados, en el que de un día para otro se efectua una devaluación de nuestra moneda - con relación al dolar americano, los aumentos son no solo - incontrolables, sino que desproporcionados al grado tal que no puede ni preverse ni tenerse asegurado que el salario -- mínimo que hoy se estima como tal, al día siguiente satisfaga su sentido y su definición.

Es conveniente el actual funcionamiento de los organismos encargados de fijar los salarios mínimos, cuyos estudios son lentos en relación con el alza immoderada de la vida. Mantener esta organización o depurarla para hacerlo --- ágil o bien hacer desaparecer esos organismos sustituyendolos por otros que tengan una mejor organización y forma más expedita para considerar los aumentos a medida que las circunstancias lo vayan requiriendo, y en el momento preciso.

Es el salario mínimo con todos los problemas que encierra la solución más adecuada de proteger a los trabajadores que forman la gran mayoría de la población del país.

Existe otra medida de protección o de tutela que pudiera ser ejercitada con mayor eficacia.

Se encuentra real y verdaderamente el salario mínimo -- protegido, contra los abusos de la clase patronal que en la mayoría de las veces pretenden evadir el pago mínimo o parte de él.

Es eficaz el artículo 387 fracción XVII del Código Penal para proteger al salario. Se aplica en la práctica o -- constituye letra muerta. Se refiere el dispositivo citado -- anteriormente al salario en general o únicamente al salario mínimo. Es necesaria la creación de otras disposiciones para proteger al salario mínimo.

Se aplican las sanciones administrativas de la ley Federal del Trabajo a los patronos que no pagan el salario mínimo. Cumplen con la tarea que se les ha encomendado a los -- inspectores del trabajo. Está el salario mínimo en sus dos -- aspectos profesional y general sujeto a algún régimen tributario. Es el salario móvil una solución al problema de la -- carestía de la vida.

Todas estas interrogantes por su complejidad y dificultad no son de fácil solución, su planteamiento de suyo difi-

cil es infinitamente más fácil que su solución no digamos - teórica, sino que desde el punto de vista de la práctica en cuenta obstáculos insuperables, al grado de que podemos -- afirmar que frente a algunos planteamientos que crea su problemática no avizoramos una pronta solución.

En este trabajo nos proponemos resolver la problemática planteada respondiendo a las interrogantes anteriormente -- formuladas y proponiendo una solución a los mismos.

II.- FIJACION DEL SALARIO MINIMO.

La fijación y cuantificación del salario mínimo corresponde tanto a la Comisión Nacional como a las Comisiones -- Regionales de los salarios mínimos, las que fueron creadas -- al reformarse el artículo 123 Constitucional y a las reformas y adiciones que sufrió la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de Noviembre y el 31 de Diciembre del año de 1962.

A).- ANTECEDENTES

La Constitución Política Mexicana de 1917, fué la primera Constitución en consignar en el mundo garantías sociales creando postulados de reivindicación social en su artículo-

123, entre otras como lo es el de la institución de los salarios mínimos. El artículo en cita establece en sus fracciones VI y IX que el salario mínimo se fijaría por Comisiones Especiales que se formarían en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado.

El 31 de Agosto de 1929, se reforma la Constitución en su artículo 73 fracción X, desapareciendo la facultad que tenían los Estados de legislar en materia de trabajo, quedando como atribución exclusiva del Congreso de la Unión la de expedir las Leyes sobre trabajo.

El 18 de Agosto de 1931, se promulgó la Ley Federal del Trabajo estableciendo en ella que el salario mínimo se fijaría por Comisiones Especiales en cada municipio subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el año de 1933, se reforma la fracción IX del artículo 123 Constitucional, subordinando las Comisiones Especiales y Municipales a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

En Diciembre de 1961, es enviada una iniciativa de ley para reformar las fracciones VI y IX del artículo 123 Cons-

titucional al Congreso de la Unión, por el entonces Presidente de la República Mexicana, el señor Licenciado Adolfo López Mateos, donde se consideraba que la fijación de los salarios mínimos por municipios, era insuficiente y defectuosa porque la división de los Estados de la Federación en Municipios obedece a razones Políticas e Históricas, y es así como propuso que la fijación de los salarios mínimos -- generales se hiciera en función de zonas económicas y propone incorporar a nuestra legislación laboral los salarios -- mínimos profesionales creando así en la reforma del año de 1962 a la fracción VI del artículo 123 Constitucional, y -- publicada el 21 de Noviembre del mismo año; nuevos órganos-- encargados de la fijación de los salarios mínimos, que son la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos. Dando por resultado consecuentemente la reforma a la Ley Federal del Trabajo y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 - de Diciembre de 1962.

B).- INTEGRACION DE LAS COMISIONES

Tanto la Comisión Nacional como las Regionales de los salarios mínimos estarán integradas por representantes de los trabajadores y de los patrones, así como del Gobierno, de conformidad con lo establecido en la fracción VI del ar-

título 123 de la Constitución Política Mexicana.

C).- VIGILANCIA

a).- NOCIONES GENERALES.

La inspección del Trabajo surge de las acepciones que la palabra inspección entraña, como: " examen, observación de reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que se desenvuelve en esa actividad en alguna esfera y cual jurisdicción de los inspectores y organización de los mismos ". (46).

Inspección proviene del latín inspectio; lo que a su vez significa: acción y efecto de inspeccionar, Cuidado y cargo de velar sobre una cosa.

La inspección del Trabajo es un Organismo Administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, se encarga de Fiscalizar el cumplimiento de la Legislación laboral y de imponer sanciones en los casos de infracción de la misma. Tal y como lo establece el artículo 523 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

(46) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Tomo II. Pág. 755.

Los textos más antiguos sobre la inspección del Trabajo corresponden a España, en época de la Primera República, la Ley de 1873 del 24 de julio, que encomendaba dicha tarea a los jurados mixtos. Posteriormente en Francia, la Ley del 19 de mayo de 1874, que constituye una inspección laboral limitada a la vigilancia del trabajo de las mujeres y de los menores. Posteriormente la encontramos en Inglaterra en el año de 1883, en la ley de Altorp, que organiza en forma rudimentaria el trabajo de la fiscalización. Consecutivamente el Tratado de Paz de Versalles, la consigna en el artículo 427 inciso 9; y establece que: "deberá el servicio de Inspección del Trabajo tener por misión especial, asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos, trabajos nocturnos, prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad".-- Que fué adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1923. (47)

(47) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho laboral. Tomo II. Páginas 756 a 759.

d).- LA INSPECCION EN NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La inspección en nuestra Ley Federal del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- 1º.- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- 2º.- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patronos sobre la manera más efectiva de cumplir las normas del trabajo.
- 3º.- Poner en conocimiento de la autoridad las diferencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en la empresa y el establecimiento.
- 4º.- Realizar los estudios y acoplar los datos que soliciten las autoridades y los que juzgue convenientes para -- procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patronos.
- 5º.- Las demás que le confieren las Leyes.

La Inspección del Trabajo se integra con un Director -- General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, -- que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones a que se hizo mención anteriormente. Serán nombrados -- por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y por los Gobiernos de las Entidades Federales, debiendo reunir los -- siguientes requisitos: ser mexicano, mayor de edad, en ple-

no uso del ejercicio de sus derechos, habiendo terminado la educación secundaria, no pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patronos, demostrar tener suficientes conocimientos de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social debiendo tener la preparación técnica necesaria para el --- ejercicio de sus funciones, no pertenecer al estado ecle--- siástico, no haber sido condenado por delito intencional, -- sancionado con pena corporal.

Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes atribuciones:

1º.- Vigilar el cumplimiento de las normas del Trabajo especialmente de las que establece los derechos y las obligaciones de trabajadores y patronos, de las que reglamenta el trabajo de las mujeres y de los menores y las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y higiene.

2º.- Visitar las empresas y establecimientos durante -- las horas de trabajo, diurno y nocturno previa identificación.

3º.- Interrogar solos o ante testigos, a los trabajadores y patronos sobre cualquier asunto relacionado con la -- aplicación de las normas de trabajo.

4º.- Exigir la presentación de libros u otros documen--

tos a que obliguen las normas de trabajo.

5º.- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.

6º.- Sugerir se eliminen los efectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo, cuando constituyan una violación de las normas de trabajo y un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores y la adopción de las medidas en caso de peligro inminente.

7º.- Examinar la substancia y materiales utilizados en la empresa o en los establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.

8º.- Y las demás que le confieren las leyes.

Los Inspectores de Trabajo como hemos dejado apuntado anteriormente, son Autoridades Administrativas, Federales o Locales, encargadas de vigilar el cumplimiento de las leyes de los contratos colectivos y de los contratos ley, pero -- desgraciadamente no cumplen con sus funciones y con los deberes que se les han encomendado para tal función.

La propia Ley Federal del Trabajo, concede una importancia especial a la Inspección del Trabajo que consiste no -- solo en supervisar las relaciones obrero-patronales, sino -- además se les encomienda la función de vigilar por medio de los Inspectores del trabajo el cumplimiento por parte de --

los patrones el pago del salario mínimo, ya sea general o profesional.

C).- LA HUELGA COMO UN SISTEMA DE EMERGENCIA.

En un estudio del salario mínimo como este trabajo pretende ser, aunque en especial nos interesan los problemas relativos a los salarios mínimos, no puede dejarse de ver, aunque sea mediante un análisis somero una de las armas de lucha reconocida por la legislación laboral mexicana como un derecho del trabajador organizado para conservar las conquistas obtenidas a través de los años de lucha, o para mejorar las condiciones generales del trabajo, o ya para revisar un contrato existente, o bien para obtener un contrato colectivo, o para mejorar los salarios u obtener prestaciones que impliquen una mejoría para la clase trabajadora.

Segun resa el artículo 440 de la actual Ley Federal del Trabajo; la huelga es la suspensión temporal del trabajo -- llevado a cabo por una coalición de trabajadores. Esta definición consignada recoge la concepción jurídica de los elementos que constituyen los materiales objetivos del hecho, como lo es el de la suspensión del trabajo con carácter temporal, llevado a cabo por trabajadores que se unen, asocian

o se agrupan para suspender las labores, es una definición objetiva que describe el hecho, aun cuando para que esta -- suspensión alcance el contenido jurídico se requiere que -- traiga aparejado el hecho mismo de la suspensión, un objeto que conforme al artículo 450 de la ley de la materia debe -- perseguir el equilibrio entre los diversos factores de la -- producción, armonizando los derechos del trabajo con el del capital; obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia. Obtener de los patrones la celebración -- del contrato Ley, y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. Exigir el cumplimiento de los contratos -- ya sean colectivos o ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Exigir el cumplimiento de -- las disposiciones legales sobre la participación de utilidades y apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los -- dispositivos enumerados en el citado artículo.

De la anterior exposición tendremos que concluir que la huelga para estar considerada como legal, conforme a nuestro derecho, es indispensable que al hecho material de la -- suspensión del trabajo por los trabajadores agrupados con -- una actitud común, la de la suspensión de las labores, requiere que se persiga un objetivo o una finalidad consistente en la obtención de los que la ley permite conseguir a --

los trabajadores agrupados en sindicatos o asociaciones --- profesionales o la coalición de éstos para realizar o lo--- grar el fin común permitido por la ley, en beneficio de los traabajadores, alentando así el que los trabajadores se agru pen en organizaciones profesionales, sindicatos o coalició- nes que les permitan logros de beneficios colectivos, que - le dan más consistencia y fuerza a la defensa de los dere-- chos e intereses de la clase trabajadora del país.

La huelga, ha constituido y constituye una arma de lu-- cha y una barrera defensiva para el mantenimiento de las -- conquistas de la clase trabajadora, pero no siempre ha cons tituido un derecho del trabajador, por el contrario fué con siderada como un acto antijurídico y castigado como un deli to.

La etimología de la palabra huelga proviene de holgar:- que a su vez es la cesación o paro en el trabajo de perso- nas ocupadas en el mismo oficio, hecho de comun acuerdo pa- ra imponer a los patrones determinadas condiciones.

La palabra huelga nos lleva al conocimiento de la anti- quedad de su origen, proviene del Francés y sus anteceden-- tes históricos se remontan desde la lejana época en que los obreros sin trabajo acudían a la plaza del Ayuntamiento de-

París denominada " Plaza de Greve " o " Plaza de Huelga ", - que era un terreno baldío sobre el cual el río Sena había - acumulado arena y pequeñas piedras, de ahí su nombre; = por que Greve, es la denominación que se da a una playa cuya -- superficie está formada por guijarros =, antes de que se -- construyeran los muelles para cruzar el lecho de este río - acudían a ese lugar los obreros en busca de algún trabajo - y los patrones a contratarlos, pero sucedía que no siempre sólo fueron a esa plaza los obreros sin trabajo, sino los - que teniéndolo, cuando querían manifestar su inconformidad - con las condiciones de trabajo se colocaban en huelga, ---- = Greve =, lo que significa, en la Plaza de Greve, querien - do manifestar que estaban en espera de mejores propuestas - de trabajo.

Esta actitud de protesta, esta forma de suspensión del - trabajo para acudir a pararse a la Plaza de Greve, es el -- origen de su nombre y el antecedente histórico de la etimo - logía. (48)

En nuestro idioma la palabra " huelga ", proviene de -- huelgo, que significa: pequeño descanso durante el trabajo -

(48) Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas, Guiller - mo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Pág.679.

a su vez huelgo se origina en "holgar con raíz latina en follicare, respirar, figuradamente tomar alimento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos". (49)

El concepto actual de la huelga, según el maestro Guillermo Cabanellas de Torres, en el Diccionario de Derecho Usual es: " El lapso en que no se trabaja, Cesación colectiva y concertada del trabajo, por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión sobre los mismos. Se produce también con carácter político contra el poder público. Por el contrario el " lock out ", es la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o el comercio. --- " La huelga no es un conflicto de trabajo, sino un hecho -- que aparece como consecuencia de un conflicto de intereses -- y que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo. La prueba de que la huelga y el conflicto colectivo son cosas distintas = aunque generalmente vayan unidas =, está en el hecho muy visible de que existen conflictos que se ventilan y solucionan sin que los trabajadores recurran a la huelga; y también existen huelgas que no tienen por ori-

(49) Alcalá Zamora y Castillo, Luis y Cabanellas, Guillermo de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II
Página 682.

gen una controversia económica o de intereses. El conflicto precede a la huelga y es el origen de ésta ". (50)

La huelga, es un arma de lucha de la clase trabajadora para defender sus intereses de clase, buscando mejoras --- económicas y prestaciones sociales cada día mejor, pero como arma de lucha, tiene también un sentido político, que en sentido estricto puede emplearse para obligar a un Gobierno a hacer concesiones de carácter económico-social, que conduzca a que el gobierno encuentre soluciones de política -- económica que de otro modo constituyen para él problema de difícil solución, tal es el caso de los emplazamientos a -- huelga que se acaban de presentar en diciembre de este año de 1987; y que sirvieron para propiciar los aumentos a los salarios, que si bien es cierto estaban justificados, había un trasfondo político para que el Gobierno pudiera dar jaso al proceso inflacionario cuya existencia se pretendía negar sin que se provocara un enfrentamiento de intereses sin --- aparente justificación, por lo que era propicio los planteamientos del alza de los salarios, para que el Gobierno pudiera sin suscitar controversias directas entre el sector - público y el industrial, en las que hubiera una causa que -

(50) Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo II. Páginas 326 a 327.

lo explicara, porque con independencia a que los salarios tenían que ser aumentados por los altos costos de la vida - el proceso inflacionario retenido ficticiamente y de no haberse hecho el planteamiento político-económico de los emplazamientos a huelga, el alza de los precios era inaplazable y aunque hubo declaraciones de que el alza de los salarios no afectaría los costos, como tal situación es consecuencia necesaria, los emplazamientos para el aumento de -- los salarios vinieron a constituir una solución que evitara un abierto enfrentamiento que hubiera sido más negativo.

La breve exposición que hemos señalado anteriormente -- con respecto a la huelga, por lo que respecta a este trabajo, solamente interesa en cuanto a la fracción I del artículo 450 de la Ley de la materia, que es la huelga para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, por que en ella encaja perfectamente bien el aumento de los salarios, aun cuando es en esta hipótesis obviamente deberá - estar comprendido el salario mínimo, de acuerdo con la organización que tiene la fijación de éstos, difícilmente puede servir la huelga para conseguir el aumento o el mejoramiento del salario mínimo, en primer término, porque éste lo -- fija el Estado, a través de los organismos creados para tal objeto. El miércoles 16 de Diciembre de 1987 el Senado de - la República aprobó las reformas a la Ley Federal del Traba

jo y faculta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a fijar y revisar el monto de éstos en cualquier momento si las condiciones generales de la economía nacional así lo justifican.

También permitirán a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores y patrones, solicitar revisiones de salarios cuando consideren que no corresponden a la realidad económica del país. Las modificaciones a la legislación laboral fue enviada al Congreso de la Unión por el Presidente de la República el Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, el mes pasado. Entre otras reformas destacan las sanciones que se aplicarán a los patrones que incumplan con el pago del salario mínimo a sus trabajadores. Se establece que los empleadores podrán ser sancionados con prisión hasta de seis meses como mínimo y hasta cuatro años como máximo y con una multa equivalente hasta de 200 veces el salario mínimo general.

En las modificaciones autorizadas también se establece la desaparición de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, y se faculta única y exclusivamente a la Comisión Nacional para que sea el organismo encargado de la fijación y revisión en cualquier momento de los salarios mínimos, en que las circunstancias económicas del país lo justifiquen.

Por lo que debemos concluir que para resolver el más --apremiante de los problemas del mejoramiento o aumento del salario mínimo como una forma de equilibrio de los diversos sectores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, no es hoy por hoy idónea la huelga, ni siquiera procedente en forma directa con un planteamiento concreto y referente al salario mínimo exclusivamente, por lo que a ese respecto convendría ampliar el derecho de huelga, aunque tuviera que modificarse su organización actual de funcionamiento, toda vez que las Comisiones y Organismos encargados de fijarlo se acaban de reformar.

III.- LA MOVILIDAD DEL SALARIO MINIMO.

Para poder hacer el estudio correspondiente y para que se entiendan nuestros puntos de vista, es necesario conocer qué se entiende por salario mínimo y para éso consultamos el Diccionario para Juristas que lo define como: " La menor remuneración que la ley permite dar a un trabajador ".(51) Y el Diccionario de Derecho Usual lo define como: " El que por Ley o pacto está sujeto a alteraciones paralelas al nivel de la vida " (52)

(51) Ob. Cit. Palomar de Miguel, Juan. Pág. 1217.

(52) Ob. Cit. Cabanellas, Guillermo. Tomo IV. Página 11.

Todo lo anteriormente expuesto, nos conduce a meditar - si el salario mínimo que cada " año " se renueva y que ahora se renovará cada mes de acuerdo con las reformas legislativas que entraran en vigor en 1988 específicamente en el mes de marzo de ese año. Y los cuales se fijarán conforme - al índice de la inflación que se prevea para el mes en que estén vigentes, para inducir a los industriales y comerciantes a que sus precios no vayan más allá de los niveles que se establezcan.

Se pretende que las alzas mensuales de los salarios mínimos se harán con base en el índice de precios de una canasta básica de satisfactores que incluirá aquellos artículos más importantes en el consumo popular, así como los precios y las tarifas más importantes de los bienes y servicios que ofrece el Estado. Se cree que con esta medida gradualmente se abatirá la inflación. Podría modificarse el -- salario mínimo como si se tratase de un salario móvil conforme a las necesidades del aumento de la vida, que se determinan por crisis súbitas como acaba de ocurrir con el -- alza de los energéticos. La Ley no establece la movilidad -- del salario mínimo en forma expresa, pero estimamos que dada la naturaleza económica y el propósito del salario mínimo al disponer que deberá ser suficiente para satisfacer -- las necesidades normales de un jefe de familia en el orden-

material, social, cultural y educativo de su familia. Evidentemente comprende la imperiosa necesidad de la movilidad del salario.

Los emplazamientos a huelga, que realizaron las centrales obreras en diciembre de 1987, sin desconocer que tuvieron en su realización más sentido político en cuanto a forma en que se llevaron a cabo, creemos que el fundamento está imbibido en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo al ajustar el salario mínimo a las necesidades normales del jefe de familia como tal, pues de otro modo su contenido económico no respondería al propósito jurídico que es de orden y carácter público.

IV.- SANCIONES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este apartado haremos un análisis de las sanciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, referentes al "no pago del salario mínimo y al artículo 387 fracción --- XVII del Código Penal Federal que tipifica el fraude al --- salario".

La Ley Federal del Trabajo en el Título Dieciséis que se refiere a las "Responsabilidades y Sanciones", establece que las violaciones a las normas de trabajo se sanciona-

rán de conformidad a lo establecido en este título y así --
lo establecen los artículos 992 a 1010 ; al patrón que no --
pague el salario mínimo a sus trabajadores.

Debemos dejar establecido que ya existen una serie de --
disposiciones de carácter jurídico, penal, laboral, adminis-
trativo, como las que establece en este capítulo de sancio-
nes la Ley Federal del Trabajo; entre las que se encuentran
las anteriormente citadas, que son las que interesan a nues-
tro estudio en forma particular. Pero no existen delitos --
especiales, que por la tremenda influencia de proteger al -
trabajador de los abusos que con respecto a su necesidad --
económica se cometen, otros que explotando su ignorancia y-
sus apremiantes aflicciones, lo que ocurre con mucha fre---
cuencia, permiten que se les explote o son objeto de injus-
ticia que no obstante lo avanzado de nuestra legislación --
laboral desde su aspecto teórico, en la práctica no han po-
dido ser eficaces.

A).- FRAUDE AL SALARIO.

Nos proponemos tratar someramente una de las formas del
delito de fraude que el Código Penal Tipifica Especificamen-
te el consagrado en el artículo 387 fracción XVII, ya que -
este delito de carácter patrimonial hasta la fecha se ha --

entendido únicamente referido al salario mínimo, aunque innegablemente la tutela penal debe extenderse a todos aquellos casos en que no se paguen las cantidades estipuladas en el contrato o las que correspondan al salario remunerador, o cuando no se pague salario alguno, pues el delito de fraude se integra en todas y cada una de esas hipótesis sin que sea explicable el porqué de los escasísimos antecedentes que de este delito existen en los tribunales.

Afirmamos a priori que el tipo del delito y sus elementos no solo abarcan la tutela del salario mínimo, sino del salario mismo, no tiene otro propósito que el de hacer resaltar lo que consideramos constituye un grave error, pues los elementos del tipo legal encajan perfectamente bien en cualquiera hipótesis en que en perjuicio del trabajador no se le cubra el salario que legalmente le corresponde.

El delito, es toda acción u omisión que sanciona la Ley Penal, mediante la imposición de una pena al individuo que transgrede el precepto subyacente, aplicada conforme al derecho soberano del Estado de reprimir y castigar a sus súbditos cuando lesionan los bienes jurídicos que estima necesarios tutelar para hacer posible la vida en convivencia;-- conforme a este criterio, la represión de las conductas delictivas hace posible la vida en sociedad, garantizando la-

permanencia y supervivencia de los bienes elementales del ser humano; es decir, del individuo en su integridad física en su patrimonio o en su libertad.

De acuerdo con las ideas precedentes, podemos fácilmente advertir que la noción de bien jurídico se reduce a la de una situación considerada como deseable cuya permanencia o relativa inviolabilidad es objeto de medidas específicas por parte del derecho.

Las relaciones obrero- patronales, se rigen por la Ley Federal del Trabajo, que viene a ser reglamentaria del artículo 123 Constitucional. Ahora bien, la Ley exige que al trabajador se le cubra una retribución determinada como la que puede ser fijada convencionalmente pero con un propósito francamente protector y a fin de evitar abusos se exige cuando menos el pago de lo que conocemos con el nombre de salario mínimo.

El salario que constituye el ingreso que hace posible la supervivencia del trabajador y su familia, es un bien jurídico que requiere tutela, no sólo la vigilancia de las autoridades administrativas, no sólo la protección del salario mínimo a través de la Ley Federal del Trabajo; sino que requiere de la tutela penal, y para eso se creó, esta misma

protección en el Código penal. Una figura al respecto, porque la introducción de este delito en el Código Penal, data apenas de la reforma del 3 de Diciembre del año de 1954, y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Enero del año de 1955, y entrando en vigor 3 días después. Pero este delito no obstante que desde 1945 se tipificó, no ha tenido positividad, pues en la práctica no se ha castigado a los transgresores del mismo. Que ha ocurrido en esos años desde su creación a la fecha. Porqué ha sido letra muerta hasta nuestros días.

Mencionamos ya el carácter contingente del delito de fraude al salario, pero que no es la fuerza de trabajo como único patrimonio del hombre el medio por el cual se puede obtener un salario; si esta única medida de obtención del salario no tiene protección, el trabajador estará inerme, la disposición penal hasta la fecha ha carecido prácticamente de aplicación, como podemos afirmarlo después de haber investigado directamente ante la Procuraduría General del Distrito Federal, donde en los últimos años no se han hecho averiguaciones previas relacionadas con el fraude al salario. Sin embargo, las estadísticas acusan que en más de un 40 % de trabajadores no perciben el salario mínimo.

De estos datos estadísticos, podemos tener una idea del

elevado porcentaje de la población trabajadora que no percibe el salario mínimo; y donde resulta increíble que no se haya recibido en la Procuraduría General del Distrito Federal una sola denuncia de fraude al pago del salario mínimo.

Establecida la libertad de trabajo como una garantía en los artículos 4º y 5º Constitucionales y precisando este -- último que " nadie podrá ser obligado a prestar trabajos -- personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento ", resulta que en las leyes secundarias tan sólo en forma titubeante se pune la imposición de un trabajo contra la voluntad de quien lo ejecuta y a falta de pago de lo que en el lenguaje del Constituyente es " la justa retribución " y que en tratándose de una relación laboral es -- cuando menos el salario mínimo periódicamente fijado según -- zonas establecidas.

Existen disposiciones de carácter penal que con muy poca fortuna procuran tutelar los bienes jurídicos: libertad de trabajo y justa retribución a que aluden las disposiciones legales antes mencionadas.

Establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 101, que el salario en efectivo " deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal " da la impresión de que en-

la fracción IX del artículo 387 del Código Penal, se pune precisamente la violación al mandato expreso de la ley Federal del Trabajo, que en realidad no es sino la reproducción de la fracción X del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Ahora bien, en la fracción IX del artículo 387 del Código Penal, concebida en los términos siguientes: " al que -- para obtener un lucro indebido, ponga en circulación fichas, tarjetas, planchuelas y otros objetos de cualquier materia como signos convencionales en substitución de la moneda legal "; resulta que sólo en forma indirecta está dicha disposición reprimiendo la violación al mando Constitucional, -- puesto que es indispensable para que se integre la figura delictiva el propósito de la obtención de un lucro.

Este mandamiento tiene como antecedentes al artículo -- 430 del Código Penal de 1871, que consideraba a la letra: " los hacendados, dueños de fábricas ó talleres que en pago del salario o jornal de sus operarios les den tarjas o planchuelas de metal o de otra materia, vales o cualquiera otra cosa que no corra como moneda en el comercio, serán castigados de oficio, con una multa del duplo de la cantidad a que ascienda la raya de la última semana en que se haya hecho el pago de esa manera. La mitad de esta multa se aplicará a los operarios en proporción al jornal que ganen ".

Como observamos el vetusto dispositivo del Código de 1871, tenía como posibles activos únicamente a los hacendados, a los dueños de las fabricas y a los de los talleres. En el Código de 1931 la figura se integra por conducto de cualquiera persona que sustituya la moneda del curso legal con propósito de un lucro. En realidad, la fracción IX del artículo 367, viene a ser un precepto ampliador o amplificador del artículo 430, que mencionamos anteriormente, pero resulta que si el patrón sustituye la moneda, deberá demostrarse que tal sustitución se hizo con el propósito de un lucro indebido, pues si no se acredita el delito en cuestión, no podrá irrogarse pena alguna.

En el viejo sistema de las tiendas de raya, el hacendado cubría el salario a sus trabajadores entregándoles planchuelas o vales que únicamente podían utilizarse como signos de cambio en la tienda del propio hacendado, quien al pagar el salario correspondiente estaba a su vez explotando al trabajador, puesto que fijaba a su libre albedrío el precio de las mercancías, y el trabajador no podía sino aceptarlas porque le era imposible, obtenerlas en otra parte.

La explotación era manifiesta, pero se practicaba so pretexto de una idea paternalista, según la cual si el salario se pagaba en dinero del cuño corriente, el trabajador lo lapidaría en vicios o cuando menos tendría que verse for

zado a comprar en sitios alejados de la hacienda, lo que en muchos casos resultaba prácticamente imposible por el aislamiento en que vivía.

El dispositivo de la fracción IX de que nos estamos ocupando, no se integra por el solo hecho de que el patrón deje de pagar en moneda del curso legal, sino que resulta indispensable demostrar que lo haga con el propósito de lucrarse, y esto último aún cuando podrá ser palmario en algunos casos será indetectable en algunos otros. Esto por lo que se refiere a la tutela penal, muy relativa como se ha dejado asentado anteriormente sobre el pago del salario en moneda del curso legal. Pasemos a ver que hay sobre la falta del pago de la justa "retribución" que ya hemos visto se reduce al salario mínimo cuando medie una relación de trabajo.

La fracción XVII del artículo 387, consigna a la letra " al que valiéndose de la ignorancia de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores de las que legalmente les corresponden por las labores que ejecuta o le haya entregado más comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega "

Tampoco esta disposición puede considerarse apropiada para tutelar penalmente la falta de pago del salario que legalmente le corresponde al trabajador. Ello se dice en atención a que resulta indispensable que medie la ignorancia o las malas condiciones económicas del trabajador: en puridad el mandamiento consigna varias hipótesis, a saber:

A).- Valiéndose de la ignorancia y no pagar el salario que legalmente le corresponde;

B).- Valerse de las malas condiciones económicas y no pagar el salario que legalmente le corresponde;

C).- Valerse de la ignorancia y obtener recibos por cantidades superiores a las entregadas;

D).- Valerse de las malas condiciones económicas para que se entreguen los recibos ya aceptados.

Nos encontramos en una situación que de hecho es la siguiente: " El trabajador se encuentra siempre en malas condiciones económicas, comparada esta situación con la de sus patrones. Esto es una situación absoluta y no solamente relativa; pero suponiendo sin conceder, que la situación económica del trabajador no sea mala comparada con otros que -

desempeñan las mismas labores, resulta que puede no pagarse el salario mínimo y no integrarse la figura delictiva, como puede también suceder que el trabajador no desconozca cuáles es el salario que le corresponde y sin embargo acepta el -- pago de uno menor, en ambos casos existe la lesión al bien jurídico tutelado y la falta del cumplimiento a la obligación de cubrir el salario y no obstante ello el delito no se integre.

También constituye un delito aquellos casos en que no se efectúa ningún pago por las labores realizadas.

Ya hemos relatado que el delito de fraude al salario, no ha tenido aplicación alguna en la realidad, por una serie de intereses creados, es ahora cuando cobra otra vez -- cierto interés a través de las declaraciones recientes de parte de la Procuraduría Federal del Trabajo y de diversos organismos sindicales, en los que pugnan porque se castigue como fraude el que se comete cuando no se paga el salario mínimo.

En el Código Penal para el Distrito Federal, están previstos los delitos federales, es decir, el Código Penal tiene el doble carácter de Federal y Local = Artículo 19 del Código Penal para el Distrito Federal = es aplicable en to-

da la República, cuando de delitos Federales se trate, Pero cómo establecer la distinción de un delito Federal y un local, si se trata del mismo Ordenamiento Sustantivo. Qué es lo que determina el carácter de Federal en los delitos.

Para poder determinar cuando se trata de un delito Federal y cuando de uno local, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, establece en su artículo 51 que " -- los Jueces de Distrito del Distrito Federal en Materia Penal, conocerán de los delitos del Orden Federal ", disponiendo a continuación que son delitos del orden federal:

- a).- Los previstos en las leyes federales y en los Tratados;
- b).- Los señalados en los artículos 2º a 5º del Código Penal, señalando las diversas hipótesis en que -- los delitos son de orden federal.

Antes de proceder al estudio que nos ocupa, no queremos dejar pasar inadvertido que este artículo tiene un error de técnica, pues en principio se está refiriendo a la competencia Jurisdiccional de los Jueces de Distrito del Distrito Federal en Materia Penal y en ese propio concepto encaja la regla general de los delitos federales, estableciendo -- cuáles tienen tal naturaleza, cuando en realidad la determi

nación de los delitos del orden federal, conforme a los incisos previstos en ese artículo 51, debieron haber sido motivo de otro precepto por separado, pues de los delitos federales, no sólo conocen los Jueces de Distrito del Distrito Federal en Materia Penal, sino todos los Jueces de Distrito en la República, en sus respectivas jurisdicciones -- territoriales, por ésto señalamos el error de técnica jurídica que no siendo motivo de preocupación para este trabajo únicamente lo soslayamos dejándolo anotado.

Establecido lo anterior, podemos afirmar que el fraude al salario, solamente puede estar previsto en el Código Penal Federal, que es el propio Código Penal del Distrito Federal, o en la propia Ley Federal del Trabajo, si ésta hubiera creado el delito especial, que como la Ley Federal -- del Trabajo no crea el delito, sino que es el Código Penal-Federal el que lo considera, el hecho de que tenga el doble carácter de local y federal, no implica que sea un delito -- del orden común el fraude al salario, sin que obste, que -- hasta la fecha por un error de interpretación, por un error de las autoridades encargadas de aplicarlo no hayan diferenciado el carácter eminente y exclusivo de la competencia de la Federación, se trata pues entonces de un delito federal, que sólo compete a los jueces de Distrito, de conformidad -- con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica del

Poder Judicial de la Federación que hemos descrito.

V.- LA PROTECCION DEL SALARIO.

El salario en general está protegido por una serie de disposiciones legales que bajo el rubro " Normas Protectoras y Privilegios del Salario " en el Capítulo VII del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a las condiciones en que éste debe prestarse, las que tienen a garantizar la libre disponibilidad de los salarios -- por el trabajador, su derecho a percibirlo se establece con carácter irrenunciable, la garantía del pago individualizado al trabajador, el que sea efectivo, el que las prestaciones en especie le sean proporcionadas razonablemente y conforme al monto de su salario, a tener derecho a almacenes y a tiendas con mercancías baratas, conforme a los convenios que celebren con los patrones, la nulidad de los salarios cedidos al patrón o a terceras personas, proscribiéndolas -- bajo cualquier denominación o forma, la de no hacer descuentos o imponer multas cualquiera que sea la causa, exceptuando los descuentos de las deudas contraídas por anticipos de salarios, el pago de renta, el pago de los préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, que debe pagar en abonos, el pago de cuotas para la constitución y forma -- de sociedades cooperativas y las cajas de ahorro, el pago --

de pensiones alimenticias, el pago de cuotas sindicales, el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere de Fomento y Garantías para el Consumo de los trabajadores, prohibiendo que las deudas contraídas con sus patrones en ningún caso devenguen intereses, estableciendo su inembargabilidad salvo pensiones alimenticias-- los salarios son créditos preferentes frente a las garantías reales, las fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social, el que no requieran entrar a concurso en los casos de quiebra o suspensión de pagos o en las sucesiones-- protegiendo también a los beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador para percibir las indemnizaciones, -- Constitucionales que les correspondan, ejercitar las acciones y continuar los juicios pendientes, sin necesidad de un juicio sucesorio, formular objeciones a las declaraciones que presente el patrón, entrar en el reparto de utilidades-- Medidas todas ellas que tienden a proteger al salario, pero siendo el principal motivo de este estudio el mínimo, a él concretaremos nuestros comentarios.

A).- DESCUENTOS AL SALARIO MINIMO.

Ningún descuentos puede hacerse al salario mínimo por estar excluidos por la Ley del Seguro Social y la del Impuesto Sobre la Renta, respectivamente en los artículos 42-

y 77 fracción I; y de origen la proscripción a todo descuento, se deriva del artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo que es congruente al respecto con lo dispuesto en la abrogada ley de 1931, en lo establecido en el artículo 100 y 100-D; que al respecto era más congruente con la realidad y las necesidades de supervivencia de la clase trabajadora que -- gana el mínimo y al disponer en forma terminante que el salario mínimo no podría ser objeto de compensación o descuento, precepto que lejos de mejorar con las reformas, estas -- admiten descuentos que aunque congruentes con el artículo -- 90 de la propia Ley del Trabajo, que dispone que el salario debe satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, cultural y proveer a la educación -- obligatoria de sus hijos, precepto que acoge la reforma --- Constitucional de la Fracción VI y VIII del apartado " A " -- del artículo 123, que tiene una contradicción sustancial -- con la propia Ley Laboral.

Por cierto, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se pueden decretar descuentos en contra -- del salario mínimo de un trabajador por pensiones alimenticias, decretadas por autoridades competentes, el pago de -- rentas ó el pago de abonos para cuorir préstamos al Fondo -- Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de la habitación, el pago de --

abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de -- Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, a -- que se refiere el artículo 103 Bis; y en cuanto a las ren-- tas que pague conforme a las que se refiere el artículo 151 al igual que los descuentos para garantizar el fondo de Ga-- rantía para el consumo de los trabajadores no podrá exceder de un 10 % por cada uno de esos conceptos de descuento que-- en su totalidad absorben el 20 % del salario mínimo, en el-- caso de que concurren ambos adeudos en el salario del tra-- bajador.

**B).- LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS DESCUENTOS AL
SALARIO MINIMO.**

Nos inclinamos por la anticonstitucionalidad de todo -- descuento que sea objeto el salario mínimo. Nuestro punto -- de vista no reviste novedad, pues en la Ley Federal del --- Trabajo, los distintos autores que la publican, se pronun-- cian en el sentido de la inconstitucionalidad de los des--- cuentos que contienen las Fracciones II; III y IV del artí-- culo 97 de la citada Ley, admitiendo solamente la posibilid-- dad del descuento por lo que vé a lo dispuesto en la frac-- ción I del referido artículo 97, cuya inconstitucionalidad-- comentamos.

Como diferimos si no en esencia, en grado respecto a la fracción I, el comentario de la inconstitucionalidad lo concretaremos a esta fracción, exponiendo previamente grosso modo los conceptos generales que determinan las violaciones a las garantías individuales de los trabajadores con los descuentos, para entrar en particular sobre los descuentos ordenados por pensiones alimenticias en los juicios que se ventilen ante las autoridades competentes, juzgados de lo familiar en el orden común.

C).- EL ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS FRACCIONES II; III Y IV.

La Fracción VIII del artículo 123 Constitucional, establece que el salario mínimo, quedará exceptuado de embargo-compensación o descuento, empero, el artículo 97 autoriza los descuentos por las rentas a que se refiere el artículo 151, el pago para cubrir préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda, que no podrá exceder de un 15 % y el pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que tanto por este concepto y el adeudo que se contraiga por las rentas absorbe el 40 % del ingreso del salario mínimo lo que implica la imposibilidad de la supervivencia del traba-

jador y que constituye un error el considerarlos como sujetos, a los trabajadores que perciben el mínimo, de tales -- descuentos, pero si no fuese argumento suficiente el que la imposibilidad económica de resistir tales descuentos, viola las garantías individuales que consagran los artículos 4º y 5º Constitucionales, en cuanto garantizan que nadie puede -- ser privado del producto de su trabajo, ni podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución -- violaciones que se consuman al no respetarse la Fracción -- VIII del artículo 123 Constitucional, por lo que hacen en -- general anticonstitucionales las cuatro fracciones del artículo 97 y viola por lo tanto las garantías individuales -- de supervivencia, la teoría del salario eficaz para el sostenimiento de la familia del trabajador y de el mismo; y -- los artículos 14 y 16 Constitucionales.

D).- LOS DESCUENTOS AL SALARIO MINIMO POR LOS JUICIOS
CIVILES EN MATERIA DE DERECHO FAMILIAR.

Creemos con sinceridad e inquietud del que empieza a -- vislumbrar la luz del derecho, a quien afligen los prople-- mas sociales con la convicción de que la correcta técnica -- legislativa y el respeto a las normas Constitucionales, pueden ser un medio idóneo para encontrar las soluciones a los dramáticos problemas que abaten al sector más modesto de la

clase laborante, con el respeto que sentimos por los distinguidos maestros de quienes hemos recibido los modestos conocimientos que nos brindaron e iluminaron con sus luces, nos han permitido conforme a nuestro criterio expresamos en --- este trabajo, que la excepción que consignan considerando - que todavía se encuentra cierta justificación, por lo que - se refiere a las pensiones alimenticias, en el Párrafo Segundo de la Fracción VI del artículo 123 Constitucional; -- porque el salario mínimo se fija considerando éste como --- suficiente para satisfacer las necesidades mínimas de la familia, sin estar en desacuerdo en tal consideración, diferimos en cierto grado porque si se toma en cuenta que conforme a la legislación Civil, los hijos solamente tienen derecho a las pensiones alimenticias mientras son dependientes-económicos y tal dependencia solamente es estimada conforme a la Ley Federal del Trabajo, hasta los 16 años, obviamente en aquellos casos en que rebase esta edad el acreedor alimentario, que conforme al Código Civil, puede reclamar la - atención, hasta la mayoría de edad, o sea, a los 18 años, y en determinadas condiciones de necesidad, por incapacidad y por otros conceptos que la Ley común toma en consideración, al establecer obligaciones alimentarias que difieren de los conceptos estrictamente establecidos por la Ley Federal del Trabajo, que la forma indiscriminada como el artículo 97 en su fracción I, establece el descuento, choca con los princi

Constitucionales que alimentan a la Legislación Laboral.

Es curioso observar que la Ley Federal del Trabajo, que pretende romper con el derecho común, sea la que más se ha subordinado a esta disciplina, siguiendo un camino regresivo, en cuanto que somete el pago de las pensiones y las indemnizaciones por riesgos, invalidez del trabajador o muerte, aun criterio civilista tradicional, ya superado por el legislador de 1931, con un criterio de dependencia económica, muy superior porque se acoge a la verdad escueta de la vida del trabajador, que dentro de la legislación que lo protege debe ajustarse a la realidad en que nace, vive, se reproduce y muere.

Para terminar, queremos dejar establecido que aún desde el punto de vista moral, la dependencia económica tiene más fuerza porque al ocurrir la muerte de un trabajador, no en pocas situaciones conforme a la Ley actual concurren a obtener los beneficios personas, que aunque ligados civilmente con éste, ya no dependían de él para subsistir, dejando en el desamparo a aquéllos que requerían para sobrevivir del ingreso del trabajador, por lo mismo, haciendo una valoración ética y una especulación de carácter humano, nos inclinamos a dejar asentado lo dicho a este respecto, la Ley vio la el mínimum ético que requiere toda norma jurídica, todo-

porque el legislador obrero, presumiendo de romper con el derecho común, lo que no logra porque en las Juntas hoy --- aplican el Código Federal de Procedimientos Civiles aduciendo como principio general de derecho =artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo=, lo que resulta absurdo, como una consecuencia inexorable de su violación, como un acto fallido, como acto del subconsciente, han introducido disposiciones de arraigo y tradición civilista, contrarias al medio en que viven la clase trabajadora del país.

VI.- SOLUCIONES

La única solución a primera vista que se podría encontrar para resolver el problema de los trabajadores sujetos a este tipo de salarios, podría ser un salario mínimo móvil que constituye desde el punto de vista doctrinal una confusión, porque si bien es cierto que el salario móvil tiene el propósito de ajustarse a cubrir en una forma cambiante y de acuerdo con las necesidades a permitir aumentos que -- conserven el poder de supervivencia del trabajador a través del ingreso que percibe por salario, que va movilizándose o cambiando de acuerdo con las diversas devaluaciones que sufra nuestra moneda y del poder adquisitivo de la moneda; es también cierto que el salario móvil y mínimo en sentido -- estricto son dos soluciones diversas, y doctrinalmente dis-

tintas, porque sus connotaciones y significado doctrinal -- son diversos, ésto sin tomar en cuenta que el salario móvil implica dentro de las ventajas de su movilidad una situa--- ción económica, de una inestabilidad económica del país que acusa una crisis, que en consecuencia afecta en esencia a - la clase trabajadora o bien que esta movilidad constituye - el riesgo de crear grandes problemas económicos y de una -- mayor complejidad y de más difícil solución.

De acuerdo con los principios de equidad que rigen al - salario mínimo y de la necesidad urgente que la clase traba- jadora sobreviva, es evidente que el salario mínimo debe de mantener un equilibrio tal que el aumento que requiera se - produzca a la brevedad posible en relación con el de los -- precios y de la incapacidad del ingreso mínimo del trabaja- dor para satisfacer sus necesidades vitales, en esas condi- ciones, debemos inclinarnos a que el salario mínimo tenga - los incrementos necesarios e inmediatos que las urgentes -- necesidades de la clase trabajadora requieran, en relación- con los procesos inflacionarios, pero que tengan un control que permita una posibilidad de su estabilización y para --- ello se requiere que se hagan por cada mes comprendan todas las posibilidades y los riesgos inflacionarios para que no- se incurra en una movilidad que a la postre resulta perjudi- cial y contraria a la esencia que por partida doble consti-

tuye el objetivo del salario mínimo, por un lado, asegura - la supervivencia del trabajador y su familia de acuerdo con las necesidades de cada familia y por otro mantener la estabilidad que requiere la comunidad y el Estado para el progreso Nacional.

Al hacer la anterior afirmación, nos estamos refiriendo también a la necesidad de extender los servicios sociales - en forma tal que éstos complementen el salario y lo hagan - más estable.

Una segunda solución que consideramos que sea correcta - sería una política de impuesto con fines sociales, por las - siguientes razones:

Ya expusimos al tratar del salario en general que éste - no sólo tiene desde el punto de vista de su naturaleza jurí - dica un contenido económico, sino que tiene el salario un - contenido social de trascendencia histórica y plasmado revo - lucionariamente en nuestra Constitución, en el artículo 123 que incorpora el sentido social, previendo que entre las -- necesidades vitales de la clase trabajadora esté el de la - habitación y todas aquéllas que sean necesarias para digni - ficar su vida, con la mejora de la clase trabajadora y la - superación de sus descendientes.

El contenido social del salario resulta evidente, pero sin lugar a dudas plantea el problema de su factibilidad, - si con el salario se ha venido estableciendo por las Excomisiones encargadas de fijarlos, se ha logrado realizar el -- contenido social del salario mínimo, si hemos de ser sinceros en la respuesta, tendremos que admitir que siendo un -- problema complejo de suyo, en el que versan intereses opuestos, pues la clase trabajadora está en permanente lucha con el patrón, que a su vez busca en forma directa su beneficio que la incipiente industria de un país en vías de desarrollo no permitiría erogaciones que pudieran realizar el contenido social del salario, que está constituido por los servicios médicos, la casa-habitación, conforme a sus necesidades familiares, los centros de recreo, que permiten disfrutar de descanso ameno rodeado de personas de grata compañía en sano esparcimiento, de bibliotecas que permiten realizarse culturalmente, que en épocas de vacaciones permiten el disfrute de un ambiente distinto en medios adecuados que sin lujos tengan las instalaciones necesarias para el recreo, todo ello que constituye prestaciones de sentido social que están incorporadas al salario ó son consecuencia de él, no han podido y seguramente no podrán ser eficazmente sufragadas por la mayoría de los patrones.

Ante el reconocimiento expreso de la imposibilidad eco-

nómica para sufragar las necesidades sociales que integran las prestaciones consecuencia del salario, es evidente que el Estado tiene que resolver proveyendo al trabajador de los medios que le garanticen el disfrute.

Así lo ha entendido el Estado, por lo que a través del salario y de las cargas que ha impuesto a los patrones creó el Instituto Mexicano del Seguro Social, que ha sido el primer paso para resolver en cierta medida las necesidades sociales todavía angustiosas de la clase trabajadora del país

Si el salario mínimo plantea la alternativa de la imposibilidad de su solución en cuanto a las necesidades de la clase trabajadora. Y el Seguro Social, es hoy por hoy ineficaz para resolverlos en la medida que se requiere, se deben pensar en soluciones que lleven a una profunda reforma social a la sociedad y a la Nación. Pero cuáles son los recursos de que podrá disponerse para encontrar esas soluciones si se carece de capacidad económica para afrontarlos.

Desde luego salta a la vista la gran desproporción que existe entre la clase trabajadora sujeta al salario mínimo y las empresas millonarias transnacionales y nacionales, integradas por pequeños grupos de magnates que viven en el derroche y la opulencia; que cientos de gentes viven rodea-

dos de riqueza que acumulan y que dedican al ocio pues la -
atesoran sin productividad o en el último de los casos la -
llevan fuera del país, en un mundo de desesperanza y angus-
tía, en el que el panorama del hambre cada día sienta sus -
bases con solidez de roca, de empresas trasnacionales, cu-
yas ganancias superan a una leyenda de fábula, que sacan --
del país cinco dólares por cada uno de los que invierten, -
que las condiciones actuales de vida hacen más ricos a los-
ricos y más pobres a los pobres, pauperizando a la clase --
trabajadora, es por ello indispensable la contribución de -
todos para la mejoría inaplazable de los muchos.

Pero es el caso que el Estado, que aunque rico, no es -
lo suficiente, frente a la magnitud del problema, sobre to-
do porque no se operan las condiciones necesarias para que-
nuestro gobierno sea verdaderamente rico, un gobierno lo -
es cuando sus gobernados lo son porque la carga del impues-
to distribuida entre éstos constituye la riqueza de las ar-
cas gubernamentales, un pueblo pobre podrá tener un gobier-
no rico, pero de ningún modo la riqueza podrá tener solidez
un gobierno en tales condiciones debe apresurarse a compar-
tir con el pueblo sus angustias y sus bonanzas y resolver-
las, pues evidentemente tiene los ingresos propios a través
de los impuestos para la resolución de los problemas, pero-
éstos como se aplican en la actualidad no llevan a la reso-

lución del problema, por el contrario la política de altos-impuestos cuando no son justos y proporcionales llevan a la bancarrota y a la miseria a pequeños comerciantes e inversionistas integrantes de la clase media, alta y baja; también operando reacciones negativas, si una familia antaño vivía de un estanquillo, o de una cocina económica, imposible le hicieron la supervivencia el comercio organizado y las cadenas de restaurantes que han desplazado inclusive a los tradicionales antojitos mexicanos, todas esas circunstancias agravadas con impuestos altos que no se pueden cubrir, han ocasionado cierres de pequeños establecimientos mercantiles, engrosando al jefe de familia y a sus hijos a las filas de los que buscan desesperadamente un trabajo en fábricas o talleres, o en el comercio organizado, algunos sin esperanzas de encontrarlo pues los sistemas de trabajo han cambiado debido a la modernización de las máquinas, herramientas y al uso de los programadores, etc.etc.; así mismo a desechar a trabajadores mayores de treinta años o sin la preparación requerida para tal o cual puesto. Es por esto, que pensamos que al aumentar la clase trabajadora por los distintos procesos que han ocurrido en la industria del país, donde las ganancias se obtienen para las grandes empresas transnacionales, es necesario, que a éstas, a los consorcios que manejan la industria y la banca, se les impongan impuestos de acuerdo con su captación, observándose la-

proporcionalidad en el pago, así por ejemplo, si una empresa trasnacional tiene un ingreso que conduzca al enriquecimiento inadmisible ya por su desproporción, se le grave con un impuesto específico que haga factible el capacitar al -- Estado para la organización de proveer a las necesidades -- sociales de la clase trabajadora. Una política de impuestos con fines sociales debe ser inaplazable.

Una tercera solución que consideramos sea la más correcta sería la de la creación de una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos adscrita a la Secretaría de Industria Comercio y Fomento Industrial; a fin de que este al pendiente de las autorizaciones de esa Secretaría a los aumentos solicitados por los industriales; el comercio y los prestadores de servicios, así como de los aumentos que el gobierno Federal aplique a los servicios que presta.

Toda vez que no hay un sólo producto o servicio cuyo -- precio no se haya aumentado en ocasiones hasta más de un -- 100 % en los últimos meses; mientras que los salarios por -- el contrario siempre están muy por de bajo de las alzas -- autorizadas por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

Consideramos debe otorgarse a la Comisión Nacional de --

los Salarios Mínimos facultades para sancionar los incrementos a los precios oficiales y tarifas de bienes y servicios del sector privado y público.

Tratando de evitar con esto que cese la escalada de autorizaciones de los precios oficiales, y propiciando con ello la reetiquetación general de los precios. así como la de minimizar la inflación que viene a constituir el más grave problema del país y por lo que resulta necesario detener su avance antes de que afecte aún más a la clase más desprotegida del país y afecte no sólo las estructuras económicas sino las políticas de la Nación.

Por lo que consideramos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debiera ser consultada en cuanto se soliciten aumento a los precios oficiales, así como a los ajustes a los mismos. Ya que esta Comisión nunca ha sido consultada por lo que resulta válido que en cualquier decisión que --- afecte a las clases mayoritarias, también se debe de consultar, y para ello el conducto legal es la propia Comisión -- Nacional de los Salarios Mínimos.

Coadyuvando a establecer la política de precios y vigilar su estricto cumplimiento, particularmente en lo que se refiere a los artículos de consumo y uso popular y estable-

cer las tarifas para la prestación de aquellos servicios de interés público que requieran ser aumentados. Orientar y estimular los mecanismos de protección al salario de los trabajadores.

Que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, estudie las proposiciones y escuche las opiniones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para cuando sea el momento oportuno de aumentar los precios de los bienes y -- servicios así como los de los precios oficiales, y a su vez proponer el aumento de los salarios mínimos.

Consideramos que con esta posibilidad de contar la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos adscrita a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, con un mecanismo de carácter ordinario tendría y estaría en mayor y mejor posibilidad de revisar los salarios mínimos, cuando las circunstancias así lo ameriten. Significando una nueva etapa dentro de la figura legal del salario mínimo. Y por consiguiente cambios en las actividades y funciones de la propia Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. Estando en más concordancia con las nuevas necesidades de la época de mayor incertidumbre, de fluctuaciones económicas de magnitud más amplia y - de un comportamiento de la inflación más difícilmente previ

sible que los observados hasta antes de 1982.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

Son muy variadas las denominaciones que le han atribuido a la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, pero la mas generalizada es la de salario.

SEGUNDA.-

La definición de salario en la ley de 1931, ha cía mención al contrato de trabajo, misma que desaparece en la actual ley, con el afán del legislador de remper hasta con la terminología utilizada por el derecho-civil, pero ambas pueden considerarse correctas.

TERCERA.-

Consideramos que la propina no forma parte del salario. Entendemos por salario la contraprestación que obliga a pagar al patrón la ley, a una persona de la --cual utiliza su fuerza de trabajo en su beneficio y que en ningún caso puede ser inferior al mínimo establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

CUARTA.-

Sostenemos que el término " salario Mínimo ", -

es eminentemente jurídico porque es el mínimo que el --
derecho permite fijar para la prestación de un servicio
y que es formal, porque su fijación obedece a diversos--
criterios, teniendo el carácter de obligatorio para to--
do patrón, ya que es un precepto Constitucional que no--
está sujeto a discusión o a la buena voluntad de los --
patrones, y no hay nada que libere a éstos de la Obliga--
ción de pagarlo, ni el hecho de que sus empresas atra--
viesen por una mala o muy mala situación económica.

QUINTA.-

Definimos al salario mínimo como la cantidad --
menor que debe de recibir un trabajador, en efectivo --
siempre por la prestación del servicio y durante el ---
tiempo que esté a la disposición del patrón, sin exce--
der de los máximos legales establecidos por la ley.

SEXTA.-

Que lamentable es ver que la Dirección General -
de Inspección Federal del Trabajo no cumpla con la ta--
rea que se le ha encomendado.

SEPTIMA.-

La huelga hoy por hoy, no es un arma, idónea -
para obtener la modificación del salario mínimo, sin --

embargo sirve como un medio de presión económico-político para obtener los aumentos necesarios que les permitan nivelar su salario mínimo, por la pérdida del poder adquisitivo que ha sufrido este en determinado momento.

OCTAVA.-

El concepto del salario remunerador sufrió en -- nuestra actual legislación un cambio, rompiendo con el criterio anterior sustentado por la Jurisprudencia, que era en el sentido de que se pagaba por servicios limitados, como el de los porteros de los edificios; siendo -- actual el concepto de salario remunerador el que permite una retribución tomando en consideración el horario, la cantidad, intencidad y calidad de los servicios prestados y que se fije en el contrato de trabajo.

NOVENA.-

El salario se integra por el pago hecho en efectivo en forma periódica por el patrón al trabajador, -- por su trabajo como una prestación principal y por todas las demás ventajas económicas establecidas previamente a su favor en el contrato de trabajo o en la ley y que el patrón tiene la obligación de cubrir como son: la cuota diaria; las primas; las comisiones; las percepciones; las prestaciones en especie; la ayuda de renta;

educación; capacitación; aguinaldo; vacaciones; etc.

DECIMA.-

La ley Federal del Trabajo no establece en forma expresa la movilidad del salario mínimo, pero creemos que el fundamento legal está inmerso en el artículo 90 de la propia ley. Así mismo y como se desprende del citado precepto nos permitimos proponer la creación de una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a fin de que se incorpore y que adscrita a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, para que esté más concentrada y puesta al día en lo referente a las autorizaciones que la propia Secretaría de Comercio y Fomento Industrial lleve a cabo para los incrementos a los productos de primera necesidad y para los demás productos; de manera que no exista pérdida de tiempo en el momento en que se acuerdan los aumentos a los productos básicos y aquél en que se señalan los incrementos al salario mínimo, pues dicho período de tiempo o demora entre uno y otro momentos, es lo que ocasiona el deterioro más palpable en el poder adquisitivo del salario mínimo de la clase trabajadora; así mismo las Centrales Obreras del País no emplazarían tanto ni tan seguido a huelga para tratar de recuperar la pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos, debido a los constantes incremen-

tos que sufren cada día los productos de primera necesidad, lo cual y como se dijo es lo que ocasiona el deterioro del poder adquisitivo del salario mínimo que causa tal no cumple la función que tiene encomendada por la ley en su artículo 123 Constitucional.

DECIMA PRIMERA.-

La creación de la Comisión que se propone logrará el aumento inmediato al salario mínimo concurrentemente a los incrementos que sufran los productos de primera necesidad a los cuales deben de tener facil acceso las clases mas desprotegidas, debiendo contar -- entre ellas a las que no reciben el salario mínimo. Logrando con esto que la citada Comisión manifieste su -- opinión cuando sean solicitados incrementos a los precios oficiales de los productos de primera necesidad y de los productos de precio no oficial. Entre otras de sus funciones estaria la de cuidar que las autorizaciones sean las correctas y necesarias, para tales o cuales productos, así tambien nos evitaria toda una ola de emplazamientos a huelga debido a que los patrones no -- quieren dar el incremento salarial que se debe pagar por la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo. Lo que viene a final de cuentas a agravar más nuestra deteriorada economía nacional.

DECIMA SEGUNDA.-

Que de los datos estadísticos se desprende que el salario mínimo no se paga en la mayoría de los casos, sin que las autoridades hayan hecho algo al respecto para evitar esta situación tan angustiosa. En cuanto al delito de fraude al salario tipificado en el artículo 367 fracción XVII del código penal es letra muerta, en nuestra ley Federal del Trabajo, por lo tanto pugnamos por el establecimiento del Ministerio Público en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Locales o Federales, a fin de que se aboquen a la averiguación previa en los casos en que no se pague el salario mínimo. Y en su caso proceder tal y como lo establece el artículo 90 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo a fin de evitar que siga siendo letra muerta por la actitud negativa de las autoridades y mediante el cual -- quede garantizado su ejercicio y aplicación, tanto por las autoridades federales como las locales o estatales de acuerdo con la división que por materia hace la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. Creemos que sin lugar a dudas el proyecto tiene la ventaja de dar competencia a las autoridades locales tratándose de los trabajadores que en razón de la materia estén sujetos a la jurisdicción de una junta local de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la clara división que se hace -

en relación de la materia, la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. La razón es por demás obvia, si en el fraude actual el artículo 387 del Código Penal, - la simple omisión del pago del salario, aunque no sea - el mínimo constituye el delito de fraude; con mayor razón el del salario mínimo.

DECIMA TERCERA.-

En el concepto actual del salario mínimo se pretende dar un sentido protector a el trabajador sin embargo, sus finalidades no logran alcanzarse, debido a que el precepto no es debidamente aplicado y no logra adecuarse a la realidad económica y social, desvirtuando con ello, en importante medida el interés eminentemente social que persigue; esta situación crea los -- constantes desajustes económicos y sociales que sufre - el trabajador y su familia, que ocasionan una total falta de protección y que en un momento determinado no garantizan sus pretensiones como sujeto que vive y se desarrolla en una sociedad.

DECIMA CUARTA.-

De las finalidades que persigue el salario mínimo, salta a la vista, la idea de que estas serían las soluciones modelo y tal vez las correctas en -

teoría para mejorar a las clases trabajadoras. Sin embargo, la finalidad social del salario mínimo, se ve afectada por una falta de actualización en el campo de la realidad económica, política y social en que se vive debido a que se ha olvidado la dinámica de la sociedad y el derecho la cual permite lograr y transformar a la sociedad y a la norma jurídica, para así adecuarla a las necesidades existentes y evitar que se enmarque al individuo en condiciones económicas y sociales poco favorables. Será entonces necesaria, la superación de los actuales salarios mínimos, de tal manera que resulten suficientes para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia, considerando al salario que se fije por esa Comisión adscrita a la Secretaría de Comercio sea con un criterio económico-social y no de un carácter eminentemente político.

DECIMA QUINTA.-

La forma en que se distribuye el ingreso y el gasto familiar, así como el notable incremento en los precios, conforman una parte que permite conocer lo insuficiente que es el salario mínimo en el orden económico y social. Por consiguiente consideramos que actuando esta Comisión Nacional que se propone, permitirá coadyuvar a la construcción de una sociedad más libre y

más justa, y que garantice los mínimos de bienestar dentro de un sistema de justicia social.

DECIMA SEXTA.-

La insuficiencia del salario mínimo en el orden social, material y cultural impide el cabal cumplimiento de las finalidades que persigue el ser humano. Por tal motivo el permanente estado de atraso de las -- clases más desposeídas ocasiona que se desencadenen una serie de fenómenos de diverso tipo, toda vez que la relativa paz social que se requiere se ve amenazada considerablemente en todos los sectores sociales de la población, sobre todo por el alarmante incremento de delitos patrimoniales. El malestar social que causa el bajo nivel de vida en la clase trabajadora podría acarrear con secuencias de gran envergadura, que en caso muy extremo pero no imposible, amenazarían con romper violentamente la seguridad pública, por ello actuando con firmeza, y buscando un rumbo con sentido claro de responsabilidad o para satisfacer en lo justo y posible a los grupos -- marginados se fortalecerían las condiciones sociales y el sistema de vida en todos los ordenes.

DECIMA SEPTIMA.-

El análisis crítico de la situación que

guarde la sociedad, tendré que conducir al logro de soluciones auténticas a los problemas que afligen a las - clases desposeídas del país, esto solo se logrará cuando se aplique una política real y no ficticia, es decir llevada a cabo mediante una planeación en todos los órdenes sociales, gobernando con la verdad y satisfaciendo las necesidades básicas de la clase trabajadora.

DECIMA OCTAVA.-

Una vez satisfechas estas, mediante una remuneración que permita vivir cada vez mejor, se habrá cumplido una condición indispensable para el auténtico mejoramiento y desarrollo de las facultades de la clase trabajadora en su aspecto cultural, material y económico, fundamento del verdadero progreso social.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA.
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA.
1ª. EDICION. 1972. MEXICO.

- 2.- ALBERTO TRUEBA URBINA.
EL ARTICULO 123. MEXICO. 1943.

- 3.- BALTASAR CAVAZOS FLORES.
LAS 300 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS
LABORALES. EDITORIAL TRILLAS. 2ª. EDICION.
1986. MEXICO.

- 4.- BALTASAR CAVAZOS FLORES.
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. EDITORIAL
TRILLAS. 5ª. EDICION. 1986. MEXICO.

- 5.- BALTASAR CAVAZOS FLORES.
EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. EDITORIAL.
TRILLAS. 1ª. REIMPRESION. 1984. MEXICO.

- 6.- BALTASAR CAVAZOS FLORES.
MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL
TRABAJO. BIBLIOGRAFICA OMEBA. 1964. ARGENTINA.

- 7.- EUQUERIO GUERRERO.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA.
130. EDICION. 1983. MEXICO.

- 8.- FELIPE REMOLINA ROQUENI.
EL ARTICULO 123. EDICIONES DEL V CONGRESO IBERO-
AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD-
SOCIAL. 10. EDICION. 1974. S.T.P.S.

- 9.- FERNANDO CASTELLANOS TENA.
LINEAMIENTOS ELEMENTALES DE DERECHO PENAL.
EDITORIAL PORRUA. 160. EDICION. 1981. MEXICO.

- 10.- FRANCISCO DE FERRARI.
DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DE PALMA.
20. EDICION. 1970. BUENOS AIRES.

- 11.- GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES.
CONTRATO DE TRABAJO PARTE GENERAL. BIBLIOGRAFICA
OMEGA. 1963. BUENOS AIRES.

- 12.- JOSE DE JESUS CASTORENA.
MANUAL DE DERECHO OBRERO. 20. EDICION. 1932.

- 13.- JOSE DAVALOS HERNANDEZ.
DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL PORRUA.
10. EDICION. 1985. MEXICO.

- 14.- LUIGI DE LITALA.
EL CONTRATO DE TRABAJO. EDITORES LOPEZ & ETCHE-
GOYEN. S.R.L. 20. EDICION. 1946. BUENOS AIRES.

- 15.- LUIS ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Y GUILLERMO
CABANELLAS DE TORRES.
TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. EDITORIAL
HELIASTA. S.R.L. 1972. BUENOS AIRES.

- 16.- MARIO DE LA CUEVA.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL
PORRUA. 10. EDICION. 1972. MEXICO.

- 17.- MARIO DE LA CUEVA.
PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO. SINTESIS DEL
DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL UNAM. 1965. MEXICO.

- 18.- MARIO DEVEALI L.
TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL LA LEY.
20. EDICION. 1971. BUENOS AIRES.

19.- NESTOR DE BUEN LOZANO.

DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA.

6ª. EDICION. 1985. MEXICO.

20.- ROBERTO MUÑOZ RAMON.

DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA.

1ª. EDICION. 1983. MEXICO.

21.- VICTOR MOZART RUSSOMANO Y MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS

EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. CARDENAS EDITOR Y

DISTRIBUIDOR. 1ª. EDICION. 1982. MEXICO.

D I C C I O N A R I O S

- 1.- GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES.
DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. EDITORIAL HELIASTA.
S.R.L. 8º. EDICION. 1974. BUENOS AIRES.

- 2.- JUAN PALOMAR DE MIGUEL.
DICCIONARIO PARA JURISTAS. EDICIONES MAYO.
S. DE R.L. 1º. EDICION. 1981. MEXICO.

- 3.- VICENTE GARCIA DIEGO.
DICCIONARIO ILUSTRADO LATIN ESPAÑOL; ESPAÑOL LATIN
BIBLOGRAF, S.A. 13º. EDICION. 1981. BARCELONA.

- 4.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO VOX LEXIS 22. 1976.
ESPARA.

- 5.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPASA.
ESPASA CALPE, S.A. 8º. EDICION. MADRID.

- 6.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.
DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. EDITORIAL PORRUA
Y UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. 2º.
EDICION. 1987.

C O D I G O S Y L E Y E S

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA, CONCORDANCIAS Y PRONTUARIO. EDITORIAL PORRUA. 2º. EDICION 1970.
MEXICO.

- 2.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y COMENTARIOS. JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA, PRONTUARIO DE LA LEY. EDITORIAL PORRUA. 20º. EDICION 1975.
MEXICO.

- 3.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 REFORMA PROCESAL DE 1980. COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y - BIBLIOGRAFIA, CONCORDANCIAS Y PRONTUARIOS. 48º.- EDICION. ACTUALIZADA E INTEGRADA. EDITORIAL PORRUA.
1982. MEXICO.

- 4.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA. EDITORIAL PORRUA.
1986. 54º. EDICION.

- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
2º; 3º; 4º; 5º; 6º; Y 7º. EDICIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. 1981; 1982; --
1983; 1984; 1985; 1986. MEXICO.

- 6.- CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA.
1981 Y 1987

- 7.- LEGISLACION LABORAL.
UNIVERSIDAD DE SEVILLA. 2º. EDICION. 1976. 4

- 8.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.
1985 Y 1986.

- 9.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.
35º. EDICION Y 43º EDICION. EDITORIAL PORRUA.
1982 Y 1987. MEXICO.

- 10.- NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO. EDITORES MEXICANOS UNIDOS S.A. 1º. EDICION
1987.

- 11.- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.
MEMORIA DE LOS TRABAJOS DE 1968 a 1985.

JURISPRUDENCIA

- 1.- APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. 1917 - 1985. EDICIONES MAYO. 1986. MEXICO.

- 2.- JURISPRUDENCIA LABORAL. 1917 - 1982. S.T.P.S.

- 3.- JURISPRUDENCIAS, PRECEDENTES Y TESIS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA LABORAL. EDICIONES MAYO. 1977. MEXICO.