



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

## EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL SALARIO MÍNIMO.

T E S I S

Que para obtener el título de:  
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

JUAN FRANCISCO ANDRACA TAKABATAKE



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL SALARIO MINIMO.

### CAPITULO PRIMERO.

#### I.- DEFINICIONES DE SALARIO.

- 1.- Definición Etimológica.
- 2.- Definición Económica.
- 3.- Definición Jurídica.
- 4.- Definición Legal.

#### II.- FORMAS ECONOMICAS DEL SALARIO.

- 1.- Salario Nominal.
- 2.- Salarios Reales.
- 3.- Salarios y Precios.

#### III.- FORMAS JURIDICAS DEL SALARIO.

- 1.- Salario Remunerador.
- 2.- El Salario Justo.
- 3.- Formas concretas del Salario.

#### IV.- EL CONTENIDO DEL SALARIO.

#### V.- EL SALARIO Y LAS PRESTACIONES.

#### VI.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SALARIO.

### CAPITULO SEGUNDO.

#### ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- Algunos antecedentes.
- 2.- Primera Reglamentación Jurídica, Australia y Nueva Zelanda.
- 3.- Reglamentación en México antes de 1917.
- 4.- Reglamentación Original en la Constitución de 1917.
- 5.- Reglamentación en las Leyes de los Estados Posteriores a 1917.
- 6.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

### CAPITULO TERCERO.

#### CONTROL ADMINISTRATIVO DEL SALARIO MINIMO.

- 1.- Reforma de 1962.

*Publicado en*

- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 3.- Reformas de 1974.
- 4.- El Delito de no Pago del Salario Mínimo General.

#### CAPITULO CUARTO.

#### LA TEORIA INTEGRAL Y EL SALARIO MINIMO.

##### Protección al Salario.

- 1.- Normas Protectoras y Privilegios del Salario en contra de los Abusos del Patrón.
- 2.- Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador
- 3.- Protección del Salario Contra los Acreedores del Patrón.
- 4.- Protección a la Familia del Trabajador.

#### CONCLUSIONES.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL BAJO LA DIRECCION DEL DISTINGUIDO Y QUERIDO MAESTRO DR. ALBERTO TRUEBA URBINA Y CON EL ASESORAMIENTO DEL PROFESOR LICENCIADO Y AMIGO ARTURO SILICEO - CASTILLO.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL BAJO LA DIRECCION DEL DISTINGUIDO Y QUERIDO MAESTRO DR. ALBERTO TRUEBA URBINA Y CON EL ASESORAMIENTO DEL PROFESOR LICENCIADO Y AMIGO ARTURO SILICEO - CASTILLO.

AL LIC. ARTURO SILICEO CASTILLO  
CON MI GRATITUD, RESPETO Y AD  
MIRACION POR SU SABIA ORIENTA  
CION PARA LA ELABORACION DE-  
ESTE TRABAJO.

AL DR. JOSE LUIS REBOLLO RAMIREZ  
A QUIEN GRACIAS A SU AYUDA PU  
DE CULMINAR MIS ESTUDIOS.

AL LIC. GABRIEL SANDOVAL REQUENA  
CON MI PROFUNDO AGRADECIMIENTO  
POR SUS VALIOSOS CONSEJOS Y POR-  
ALENTARME A CONTINUAR MIS ESTU-  
DIOS.

**A MIS QUERIDISIMOS PADRES:**

**ING. JUAN FRANCISCO ANDRACA MALDA**

**y**

**SRA. EMMA TAKABATAKE DE ANDRACA.**

**CON TODO EL AMOR Y ADMIRACION QUE  
POR ELLOS SIENTO, QUIENES CON SU  
EJEMPLO Y CARIÑO SIRVIERON PARA FOR-  
JAR MI VIDA.**

**A MIS HERMANOS:**

**LILIA, EMMA, HECTOR Y DONAJI.**

**CON EL CARIÑO DE SIEMPRE.**



**A MI ESPOSA: MARGOT GUTIERREZ DE ANDRACA**

**Y A MIS HIJOS: OSWALDO, JUAN FRANCISCO Y**

**MARGOT .**

**QUIENES CONSTITUYEN LA RAZON DE MIS ES  
FUERZOS .**

## EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL SALARIO MINIMO .

### CAPITULO PRIMERO.

#### DEFINICIONES DEL SALARIO .

1.- DEFINICION ETIMOLOGICA: Por lo que respecta a su etimología, tenemos que el término salario deriva del latín *salarium*, palabra que Plinio el Mayor empleó en las inscripciones de su Historia Natural, con el significado de " La paga que se les daba a los soldados romanos para que compraran sal" . (1)

El diccionario enciclopédico Hispano-Americano indica lo siguiente: Salario, del latín *salarium*, "estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo" (2)

La definición anterior no se aplicaba a toda clase de trabajo, por el cual se percibía una retribución, sino que se restringió su uso a tal grado que no comprendía, en su denominación de asalariados, a médicos, abogados, ingenieros y a todos aquellos que ejercían libremente su profesión, así como a trabajadores independientes . Actualmente, es la paga con que se retribuyen servicios personales .

2.- DEFINICION ECONOMICA: "El salario es la parte del ingreso nacional que perciben individuos en pago de sus servicios personales, a diferencia de los servicios prestados por su tierra y capital" (3).

(1).- Gide-Charles. Curso de Economía Política, pág. 665.

(2).- Diccionario Enciclopédico Hispano-Americano.

(3).- John V. Van Sickle y Benjamín A. Rogge. Introducción a la Economía, pág. 190.

Los economistas de la escuela clásica, fueron quienes elaboraron la primera teoría del salario, deduciéndola de las leyes del valor y de los precios.

Adam Smith consideró al salario como el precio del trabajo, afirmando, consecuentemente que el precio del trabajo es lo necesario para la subsistencia de los trabajadores y para la perpetuación de su raza.

El criterio anterior, fué repetido por Carlos Marx cuando definió el salario, como el precio de venta pagado por la fuerza de trabajo; sin embargo, esta idea consideraba al trabajo como una mercancía, lo cual en la actualidad, es rechazada definitivamente por la tesis jurídica social, porque el trabajo no es una mercancía; sino, un derecho que exige respeto y dignidad para quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

En la doctrina económica, la remuneración del trabajo en la producción, al ser examinado desde el aspecto administrativo y contable, pierde todo su carácter de cuestión social, porque atiende solamente a la parte numérica que al salario corresponde en el producto que se obtiene o de un conjunto de productos. En la economía, al salario se le considera un elemento del precio de costo perteneciente al campo de la producción, ya que cuando examina el patrón el precio de un producto, toma en cuenta, el jornal que sus trabajadores consumirán en la fabricación.

3.- DEFINICION JURIDICA: La doctrina laboral mexicana, parte de una concepción del hombre como persona y toma en cuenta el carácter dignificador y reivindicatorio que corresponde a los obreros en su trabajo y en la sociedad en que viven, porque los trabajado-

res aportan en la producción parte de su patrimonio que está formado con sus energías físicas e intelectuales.

Considera por otra parte la doctrina del trabajo, que el transcurso del tiempo afecta los preceptos legales, haciendo envejecer la protección de las normas legales, de manera, - que debe darse seguridad al trabajador a través de un salario para que satisfaga sus necesidades normales como jefe de familia, definiendo al salario: "Como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin, de que pueda 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" (4).

4.- DEFINICION LEGAL: La Nueva Ley Federal del Trabajo define al salario en el artículo 82, que dice: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El Código Civil del Distrito Federal de 1884, no definió el salario, sino que habló de un jornal en el artículo 2458, que expresaba: "Servicio por jornal es el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria, que se llama jornal". El Salario era el precio del arrendamiento de servicios, considerando al trabajo independientemente de los derechos que tiene todo individuo por ser persona.

El Código anterior empleó la palabra salario en dos sentidos:

- a).- Amplio; y
- b).- Estricto.

---

(4).- Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 294.

a).- En su acepción amplia significó: "La remuneración que recibe una persona por su trabajo". Esta definición se critica de inexacta, porque, se argumentaba que el salario no es la única remuneración de trabajo, por ejemplo: no es salario, el producto que obtiene con su trabajo el agricultor. Sin embargo, se aceptó el término de remunerador, ya que quedan en las remuneraciones, incluidos como asalariados todos los hombres excepto los ladrones y mendigos.

b).- En la acepción restringida, el salario: "Es la remuneración del trabajo prestado por cuenta ajena". En otros términos: "El precio del trabajo arrendado y empleado por una persona, se le llamó patrón". El salario en este caso era el precio del arrendamiento de la prestación de servicios, que comprende a todos los que trabajan por cuenta y a las órdenes de un patrón; de modo, que son asalariados el ingeniero, el abogado, a condición de que sus servicios estuvieran arrendados a un patrón o a una empresa.

El criterio legal, fué superado en la Nueva Ley Federal del Trabajo al considerar al salario, la principal obligación del patrón y a la inversa el principal derecho de los trabajadores, para que satisfagan sus necesidades normales.

La definición legal, se relaciona con el artículo 90, de la misma ley, que expresa: "El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Respecto a la definición del artículo 90, hace el comentario el Doctor Alberto Trueba Urbina, de que la jornada no se refiere a una de ocho horas, sino por la prestación de servicios que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

Con el anterior criterio jurídico; no hay una definición de jornada para determinar la cantidad del salario, es decir, la jornada de trabajo menor a las que fija la ley, no es argumento para dejar de pagar el salario mínimo, porque la jornada de trabajo, se hará con base a los principios de la declaración de derechos sociales, porque la fracción VI del 123 Constitucional apartado "A" y el artículo 90 de la misma ley federal del trabajo, dispone en forma imperativo que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatorio de los hijos.

## II. FORMAS ECONOMICAS DEL SALARIO.

La ciencia laboral considera que la importancia de las formas de los salarios originan las instituciones jurídicas, prohibiendo la explotación del trabajador, en las relaciones obrero-patronales, de manera que no sean limitativas, porque dependen y forman parte de la Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentando el derecho que tiene todo trabajador por la prestación de sus servicios y las obligaciones que le corresponden al patrón, estas formas, permitirán al trabajador vivir con decoro, siempre que satisfagan sus necesidades normales en razón de la declaración de derechos sociales.

### 1.- SALARIO NOMINAL.

El salario nominal, consiste en la suma de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Sin embargo, la cantidad de numerario no determina la capacidad de compra de la retribución real, de manera que al aumentarse las remuneraciones, los trabajadores permanecen en el mismo nivel de vida, porque se aumentó la retribución nomi-

nal y no la real, por ejemplo: Cuando los salarios mínimos perdieron su poder de compra, - se decretó el 4 de septiembre de 1973, el aumento de los salarios en un 18%, tanto en las re-muneraciones generales y profesionales, cuya vigencia fué del 17 de septiembre al 31 de di-ciembre del mismo año, al que se le llamó salario de emergencia y el cual no dió los re-sultados que esperaban los trabajadores, volviéndose a dar otro aumento que comprende el perío-do del 8 de octubre de 1974 al 31 de diciembre de 1975, mismos que aún no han dado los re-sultados para los trabajadores, porque se ha aumentando la retribución nominal, además, el patrón sobrealza el precio de las mercancías, recogiendo lo que pagó en salarios para descen-der el nivel de vida de la clase trabajadora. (5).

Los anteriores hechos, originan egresos más altas a través de las mercancías con me- nos salarios, porque la remuneración real no dió la capacidad o el poder de compra, pues - ciertas empresas, no esperan recuperar el porcentaje sobre los aumentos de las remuneracio- nes nominales a través de la venta de mercancías o servicios, sino de antemano esperan que- la mayoría de las empresas acepten los aumentos, porque consideran que disminuirá la pre- sión general de los trabajadores sobre sus organizaciones, para transigir ellos el porcentaje - con sus sindicatos en un por ciento menor al decretado, proporcionando a sus obreros, por - una sola vez, una cantidad en dinero que puede ser mil, dos mil, o tres mil pesos, cantidad- irrisoria en comparación al salario que dejarán de recibir los trabajadores al convenirse las - cantidades anteriores, de modo, que el patrón no pagará los salarios que fije el Estado, co- mo los derechos que por el mismo jornal adquieran los obreros como el Estado.

(5).- Diario Oficial de la Federación, núm., 10 tomo CCCXX, 14 de septiembre de 1973, núm., 25 tomo CCCXXVI, 7 de octubre de 1974.

La anterior actitud de los patrones, originan perjuicios para ellos mismos, porque el salario real de sus obreros lo han reducido originando un déficit fisiológico de sus propios trabajadores, que tiene como consecuencia de reducir el rendimiento de su propia fábrica o taller, porque su jornal no satisface las necesidades normales de sus trabajadores .

Por otra parte, la doctrina económica dice, habrá que aumentar los jornales a causa de una mayor producción, pero no dan a conocer si el aumento corresponde en el salario real, sino que acrecentan la remuneración nominal sin discusión por parte de los sindicatos, que tienen la consecuencia de reducir los sueldos reales, haciendo más alta la subsistencia de los trabajadores . Este criterio, se relaciona con los precios, porque se invierten cantidades más pequeñas de salarios y de capital en los productos por las jornadas de trabajo, y también reducen el costo de las materias primas ya que no esperan que otros empresarios los produzcan, para después ellos llevarlas a su transformación, esta forma de aumento, en la retribución nominal consiste, en bajar la remuneración real, por medio de los precios altos, porque se trabaja más, de manera que se puede exportar las mercancías no solo como materias primas, sino también a través de los salarios .

Es de considerarse, que los patrones deducen el alza de salarios, por la cantidad de numerario que pagan en las remuneraciones, transformando la retribución nominal en un jornal incierto al reducir el salario real, porque si la remuneración nominal es baja, el salario real será alto, en virtud que la suma de dinero del sueldo nominal exige menores cantidades en los precios ya que su precio nominal es alto y el precio real es estable en los productos; en otros jornales, la remuneración nominal es alta y el salario real es bajo, porque exige mayores cantidades de dinero ya que su moneda ha perdido valor, subiendo el precio de las mer



canías, ahora bien, la remuneración nominal puede ser relativamente alta si la misma empresa la alza no en relación a la suma de dinero, sino protegiendo el salario mínimo, proporcionándoles los artículos de primera necesidad a sus trabajadores a precios convenientes, para proteger a sus obreros y al salario, pero esto no sucede en realidad.

También debe considerarse, que la oferta y la demanda del trabajo influye en los jornales, desde el punto de vista de la cantidad de producción. Si la demanda de productos es mayor en el trabajo, mayor son los jornales; por el contrario, si de producción es menor, los salarios descienden. De manera, que la demanda y la oferta en el trabajo son temporales y no para aumentar definitivamente las remuneraciones, porque, regulan las oscilaciones temporales de los precios; ahora en razón de los jornales, si la remuneración nominal y el salario real se equilibrará dejaría de pagarlos, porque a nadie conviene producir sin ganancias, por tanto hay que proteger la remuneración mínima de los trabajadores.

## 2.- SALARIOS REALES

Los salarios reales, consisten en el poder adquisitivo de la suma de dinero que recibe el trabajador en la remuneración nominal, que es representado por la cantidad de objetos necesarios y de uso frecuente que el obrero puede adquirir con su jornal real.

La doctrina económica considera en la determinación de los salarios reales a los artículos de primera necesidad, para elevar los jornales nominales. Este aumento, reduce la retribución real y por ende el nivel de vida de los trabajadores. Esta misma doctrina, plantea que los salarios nominales y reales no pueden estar en el mismo nivel. porque el trabajador puede asegurar mayores beneficios en los productos. Sin embargo, la realidad demuestra lo-

contrario en el sentido de que hay un crecimiento de población obrera y un progreso técnico que abarata el trabajo, aumentando el capital del patrón, en esta forma; si pueden aumentarse los jornales reales, pero la idea del patrón consiste en que los precios se muevan hacia arriba.

Por otra parte la misma doctrina, ha llegado a sugerir que los jornales reales se eleven, porque no deben estar limitados por la oferta disponible de los artículos de primera necesidad. Pues al aumentarse esta clase de géneros, originan más consumidores. (6)

Ahora bien, si los salarios reales y nominales llegaran a un mismo nivel, producirían la caída de los salarios y precios, dando lugar a una depresión de desempleo y hambre entre los trabajadores.

En realidad, los precios de las mercancías, suben con más rapidez que los salarios reales, elevando el patrón de vida de los trabajadores, que no pueden medirse de una forma general, porque las necesidades normales que establece la fracción VI, del artículo 123 Constitucional, son distintas en razón de la zona económica en cada caso, o sea que lo más importante no es la cantidad de dinero, sino, la retribución real que proporcione suficientes alimentos y productos necesarios, como las comodidades que sean útiles a los trabajadores.

Ahora bien, en razón de las necesidades que son útiles a los trabajadores, las sociedades socialistas (Rusia), como la sociedad capitalista (E.U.A.) aumentan los salarios reales incensantemente, independientemente del orden de trabajo que utilizan estas sociedades.

---

(6).- Maurice Dobb Herbert, Los Salarios, pág. 24 (versión español, Emigdio Martínez Adame.)

Las anteriores sociedades, argumentan, que el jornal real se determina por la remuneración nominal, a causa del ascenso de productividad del trabajo, y siguen el mismo principio que dice: "Cuanto más elevada sea la producción de trabajo, tanto más bajo será el peso del salario, respecto a los costos de producción" (7), pues se invertirá una menor cantidad - en salarios y de capital en la producción total, porque la investigación origina un progreso - técnico, que acrecenta la fabricación y disminuye la inversión en salarios.

Los socialistas, dicen, nosotros protegemos a los trabajadores de la remuneración nominal baja a través de una reducción de precios al pormenor, también se reducen el valor de los servicios públicos, la renta de las viviendas, y lo más importante es que han abrogado - la graduación de impuestos en los salarios reales, arrojando la estadística de que a partir - del año de 1960 en que se inició la supresión de impuestos en los jornales, se ha sucedido el aumento del salario real en 360 millones de rublos anuales, ascendiendo en 1961 a 400 milla - nes. (8)

En las sociedades capitalistas, es de que todas las cosas vuelven muy valiosas cuando se emplea menos trabajo en su producción, considerando al trabajo como medida normal, - también los socialistas consideran esta medida normal y otras veces a los alimentos o a la cantidad de mercancías que se encuentran en el mercado, de manera, que si hay suficientes ar - tículos de consumo los precios serán bajos, a la inversa serán altos.

Por tanto, el trabajo es una parte del precio de las mercancías y de los servicios, sin embargo, no es la medida total para que suban los precios a cada momento, porque intervie-

(7).- Spirindonova, Atlas y otros, Curso de Economía Política. Pág. 654. (Traducción direc - ta del ruso, Andrés Fierro Menú).

(8).- Spirindonova, Atlas y Otros. Pág. 654.

nen otros factores que reducen los costos como son: La investigación en la producción, nuevas tecnologías, maquinaria amortizada, los mercados exclusivos con precios altos y la compra de materias primas a precios bajos, etc. y ante la realidad de que los salarios reales bajan en la remuneración nominal, la Nueva Ley del Trabajo y el Artículo 123 Constitucional, protegen el salario mínimo, para que los trabajadores satisfagan sus necesidades normales, - ante los precios altos de las mercancías.

### 3.- SALARIOS Y PRECIOS.

Ante las circunstancias de la depresión económica, que sufren los trabajadores en - sus salarios por los valores altos, cuando los precios de las mercancías no representan el va-  
lor anterior, es necesario que se hagan los estudios de los costos en cada empresa, para que - el patrón no eleve los artículos en forma arbitraria; por que no hay ausencia de mercados ni - de recursos naturales, sino que el Estado, no tiene ya suficiente tecnología para explotar - nuestro patrimonio nacional.

Por otra parte el patrón alza el precio de los artículos necesarios y de uso frecuen- - te, aduciendo que los costos de sus productos también son elevados, volviendo aumentarse - los salarios en el orden nominal que reduce su carácter real, porque comprará menos el traba-  
jador con más dinero, de modo, que no plantean los precios nominales, que consisten en el - alza y baja de valor dinero, argumentando que las remuneraciones nominativas no deben au-  
mentarse cuando ese es su propósito, porque van a realizar el descenso del valor de la mone -  
da en beneficio de ellos mismos, creando una inflación a través de:

a).- Una oferta deficiente.

- b).- Un aumento de producción
- c).- Una baja en el valor del dinero
- d).- Impuestos en los artículos de primera necesidad. (9)

a)- La oferta deficiente, consiste: En evitar o retrasar el consumo, o elevando el precio de las mercancías y sobre todo de los artículos de primera necesidad para que compramos el salario real. (10)

Cuando el jornal real ha sido reducido, el Estado aumenta las retribuciones a través de su legislación de trabajo, sin embargo, autorizó el aumento de los precios como ha sucedido a través del decreto que regula los precios, del 3 de octubre de 1974, mismo que establece en el artículo 15: "Cuando la empresa interesada fabrique o distribuya, diversos productos sujetos al régimen de fijación de precios por variación de costos, la Secretaría podrá distribuir los aumentos propuestos de tal manera que resulten menos para los artículos de mayor importancia económica y social y, autorizar mayores aumentos para el resto de los productos siempre que el promedio de incremento de los precios corresponda al incremento global de los costos". (11)

La anterior disposición, permite agravar de dos formas los precios de las mercancías, siendo una menor y otra mayor en razón del precio de los costos que la empresa interesada justifique a la Secretaría de Industria y Comercio, la primera forma, se refiere a los artículos más importantes siendo estos los de primera necesidad, los segundos, para el resto de los productos que no sean de primera necesidad.

(9).- David Ricardo Esq., Principios de Economía Política. Pág. 163.

(10).- Ibid, Pág. 164.

(11).- Diario Oficial de la Federación, núm., 23, Tomo CCCXVL, 3 de octubre de 1974. Méx.

De modo, que el aumento de los precios se relaciona con la oferta deficiente, es decir, no es un descenso de producción, sino por el aumento de la misma a través de la cual se reducen los salarios reales por el alza de las subsistencias. Pues consideran los patronos, que la oferta deficiente también se expresa en el dinero, porque la remuneración nominal no dará la capacidad adquisitiva del salario real, de manera que el trabajador consumirá menos productos, con más dinero, porque estos son escasos con precios altos, por otra parte, los patronos prefieren vender las mercancías más importantes en el extranjero, para encontrar en el valor de otra moneda, más beneficios.

Sin embargo, la misma doctrina económica, dice: Hay que buscar el poder adquisitivo, no solo a través de la moneda o de los salarios, sino en relación con todas las demás cosas para que la oferta sea abundante, pero la realidad consiste en una oferta deficiente de mercancías, de valores y por ende en todas las demás cosas.

b).- Un aumento de producción: No es el argumento de los patronos, sino los precios altos de los costos, obligando al Estado a acrecentar los salarios nominales, porque los trabajadores exigen que se les pague más por los precios altos de las mercancías, sin embargo, esta alza de costos es considerada en la doctrina económica como incierta, en virtud de que están llevando a los mercados una oferta deficiente de sus productos cuando en la realidad su producción es elevada. (12)

También la doctrina económica considera, que el aumento de la producción reduce los salarios y por ende el valor del dinero, del cual depende el valor del costo y no del aumento de los salarios. Sin embargo, el decreto que regula los precios del 3 de octubre de (12).- David Ricardo Esq., Principios de Economía Política, primera Edición, pág. 165.

1974, autorizó el alza del salario nominal a través del artículo 10, que dice: "Para los efectos de este ordenamiento, solo se tomarán en cuenta los aumentos en los costos provenientes de incrementos en los precios o a cargo de los factores del costo o del aumento en el monto fijado por los contratos individuales o colectivos de trabajo, para los salarios, sueldos y prestaciones". (13)

La anterior disposición, nos da a conocer que el aumento de los precios, dependen del costo como de los contratos colectivos, individuales de trabajo que celebren los trabajadores con la empresa, de manera, que el precio elevado de las mercancías, van en detrimento de los trabajadores, porque los salarios no los determinan y estos al acrecentarse nos da a saber que el patrón ya conoce la insuficiencia de los salarios, de manera, que los jornales no es la base para subir el valor de los productos, sino la forma de hacer salir la valía de la moneda al extranjero, porque el dinero, es un artículo de cambio que ningún país tiene el deseo de aumentar ya que no produce ventajas usar como numerario veinte en lugar de diez millones. Por consiguiente, los patrones nos dan a conocer la producción que llevan a cabo que se relaciona con el valor del dinero, y con los salarios que son el modo de vida de los trabajadores.

c).- Una baja en el valor del dinero: La pérdida del poder adquisitivo de los salarios, produce una sobrealza en el precio de todos los bienes, reduciendo el jornal real, de modo, que este dinero no saldrá al exterior para ser empleado en la adquisición de las mercancías, obligando al trabajador a reducir su nivel de vida. En cambio para aumentar el valor de los jornales o para que recupere su valía, es necesario importarla a través de bienes,

(13).- Diario Oficial de la Federación, núm. 23, Tomo CCXVI, 3 de octubre de 1974. - México.

por ejemplo: materias primas, alimentos, maquinaria en general para la clase trabajadora, - que produciría el valor de todo lo que consumen, convirtiendo el trabajo en mayor actividad económica que la desarrollada con anterioridad, de modo, que se evite la importación - de moneda cuya valía sea menor a la del Estado que la está importando. (14)

d).- Impuestos en artículos de primera necesidad: La doctrina económica, considera que la recaudación de los impuestos es defectuosa, cuando los trabajadores reciben más dinero a través de los salarios, y menos el Estado, porque los recogerán quienes resulten beneficiados, por el modo particular en que están de acuerdo en pagarlos, para privar al trabajador de una parte de su remuneración.

El impuesto, es muy importante para el Estado, sin embargo, habrá que determinar - si la recaudación es en los salarios mínimos, en los precios de las subsistencias o en las utilidades del patrón. Ahora bien, si se cobran a los salarios mínimos, o sobre los precios de los artículos de primera necesidad se reducirá el nivel de los trabajadores, pero si la recaudación se realiza en las utilidades, el poder de compra en los jornales aumentará, porque su peso valdrá más, en cambio la realidad es distinta ya que se cobra impuestos a los salarios mínimos, es decir, al monto mensual del salario mínimo se le aumenta una pequeña cantidad - para cobrar sobre el salario total y no al excedente del mismo. (15)

Por otra parte, una carga directa o indirecta en los artículos de primera necesidad - irá acompañado de un aumento de los jornales; porque ya no son los suficientes para sostener con decoro a la familia del trabajador, en virtud del alza de los precios de las mercancías -

(14).- David Ricardo Esq., Principios de Economía Política, primera Edición, Pág. 166.

(15).- *ibid.*, Páginas 177 y 178.



que disminuyen el poder de compra .

En cambio si el impuesto se recauda en las utilidades del patrón, la producción no puede ser exportada con las mismas ganancias privadas, de manera, que se autoriza el reintegro de las ganancias en la exportación y por ende aumenta el nivel de vida de los trabajadores, y la riqueza del Estado, evitando los trastornos económicos y sociales de los trabajadores, realizando exportaciones de mercancías con la misma facilidad de antes, y como no se dan facilidades a la importación, es necesario que se fijen las excepciones a ciertas mercancías, para que se aumente el poder de compra de los salarios, por ejemplo: Los productos alimenticios, maquinaria, materias primas, de modo que nuestros salarios y la moneda no tengan que figurar como artículo de fácil exportación.

También el patrón se defiende de la recaudación de impuestos, pues dice, el trabajador recibe una compensación de servicios públicos, para que estos no planteen o exijan sus derechos; como sería el alza de sus jornales, porque han perdido su poder de adquisición al no satisfacer sus necesidades normales.

Sin embargo, la carrera de los precios altos, producen una desigualdad en la vida de los trabajadores al reducir el poder de compra de sus salarios, aún cuando se aumenten los jornales, porque los patrones alzan de nuevo los precios. Reconociendo el Estado, al trabajo como un derecho y un deber social que debe asegurar a los trabajadores un nivel económico y decoroso, de acuerdo con el artículo 123 en su fracción VI, dice: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". En la fracción XXVII, se decretó que "No obligará a los trabajadores, un salario -

que no sea remunerador", y en la fracción XVII, establece: "La huelga es el derecho a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital".

En efecto, la protección de los salarios y precios, no era solucionado por la Ley Laboral de 1931, que también tenía la obligación de realizar los derechos sociales de los trabajadores, porque los patrones se negaban a convenir con los trabajadores el aumento de los salarios, en virtud que el contrato colectivo no se podía modificar, sino hasta que venciera su vigencia de acuerdo con el artículo 269 de la misma ley que decía: "Si la huelga se declaraba en contradicción a lo estipulado en el contrato colectivo, la Junta de Conciliación y Arbitraje declararía de oficio que no existe el estado de huelga". De manera, que se crea la nueva ley federal del trabajo de 1970, que suprime la disposición anterior, de modo, que la vigencia del contrato colectivo ha perdido su intocabilidad, es decir, se puede revisar durante su vigencia, pues, se establece que los trabajadores pueden emplazar a huelga para modificar sus contratos colectivos, o contrato ley para evitar que sean explotados por los patrones, porque sus salarios han perdido su poder de compra, por el aumento de los precios en las mercancías que hace perder a los jornales su carácter de remuneradores. (Art. 426 de L.F.T.)

Es de considerarse, que en los casos en que se origine una inflación a través de una oferta deficiente, alta producción, reducción del poder de la moneda, e impuesto en las subsistencias, debe recaudarse el impuesto en las utilidades del patrón, prohibiendo que se eleve el precio de las mercancías sin la autorización del Estado, para que se aumente el poder de compra del salario real, cuya consecuencia sería el de aumentar el nivel de vida de los -

trabajadores, porque los salarios mínimos son para satisfacer las necesidades normales de los obreros, que puede alcanzarse ahora a través del aumento de los salarios por medio de la huelga.

### III FORMAS JURIDICAS DEL SALARIO.

#### 1.- EL SALARIO REMUNERADOR.

La Constitución General de la República de 1917, establece por primera vez en el artículo 123, fracción XXVI, inciso "b", el salario remunerador, cuando decreta la nulidad de la cláusula que: "fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

La anterior disposición es un mandato constitucional, para que los trabajadores reciban un jornal remunerador, pues la importancia de su carácter remunerador consiste en que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores como padres de familia. Sin embargo, la Carta Magna deja a las Juntas, en cada caso específico, la determinación de la remuneración en los jornales, porque si estableciera la definición de remunerador sería imposible en virtud de que la junta investigará todas las circunstancias humanas, técnicas y económicas que concurran para fijarlo. (16)

Las Juntas, al realizar las investigaciones tomará en cuenta los principios del derecho social y tomará en consideración el grado de preparación técnica del trabajador, su eficiencia demostrada en otros trabajos o empresas, la retribución que perciban otros trabajado-

---

(16).- Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 297.

res en las mismas labores o profesiones similares tanto de la fábrica o el taller, y la zona económica donde se reclame el salario remunerador. (17)

El legislador ordinario, también siguió el ideario de la declaración de derechos sociales del artículo 123, al corroborar en el artículo 85 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el salario remunerador cuando dice: "el salario debe ser remunerador y nunca el fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley".

La disposición anterior, no tiene la finalidad de dar una definición de los jornales de acuerdo con el pensamiento del constituyente de 1917 Carlos L. Gracidas, porque planteó, que la justa retribución no consiste en que el trabajador acepte cierta cantidad de dinero, para que se le considere salario remunerador, porque no es valioso que el obrero cobre un salario nominal alto, siendo su jornal real reducido, pues se consideró que todo salario debe ser lo suficiente para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores como jefe de familia. (18)

Las necesidades normales que debe satisfacer el jornal remunerador son: según el texto mismo de la fracción VI del artículo 123 Constitucional, las que comprenden el orden material, social y cultural, Además, esto es importante, que prevee a la educación obligatoria de los hijos del asalariado.

## 2.- EL SALARIO JUSTO.

El Salario Justo: Es un principio que pertenece al reino de los valores, que la clase

---

(17).- *Ibid*, Pág. 297.

(18).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Pág. 57.

trabajadora reclama por la prestación de sus servicios para defenderse de la explotación de los patrones.

Todavía a principios de este siglo no se les reconocía a los trabajadores el derecho para que recibieran un salario justo y remunerador, ya que al pedir la protección a su jornal, se les declaraba en rebeldía. Todavía más, el Código Penal del Distrito Federal de 1871, es timaba como delito los actos de violencia que impidieran las labores de los trabajadores o de las fábricas. Expresamente establecía en el artículo 1925, que: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Por otra parte, los trabajadores ejercieron el derecho de huelga que no era en sí mismo un acto fuera de la ley; pero se les reprimió con la fuerza, para que no constituyeran los derechos de los trabajadores. Se siguió, pues rechazando con las armas el derecho a un justo salario, dando origen a algunos movimientos armados por la suspensión de las labores, como la huelga de Río Blanco y de Cananea, que sirvió de inicio a la Revolución Social Mexicana, que vino a formar la Nueva Constitución General de la República en 1917. (19)

El Constituyente de 1917, por primera vez estableció en una Carta Magna el derecho del trabajo, para que se legislara sobre las labores, el salario mínimo. Por las injusticias que venía padeciendo la clase trabajadora.

(19).- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajador., primera edición, Tomo II, pág. 247.

El 27 de diciembre de 1916 el Constituyente Carlos L. Gracidas, argumentó en la -  
asamblea del Congreso, que las organizaciones obreras perseguían la justa retribución y el -  
no trabajar sin el pleno consentimiento, y exhortó a los trabajadores aislados como a los que  
perteneían a organizaciones para que reclamaran el justo jornal. (20). También conside-  
ró que los diputados ya conocían el problema social de la clase trabajadora, diciendo: "La -  
justa remuneración no es aquella que acepte el trabajador para que el patrón la considere jus-  
ta". El Constituyente siguió diciendo, "No es justa retribución aquella que se acepta en vir-  
tud de que hay libre concurrencia; no es aquella que se acepta como justa la que esta origi-  
nada en la competencia de otros compañeros de trabajo; no es justa retribución aquella que -  
se obtiene porque no hay otro medio más que soportar, en virtud de infinidad de circunstan-  
cias, aquel mismo salario" (21).

De manera, que el Constituyente consideró, una diferencia del pleno conocimiento -  
y del justo salario, y nos da una acepción de jornal, que dice: "La justa retribución será -  
aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista". (22)

La anterior valoración, fué rechazada en la aprobación del artículo 123 fracción VI,  
que fija las necesidades normales que ha de satisfacer el salario mínimo, separando los be-  
neficios que se obtiene de la empresa como un segundo derecho de la misma fracción en ci-  
ta, que se refiere a la participación en las utilidades de la empresa, que fué incluida defi-  
nitivamente como única en la fracción IX, del presente artículo en la reforma a sus fraccio-  
nes VI y IX en el año de 1962.

(20).- Alberto Trueba Urbina., Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, pág. 58.

(21).- Alberto Trueba Urbina., Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, pág. 57.

(22).- Ibid., pág. 58.

Considero que el salario justo, es la remuneración mínima, que tiene como finalidad, la de satisfacer las necesidades normales del trabajador y de su familia en el orden material, cultural y social, que ha venido integrándose a través de las reformas de la fracción VI, del artículo 123 Constitucional.

### 3.- FORMAS CONCRETAS DEL SALARIO.

En la relación obrero-patronal pueda fijarse el salario que va a recibir el trabajador, como la clase de servicios que debe prestar.

La doctrina del trabajo considera, que se va a señalar la forma del salario. Sin embargo, esto no es exacto, porque el jornal se percibe de acuerdo a las formas de trabajo que se desempeñan, es decir, por la clase de trabajo se paga la retribución. Así cuando el trabajador se obliga a trabajar durante una determinada jornada, se fija la protección por los servicios prestados; reglamentando la Nueva Ley de Trabajo, cuatro formas para fijar la remuneración en el artículo 83, que son los siguientes:

- a) El Salario por Unidad de Tiempo.
- b) El Salario por Unidad de Obra.
- c) El Salario de Comisión.
- d) El Salario a Precio Alzado o de cualquier otra manera.

En cambio la doctrina del trabajo considera, que las anteriores formas, como el Salario por Unidad de Obra son los principales sistemas que utilizan los patrones.

- a).- El Salario por Unidad de Tiempo, es la forma para prestar un servicio, y la re-

tribución se mide en función del número de horas durante el tiempo que el trabajador esté a disposición del patrón, para prestar su trabajo. (23).

Esta forma de jornal, se le llamó salario a destajo, porque el tiempo domina a una mayor cantidad de trabajo en una jornada normal, de manera que el patrón obtiene un alto rendimiento por cada operario con base en el trabajo que consume cada unidad producida, con la consecuencia negativa para los trabajadores al recibir más trabajo por el mismo salario. (24) Sin embargo, la protección al jornal la fija el artículo 85, de la presente ley, cuando dice: "el salario debe ser remunerador y nunca al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley".

El estudio de este salario, permitió al legislador ordinario, formar un concepto en el artículo 58, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que dice: "Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo". De manera, que en esta jornada el trabajador está obligado a prestar el servicio, para el tiempo que fué contratado teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo que ha prestado. Sin embargo, si no se especificó la labor el trabajador desempeñará el trabajo de acuerdo con su compatibilidad de sus fuerzas, aptitudes, estado o condiciones físicas o intelectuales. Art. 27 L.F.T.).

b) El Salario por Unidad de Obra: "Es la forma para prestar un servicio en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador". (25).

(23).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, primera edición pág. 302.

(24).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, primera edición pág. 302.

(25).- Ibid, pág. 302.



Esta forma de salario permite la explotación del proletariado, porque exige los beneficios del trabajo en una sola operación, cuando se requiere trabajos en conjunto para terminar la obra definitivamente, sus consecuencias son negativas, perturbando seriamente la salud, y es agotador, porque exige resultados inmediatos en el trabajo, recargando una sola operación de presión psicológica y física que daña seriamente a todo trabajador.

Ante las consecuencias negativas de esta forma de salario, el legislador ordinario de acuerdo con el ideario de la declaración de derechos sociales del artículo 123, ofrece una solución: Autorizando al trabajador, para que solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje el salario mínimo. Además, debe ser remunerador en cada caso específico. La doctrina del trabajo considera que la eficacia del rendimiento se pierde en los productos por exceso de trabajo, y para evitar un daño a los trabajadores, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo para que no resulte agotador a los obreros, es decir, todo trabajador tiene el derecho a recibir un salario mínimo remunerador, pues el no proporcionárselo o no pagárselo, origina consecuencias negativas cuyos resultados producen un déficit fisiológico en el trabajador, y por ende en el rendimiento de su trabajo.

Esta forma de jornal, se reglamenta en la Nueva Ley Federal de Trabajo, en el párrafo, segundo del artículo 85, que expresa: "En el salario por unidad de obra la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos". En esta disposición hace a la emuneración mínima como una exclusividad del jornal por unidad de obra. Sin embargo, la fracción XXVII, inciso "B", del artículo 123 Constitución, fija el salario remunerador para todo el trabajo en general, en relación con la fracción VI, del artículo en cita, Además, la jorna

da de ocho horas es un criterio incierto de la disposición legal, porque la jornada de trabajo no es necesariamente de ocho horas para fijar el salario remunerador, de acuerdo con el comentario del artículo 62 de la ley federal del trabajo, comenta el Dr. Alberto Trueba Urbina, que: "La jornada de trabajo deberá ajustarse a la naturaleza de las labores que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo", o sea que los trabajadores y patrones pueden convenir jornadas de trabajo menores a las de ocho horas, para que reciban un salario mínimo remunerador, en virtud de que hay trabajos que si se fijan en ocho horas resultarían agotadores para los trabajadores y el jornal mínimo en este caso no será remunerador.

Por otra parte, el monto de la retribución mínima, como resultado del jornal por unidad de obra, se ha de señalar de acuerdo con el salario mínimo, que tiene como finalidad satisfacer las necesidades normales.

c).- Salario a Comisión: Es un derecho nuevo por la fuerza expansiva de la declaración de derechos sociales del artículo 123, porque el trabajo exige respeto para quien lo preste como son los agentes de comercio.

Los trabajadores a comisión, no tenían tal carácter, pues se les consideraba como cosas a través de la legislación mercantil, que reglamentaba sus actividades como eran el ofrecimiento, la venta y la colocación de mercancías, de manera que la comisión redactora de la nueva ley federal del trabajo, al defender a estos trabajadores dijo: "Los agentes de comercio son las personas que de una manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público -

mercancías, valores o pólizas de seguros, por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se le da el nombre de salario-a comisión". (26).

Consideró la comisión redactora que estos trabajadores son el funcionamiento que requieren las empresas, en virtud de que el patrón no podrá vender sus productos sin los agentes de comercio, de manera, que son la parte más importante y vital del patrón.

Después de prolongadas discusiones la comisión logró la inclusión de estos trabajadores en la nueva ley federal del trabajo a través de una tesis de la Suprema Corte de Justicia del 2 de junio de 1928, de Gómez Ochoa y Cía, al expresar a los agentes de comercio: - Que también son mandatarios mercantiles, por su carácter de asalariados están comprendidos bajo la protección del artículo 123 Constitucional, y en consecuencia, los conflictos que - surjan entre ellos y sus patrones, por razón del trabajo deben ser resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No todo contrato de comisión mercantil deja de ser contrato de trabajo, si no solo - el que expresamente reglamenta el Código de Comercio, porque en dicho caso no se trata - de trabajo asalariado, ni de ningún trabajo ejecutado por uno bajo la dependencia económica de otro, sino de un acto libremente ejecutado en el desempeño de su trabajo particular, - independientemente de quien lo solicita; a veces la comisión mercantil no tiene esas características, y entonces está protegida por el artículo 123 Constitucional como sucede cuando se trata de factores". Esta tesis; planteó la diferencia entre la comisión mercantil y el con-

---

(26).- Mario de la Cueva, ob. cit. p. 508.

trato de trabajo, pues en la primera; existe entre el comisionista y el comitente una serie de actos que accidentalmente crean dependencia entre ellos, durante el tiempo necesario para su ejecución, y en la segunda; la dependencia también es económica pero permanente con una duración indefinida o por tiempo determinado entre el trabajador y el patrón, de manera, que al ocuparse el comisionista de los asuntos del comitente, es una prestación de servicios que tienen las características de un contrato. (27).

Además, la comisión redactora ofreció tres elementos en defensa de los agentes de comercio, que son los siguientes: a).- Una prestación trabajo, b) Una remuneración, y c) Una relación de subordinación porque venden en las condiciones y precios que señala la empre--sa. (28).

La comisión libró la parte final con las empresas aseguradoras, que citaron el Códig--go de Comercio, la Ley de Instituciones de Seguros y la Ley de Contrato de Seguro, argumen--tando que se suprimiera la reglamentación del trabajo que comprende a los comisionistas, - porque eran regulados por el derecho mercantil. Sin embargo, las leyes que citaron sirvie--ron de apoyo a la comisión, como fué el artículo 2546 del Código Civil del Distrito Federal, al señalar al mandato, que dice: "Una persona se obliga a ejecutar los actos jurídicos que - le encarga su mandante", y aún con su carácter proteccionista la Ley Federal del Trabajo de 1941, en el artículo 18 planteó la defensa de los agentes del comercio al crear la presun--ción de la existencia de la relación de trabajo, entre el que presta su servicio personal y el que lo recibe, esta presunción anuló los argumentos patronales, porque la prestación de servi

(27).- Mario de la Cueva, ob. cit., p.p. 590, 510 y 511.

(28).- ibid., p. 514,

cios que ellos planteaban no satisfacían los requisitos de la relación de trabajo, cuando se referían a los actos que ejecuto la persona por orden del mandante. (29).

En fin; la parte más fuerte de la comisión, fué el párrafo primero del artículo 123 - Constitucional, porque corresponde al Congreso de la Unión legislar en materia de trabajo, - de modo, que no se puede aplicar a los trabajadores otra legislación; porque el derecho del trabajo es autónomo. (30).

Por tanto, los agentes de comercio pasaron a la nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 286, cuyo salario consiste en un porcentaje que se fija convencionalmente con sus patrones, sobre cada una de las operaciones que lleven a cabo, y son las siguientes:

a).- Una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, llamada prima única, para las operaciones que se efectuen al contado.-

b).- Una prima sobre el pago inicial, que es usada por las empresas que venden en abonos.

c).- Una prima sobre los pagos periódicos, forma empleada para realizar los cobros de las mercancías vendidas.

Los anteriores formas de porcentaje comprenden una regla, que dice: "O dos o los tres de dichas primas", o sea que en el salario o comisión las primas convenidas no se excluyen, pues el porcentaje puede consistir en una sola, o dos o más de las primas.

---

(29).- Mario de la Cueva, ob. cit. p. 515.

(30).- Ibid. p. 515.

b).- El salario a Precio Alzado, consiste: "En contratar toda la labor por una cantidad determinada y lo único que es preciso tomar en cuenta es que en la forma normal de desarrollar el trabajo, no se violen las disposiciones relativas al salario mínimo." (31).

Esta forma de jornal, es una conjunción del salario por unidad de tiempo y del salario por unidad de obra, originando una mezcla de las dos prestaciones de servicios, que va en detrimento de los trabajadores; porque en la primera forma de estos dos jornales, el patrón exige la prestación en diversas jornadas de ocho horas; y en la segunda, se refiere a la obra en total, es decir, el salario por unidad de obra debe equivaler a número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas el salario mínimo por lo menos, de modo, que esta retribución es insuficiente en el sentido que no asegura la retribución mínima, al exigir los resultados de una obra en general cuyas consecuencias son agotadoras para los trabajadores, pero estos al reclamar sus derechos han hecho menos aparente esta forma de jornal.

Considero que la disposición comentada, presenta una regla general para formar los salarios, cuando no sea posible fijarlos de acuerdo con las anteriores formas, al expresar: "O de cualquier otra manera", de modo, que constituye un derecho para todos los trabajadores en general de acuerdo con el ideario de la declaración de derechos sociales, porque el salario de ellos es mínimo y sobre todo remunerador.

#### IV EL CONTENIDO DEL SALARIO.

La doctrina del trabajo, considera al contenido del salario de acuerdo con el ideario de la declaración de derechos sociales de 1917, como el efectivo de la remuneración, pa

(31).- Euquerio Guerrero López, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - sexta edición, México, 1973. p. 40.

ra que viva decorosamente los trabajadores, para que satisfagan sus necesidades normales como jefe de familia en el orden material, cultural y social, pues tanto los trabajadores y patrones regularán sus relaciones futuras, a fin de que el trabajador reciba los derechos que le corresponden por la prestación de sus servicios, que se van formando o integrando en el salario, de manera, que la protección a los jornales está en constante formación, porque el artículo 123, impuso el deber al Estado, de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

En otro sentido; la doctrina económica, señala el contenido de los jornales, pues considera que este se forma por el conjunto de utilidades de que disponen los habitantes de un país durante el año, y lo describen: Como la suma total de bienes y servicios útiles que comprenden la totalidad de alimentos, vestido, alquiler de casa, combustible, electricidad y cosas materiales en general y todos los servicios personales, (32) en esta forma no se protege al trabajador, sino la manera de como el patrón puede exigir más trabajo a sus asalariados porque a través de la suma de servicios, considera los salarios que van a pagar.

También, la nueva ley federal del trabajo reglamenta el contenido de las remuneraciones en el artículo 84, que expresa: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones, en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entrega al trabajador por su trabajo". La disposición legal, no define a los salarios ni persigue tal objeto, ni tampoco se refiere a cierta forma de jornal, sino que se dirige a la formación del salario, para mejorar el nivel de vida de los obreros y se adelanta para la integración en todas las renumera-

(32).- John A. Rayan, *el Salario Vital*, Editorial Saturnino Calleja, S.A. Primera Edición-Madrid, 1906. p. 141 (Traducción del Inglés, Balvin Villaverde).

ciones mínimas, pues no solo comprenderá los derechos anteriores, sino cualquier otro derecho que conquisten los trabajadores, cuando dice: "Y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". De manera, que la formación de los salarios es ilimitada, porque el derecho del trabajo, es una fuerza expansiva que está en constante movimiento para mejorar la satisfacción de las necesidades normales de los trabajadores, permitiéndoles mantenerse en sus labores.

Considero que hay que distinguir entre lo que es el salario y su integración, pues el salario, es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador, y la integración, son todas las prestaciones que fija la disposición comentada y todas aquellas que conquistan los trabajadores. De modo, que son derechos que se derivan de la condición de ser trabajador y no del salario.

#### V. EL SALARIO Y LAS PRESTACIONES.

La doctrina del trabajo sostiene que el salario en efectivo es el jornal mínimo, o sea la cantidad menor que es considerada como la retribución diaria que percibe el trabajador. En cambio, el salario en especie: es el conjunto de prestaciones o bienes distintos a la moneda. Son necesarias al trabajador las prestaciones en especie para que pueda prestarse mejor el trabajo, como el transporte, la habitación, la alimentación, etc. etc., y el patrón está obligado a proporcionar las prestaciones que fija la ley, para mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores. Ahora, cuando se legisló en materia de prestaciones, la comisión redactora de la nueva ley federal de trabajo, percibió que los patrones intentaron dividir el jornal, en salario en efectivo y salario en especie, con el objeto de que las prestaciones en especie redujeran el efectivo del salario mínimo, para revivir las antiguas tiendas de



raya que explotaban al trabajador, a través del pago de mercancías como jornales.

Por esta razón, la comisión creó una regla que evitará los abusos por parte del patrón y se reglamentó, en el artículo 102 de la ley, que expresa: "las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo". Cuando se discutió esta disposición, los patrones se defendieron aduciendo que se estaba incluyendo otros elementos incompatibles con el principio de igualdad en el salario, como son: La Familia, y razonablemente proporcionadas al monto del salario. Sin embargo, sus argumentos no progresaron: El hecho es que ahora forman parte de la ley, (33).

En efecto, la Constitución General de la República, es el instrumento que protege los derechos y prestaciones que reciben los trabajadores a través de los servicios que preste de acuerdo con el artículo 123, cuando decreta en la fracción XXVII, que: "Serán condiciones nulas y no obligan a los contrayentes aunque se expresan en el contrato", o sea que el trabajador no debe prestar sus servicios cuando vayan en su propio perjuicio, aún cuando han celebrado convenio para ello. Además, el inciso "h", de la misma fracción protege las prestaciones de los trabajadores, cuando expresa: "Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores ", de manera, que esta disposición protege las prestaciones que los trabajadores conquisten tanto en efectivo como en especie, siendo irrenunciables.

También expresa el legislador ordinario; la importancia de las prestaciones, consis-

(33).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., primera edición, México, 1972, p. 295.

te en dar la atención correcta al bienestar de los trabajadores, porque las prestaciones en efectivo y en especie; es la deuda que tiene todos los patrones para con sus trabajadores y de cuya tranquilidad en el trabajo, ellos son los únicos responsables. En cambio, cuando conquistan nuevos derechos los trabajadores, o se los otorga el Estado, de inmediato la empresa crea las consecuencias negativas para reducir las prestaciones, porque aumenta el precio de las mercancías, por otra parte, si no se negaran las prestaciones el mismo patrón aseguraría la concentración de los esfuerzos del trabajador, y el trabajador rendiría una alta eficacia industrial al ver que las prestaciones le permiten satisfacer sus necesidades normales.

Ahora en la integración de las prestaciones, el doctor Alberto Trueba Urbina hace el comentario del artículo 84, de la Ley: "Las utilidades constituyen una prestación que integra el salario, pero por disposición del artículo 129 de la ley se excluye la percepción de las utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse al trabajador", este criterio, señala que los derechos a las prestaciones corresponden a los trabajadores en su calidad de hombre, o sea que las utilidades se van formando por la prestación diaria de servicios y no cuando se deja de prestar. El mismo autor, sigue diciendo: "Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales", o sea la formación de las prestaciones, es ilimitada y se mejorarán en los convenios obrero-patronales, por el espíritu de la fracción VI del artículo 123 Constitucional, de manera que las condiciones de trabajo no vayan en detrimento del obrero, sino que eleven el nivel de vida de clase trabajadora, de manera, que hay un sólo salario en efectivo y prestaciones en especie.

## VI.- PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SALARIO.

La Constitución: Establece en el artículo 123 fracción VII, el principio de igualdad, que expresa: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Esta fracción constituye una garantía de igualdad en derechos para todos los trabajadores, porque el legislador pensó, que es de justicia reconocer para el trabajador que presta el mismo trabajo, el mismo salario; considerando que las primeras luchas de los obreros se dirigieron a la conquista de las libertades de coalición y de contratación colectiva, con el objeto de alcanzar un mejor nivel de vida económico y social a través de la paridad de derechos entre el trabajo y el capital, sin embargo el constituyente del 17, le dió una relación especial al principio de igualdad con el salario, para que se mantengan iguales condiciones de trabajo para todos los obreros, en cambio, donde hay diferencia entre los trabajadores desde el punto de vista de su capacidad física e intelectual, origina diferencia de salarios. (34).

También, la nueva ley federal de trabajo; reglamenta el principio de igualdad en el artículo 86, que expresa: "A trabajo igual desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficacia también iguales debe corresponder salario igual". Esta disposición, comprende la garantía comentada, y no solo se refiere a la igualdad de salarios sino a una igualdad de derechos en materia de trabajo, porque los beneficios cualquiera que sean y se den a un trabajador deben extenderse a quien cumple un trabajo igual. De modo, que los trabajadores sean-

(34).- Mario de la Cueva, Ob. cit., p. 371.

bien remunerados, porque hay quienes reciben menos jornales al que se pagaba anteriormente cuando desempeñaban un trabajo que le corresponde igual salario, o uno nuevo, a la retribución que se ha dejado: de pagar es insuficiente. La Ley Laboral considera el principio de igualdad como un mandato constitucional, porque le asiste a todo trabajador ser bien remunerado, para que los menos favorecidos demanden la nivelación de condiciones en la prestación de servicios, también afirma la garantía de igualdad, con ciertas modalidades en la disposición en cita, que comprende los términos de: "Ejecución", "Puesto" y "Condiciones de eficacia" para que el trabajador le corresponda el salario que reclama.

La eficacia en el principio de igualdad: Es considerada por la Ley del Trabajo, como la parte principal que el trabajador debe fundamentar en sus reclamaciones de igualdad, como los patrones en la producción al exigir la cantidad y calidad en el trabajo. Sin embargo, el derecho de los trabajadores se refiere a una eficacia de condiciones, para que se integre el salario, por otra parte, hay argumentos diferentes para hacer efectivo el principio de igualdad entre la doctrina del trabajo, la ley y la jurisprudencia, siendo contradictorias entre sí, y son las siguientes:

a).- La doctrina del trabajo sostiene la garantía de igualdad, tiene que aplicarse a la actividad que los trabajadores desempeñan, porque el principio de igualdad no puede ser sinónimo de puesto o empleos a los que se les da el mismo nombre, pues de otra manera; bastaría que el patrono pusiera nombres distintos a los puestos, para que la igualdad fuera inoperante. (35)

---

(35).- Mario de la Cueva, ob. cit. p. 299.

b).- La nueva Ley Federal del Trabajo; reglamenta en el artículo 86: "Que el trabajador para que reciba igual salario es necesario que el desempeño del puesto y jornada se ajuste también a las condiciones de eficacia", de manera, que en todo trabajo lo más importante son las condiciones en que se presta el servicio.

c).- La jurisprudencia: La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que corresponda directamente y sobre todo a la cantidad de trabajo desempeñado, en el sentido de que las normas constitucionales y legales no pueden referirse a la denominación que se le da al puesto. (36).

En las tesis anteriores, la doctrina laboral considera el principio de igualdad en la actividad que los trabajadores desempeñan, la jurisprudencia de la corte; se refiere a la cantidad de trabajo desempeñado, sin embargo, la disposición legal fija la garantía de igualdad en la eficacia de condiciones, eficacia que si se mantiene lejos de la actividad de los trabajadores, o de la cantidad de trabajo desempeñado la producción no tendría rendimiento porque el trabajador se negará a trabajar más con menos salario, ya que la paridad de derechos consiste, en que el trabajo que se presta sea igual al otro trabajo para que se pague el mismo jornal, en cambio la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece una denegación de derecho, porque el trabajador probará que realiza el mismo trabajo en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad eficacia y jornada, que aquel de categoría superior con el que pretende la igualdad de derechos y por ende en los salarios, en este sentido, no hay paridad de derechos, porque el trabajador carece de todos los datos administrativos de la empresa, para demostrar la eficacia de condiciones en el trabajo, o sea que se hace negativo -

(36).- Mario de la Cueva, ob. cit., p. 299.

el principio de igualdad, porque la carga de la prueba será presentada por el trabajador. . - (37).

Por otra parte, el principio de igualdad como regla general tiene sus excepciones por la naturaleza del trabajo que se presta, o sea que por trabajo igual, recibirán distintos salarios sin que sea violatoria del principio de igualdad, son: Los trabajadores de confianza; los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas; los trabajadores de los ferrocarriles; los trabajadores de autotransportes de servicio público.

Considero que el principio de igualdad, es un mandato constitucional, debe de ajustarse a las modalidades de su reglamentación, como son: Puesto y jornada, como a las condiciones de trabajo y de eficacia que desarrolla el trabajador. Además, debe tenerse en cuenta los principios de la declaración de derechos sociales, en su carácter protector y reivindicador; de manera, que el trabajador no tenga que soportar la carga de la prueba sobre la - eficacia del trabajo, porque la eficacia se refiere a las condiciones en que se presta el servicio y no a la terminación del trabajo, también considero, que las excepciones a la garantía de igualdad, no es anticonstitucional, porque no va en contra del principio que establece la fracción VI, del artículo 123, de acuerdo con los principios de justicia social que busca el - mejoramiento económico y social de los trabajadores, pues en caso de duda en la interpretación de las normas del trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador.

(37).- Jurisprudencia, del apéndice, al semanario judicial de la federación quinta época, - México, 1965, p. 150.

CAPITULO SEGUNDO.  
ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.- ALGUNOS ANTECEDENTES.

"El Derecho del Trabajo podría construirse sobre la idea del salario mínimo, pues si la finalidad primordial de nuestro estatuto es asegurar al hombre una existencia decorosa en la vida social, la medida fundamental tiene que ser dotarle de los elementos materiales necesarios. La idea del salario mínimo es, precisamente, señalar el nivel mínimo en la escala social, abajo de lo cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana. Fácilmente se comprende que los problemas del salario mínimo sean preponderantemente económicos, pero tienen también aspectos jurídicos del más alto interés. (38).

Las anteriores ideas del Maestro Murio de la Cueva, nos demuestra la necesidad de fijar salarios mínimos que garanticen al individuo una solución a sus problemas inmediatos y que tenga como fin o meta la dignidad y esencia del trabajador. Durante diferentes épocas, el estado ha intervenido en la fijación de los salarios, sin que su propósito fuese asegurar un salario mínimo a los trabajadores, Sin embargo intervino en impedir el alza de los precios en beneficio de las clases patronales, sobre todo, cuando se hizo sentir la falta de mano de obra; por ese camino se mantenía el ritmo de la producción y se evitaba el alza de precios.

Esas diversas épocas -la antigüedad, edad media y la edad moderna vieron desfilar - varias medidas en ese sentido. El maestro Mario de la Cueva nos ilustra con varios ejemplos, esas medidas que surgieron en aquellas épocas como el que cita "El pensador francés Emile -

---

(38).- Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 660.

Leyasseur (historietas de clases sociales) en que relata que el emperador Dioclesiano expidió un edicto fijando los salarios máximos que podían pagarse a los trabajadores, la violación de estas reglas se castigaba con la pena de muerte, pero parece que no llegó a cumplirse el edicto.

Un segundo ejemplo se refiere al año de 1351, en que estalló en Europa una epidemia de peste negra, el número de muertes fué tan numerosa que la mano de obra disminuyó considerablemente, lo cual, a su vez, produjo una alza grande de los salarios, Juan el bueno, para evitar dicha alza, promulgó una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia.

Un tercer ejemplo es aquél en que se dictaron ordenanzas en los Estados Alemanes - en el año de 1731, autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros. " (39).

Con estos ejemplos queda comprobado que en anteriores épocas los salarios se fijaban como máximos, en detrimento de las clases trabajadoras quienes veían menoscabados sus ingresos por concepto de salarios, protegiéndose en cambio las ganancias de los patrones.

Con motivo del nacimiento del movimiento social conocido como la revolución francesa, surge el deseo de que se señalen salarios mínimos, debido principalmente a que en esta época se dió un cambio radical en el panorama del desarrollo industrial, habiéndose formulado diversas peticiones por los obreros para establecer, ya no salarios máximos, sino a la inversa, salarios mínimos.

---

(39).- Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 661. (8a. Edic. 1964 Editorial Porrúa, S.A.



Estas aspiraciones se hicieron valer en forma amplia en la asamblea nacional francesa de 1790, pero no se obtuvo ningún resultado, al igual que las peticiones que con posterioridad sirvieron de base en las huelgas de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y - 1833. Posteriormente también en Francia se dirigieron peticiones al parlamento en el año - de 1844 que no fueron estudiadas y en 1848 con la desaparición de la Comisión de Luxemburgo se cerraron los intentos para la fijación de los salarios mínimos.

## 2.- PRIMERA REGLAMENTACION JURIDICA.

1.- Fué en Australia y Nueva Zelandia donde por primera vez se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios mínimos. La legislación sobre esta materia en Australia, según se aprecia de la exposición de la oficina internacional del trabajo se originó en el movimiento de huelga de 1890, la cual trajo como consecuencia que el gobierno de Nueva Gales del Sur ordenara una encuesta para conocer las condiciones de trabajo.

Estas razones motivaron el nacimiento de la primera ley sobre el arbitraje de los conflictos colectivos económicos entre trabajadores y patronos.

Las leyes de Australia y Nueva Zelandia están divididas en dos grupos: estando regulado dentro del segundo todo lo relativo al salario, y con fundamento a estas disposiciones se crearon los consejos del salario cuyas funciones consistieron en fijar periódicamente, los salarios mínimos.

Estos consejos se integran por 2 o 4 representantes obrero patronales y un presidente - nombrado o propuesto del tribunal de arbitraje, quienes deberían fijar los salarios mínimos - para cada actividad y cierto tiempo.

Dentro de sus actividades estaba la de señalar el salario mínimo, no para una región sino para una rama de la industria, teniendo como nombre Consejos de Industrias.

Para la fijación de los salarios mínimos se deberían tomar en cuenta varias circunstancias: a).- Que los salarios mínimos se determinen por habilidad profesional, es decir que se fije salarios diferentes para el obrero calificado y para el simple operario; b) las condiciones económicas de las industrias deben ser particularmente estudiadas para aumentar o disminuir los salarios; c) la edad, por las mayores exigencias y obligaciones que supone, es también un elemento que debe tomarse en cuenta para aumentar los salarios.

La obra de la Organización Internacional del Trabajo.

Uno de los objetivos básicos señalados en el Tratado de Versalles; fué la fijación del salario mínimo.

Sin embargo fué hasta 1928 cuando se aprobaron dos proyectos, uno de convención y una recomendación, en los que se establecen las bases para legislar en materia de salario mínimo, tanto en la industria como para determinar las tasas mínimas de salarios en general.

En 1936, la Organización Internacional del Trabajo había obtenido importantes progresos debido a que casi todos los países europeos habían suscrito la convención y se depositaron dentro de los parlamentos y congresos diversas leyes; este movimiento prosperó con gran celeridad dentro de los demás países miembros y en América Latina en particular se han obtenido notables adelantos.

### 3.- REGLAMENTACION EN MEXICO ANTES DE 1917.

Desde sus inicios de la Revolución Mexicana de 1910 y hasta antes de que entrara en vigor la Constitución de 1917, los comandantes militares y gobernadores de la Revolución Constitucionalista fijaron en varias ocasiones el salario mínimo que debía pagarse.

En el año de 1914 en el Estado de Veracruz se señaló la obligación por primera vez de los salarios mínimos en la llamada Ley "Cándido Aguilar" promulgada el 19 de octubre de 1914, en esta disposición se regula el procedimiento respectivo.

El Diputado José Natividad Macías en la sesión del día 11 de Noviembre de 1912, ante la Cámara de Diputados, se pronunció en favor de la fijación del salario mínimo, en esta misma sesión se discutió una iniciativa de ley que el Presidente Madero enviará a la Cámara de Diputados por conducto del Secretario de Hacienda, de fecha 25 de septiembre de 1912.

Se creó un impuesto sobre hilazas y tejidos de algodón para favorecer a los trabajadores textiles, y por lo mismo se suscitaron importantes debates, esgrimiéndose por primera vez conceptos avanzados en materia de socialismo, destacando el diputado Macías por su actuación obrerista y sobre todo en lo que respecta al salario mínimo, diciendo lo siguiente:

"Por ahora, el convenio que se ha celebrado ante la Secretaría de Fomento entre los trabajadores y los directores o dueños de las fábricas, satisface una de las primeras necesidades de los obreros; ya podremos decir que se ha conquistado que se fije una tarifa que produzca lo necesario para la vida de estos seres, que hasta aquí no hacen más que vegetar para alcanzar lo necesario para llevar una vida miserable, hoy tienen ya abierta la carrera, por que ya se les reconoce la importancia de su trabajo,

y con esa tarifa de salario mínimo que se les ha fijado, podrá cada uno de ellos perfeccionar su labor pero poder llegar a alcanzar un salario mínimo". (40)

Este es quizá el antecedente que habla de la fijación del salario mínimo en México - antes de que se promulgara nuestra Constitución Política y social en 1917, es decir, antes de esa fecha en México no se habían tenido conceptos claros acerca de fijar un salario mínimo en favor del trabajador, dando por resultado que en la sesión del día 13 de noviembre de 1912 en un discurso pronunciado por el propio Diputado Macías habló del salario mínimo de acuerdo con los pláticos con el Diputado Zetina, el cual se había dado por vencido ante el intento de solucionar el conflicto entre trabajadores e industria por la fijación de un salario mínimo y que la Secretaría de Fomento no se dejó llevar por las diferencias entre aquellas y logró que se fijaran salarios de conformidad a un promedio que se obtuvo de los diversos salarios que se pagaban en las distintas fábricas, pero la solución encontrada por la Secretaría de Fomento no tuvo mayor trascendencia y quedó en los debates de esta sesión.

El día siete de octubre de 1914, Manuel Aguirre Berlanga expide los decretos sobre jornal mínimo y protección al salario, así como prescripción de deudas de trabajadores del campo e inembargabilidad del salario.

Estos decretos, junto con la Ley de Cándido Aguilar nos dan una muestra clara de la reglamentación del salario mínimo, problema que hasta ese entonces solo fueron divagaciones y que con estos reglamentos tuvieron una base para la fijación de los salarios mínimos en la República Mexicana después de la Revolución de 1910 y antes de la Revolución Constitucio-

---

(40).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 14. 1a. Ed. 1970 Editorial Porrúa, S.A.

nalista.

#### 4.- REGLAMENTACION ORIGINAL DE LA CONSTITUCION DE 1917

Dentro del congreso convocado por el Presidente Constitucionalista Don Venustiano - Carranza, en 1916 se trató el problema de los salarios mínimos por lo que a continuación se relatarán algunos puntos:

El diputado Macías en un discurso que pronunció en el seno del Congreso el día 13 - de noviembre de 1912, entre otras cosas señaló la necesidad del salario justo al decir "dondequiera que exista un valor, ahí se encuentra la efigie soberana del trabajo". (41)

Además en el párrafo de su discurso señala lo relativo al salario mínimo" decía el - Señor Diputado Gracidas que quería que alguien le dijera que era el salario, la justa com-- pensación del Salario.- Voy a señalar el salario mínimo y después hablaré de la justa com-- pensación, que con tanta ansia desea saber el distinguido diputado Gracidas. El salario mí-- nimo, les ha manifestado a ustedes que no hay un solo Estado en el cual se haya legislado so-- bre el particular; el salario mínimo lo han entendido fijando cierta cantidad y les vuelvo a - repetir a ustedes que ese no es el salario mínimo, que es una caricatura del salario mínimo;- aquí tienen ustedes lo que se entiende por salario mínimo, que es la única base por la cual - se puede redimir a la clase obrera mexicana; (leyó).

"Uno de los reyes de Francia consideraba que la Francia sería muy dichosa y que los franceses serían los hombres más felices sobre la tierra el día en que todos tuviesen sobre -

(41).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 71, 1a. Edic. 1970 Editoria l Porrúa, S.A.

su mesa una gallina; pues bien, señores diputados, el supremo Jefe de la Revolución, cumpliendo honrada y patrióticamente con las promesas solemnes hechas al pueblo mexicano, viene a decirle: "Todos los trabajadores tendrán esa gallina en su mesa, porque el salario que obtengan con su trabajo, será bastante para tener alimentación, para tener casa, para tener placeres honestos, para mantener a su familia.

Ahora calculad si es cierto lo que os dije, que ese salario puesto por los gobiernos de los Estados es una caricatura ridícula de lo que debe ser el salario mínimo: Hay que elevar, señores Diputados, al trabajador de la miseria en que se encuentra, hay que sacarlo de la postración en que se haya, hay que sacarlo de esa chozas inmundas en que vive, en las haciendas y en las fábricas, para decirle: "Sois hombre y mereceis como ciudadano de la República, todas las consideraciones que merece un hombre libre"; ésta es la independencia económica que os dijo aquí el ciudadano Diputado Cravioto, sobre la que debería hacerse la felicidad política del pueblo. Un pueblo miserable, un pueblo harapiento, un pueblo pobre, no podrá ser jamás un pueblo libre. La revolución quiere que los mexicanos sean hombres civilizados, que tengan la independencia económica, para que puedan ser unos ciudadanos de la República y las instituciones libres puedan funcionar para ser la felicidad de la nación."- (42).

La lectura de lo anterior transcripción de las exposiciones del diputado Macías se relacionan dentro de los debates que se suscitaron, en el seno del Congreso del Constituyente de 1916-1917, con el problema del salario mínimo y sobre la necesidad de su fijación y de

---

(42).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 75 y 76 1a. Ed. 1970 - Editorial Porrúa, S.A.

las razones del Presidente Carranza, para lograr su regulación inmediata, ideas que fueron - aceptadas y lograron que varios diputados lo tomaran en cuenta dentro del artículo 123.

En ese proyecto se establecía la forma de fijación de los salarios mínimos debiendo - ser señalado por las juntas de conciliación y arbitraje, que al decir de él, no son tribunales - porque irían contra el obrero y las mismas están integradas por trabajadores y patrones y es - por esa razón que deben tener como meta, entre otras funciones la de fijar los salarios míni - mos.

Al Lic. Macías le fué encargado relatar la exposición de motivos que en uno de sus - párrafos dice: "reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el - trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condic<sup>o</sup> - nes humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso - hebdomadario, SALARIO JUSTO y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el - ejercicio de su empleo". (43)

El Lic. Macías hace alusión al salario, diciendo solamente en ese párrafo que debí - ser justo.

Ya dentro de los linamientos del proyecto del artículo 123 que fué formulado por - una comisión de la que formaba parte el diputado Macías y en la que actuaba como Presiden - te el Ingeniero Rouaix surgió lo que a continuación se transcribe:

"Artículo . . . . El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados,

(43).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 92 y 93 1a. Ed. 1970, - Editorial Porrúa, S.A.

al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, 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.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuentos". (44)

Por primera vez, en México, encontramos el afán del legislador de reglamentar lo relativo al salario mínimo como se puede observar en las fracciones VI y VIII del mencionado proyecto. Esta disposición daba por terminado con los problemas que se originaban con los patronos y dueños de fábricas quien no estimulaban a sus trabajadores y menos que les proporcionaban un salario mínimo que sirviera para resolver el problema de sus necesidades.

Surge el principio proteccionista hacia los obreros para que dejasen esa vida de miseria que llevaban y tuviesen un mejor modo de vivir ganando por su trabajo un salario de acuerdo a sus necesidades.

Posteriormente en una reunión, que sería la sesión memorable del día 23 de Enero de 1917, quedó aprobado el texto del artículo 123 quedando redactado en la siguiente manera:

(44).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 92 y 93 1a. Ed. 1970 - Editorial Porrúa, S.A.



"Artículo 123.- El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, - empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulado como indica la fracción IX.

VIII.- El salario mínimo, quedará excepuada de embargo, compensaciones o des-

cuentas". (45).

Así quedó consagrado el artículo 123 en nuestra Constitución sufriendo el proyecto anterior algunas variaciones referentes a la fracción VI, agregándosele otra finalidad debe ser que el salario mínimo sirva para resolver el problema de la educación, Además, se señala que el salario mínimo debe establecerse en cada Municipio, idea que en el proyecto original no se fijaba.

El maestro Alberto Trueba Urbina dice en su libro "Nuevo Derecho del Trabajo", la grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio o otro o viven de su trabajo". (46).

El maestro Trueba alude a la protección que sienten los trabajadores al saber que recibirán una remuneración por el trabajo desempeñado y del cual podrán disponer de la forma que mejor les convenga de acuerdo a sus necesidades.

Con ésto queda establecido el carácter proteccionista que se le brinda al trabajador en relación con el salario que percibe.

##### 5.- REGLAMENTACION EN LAS LEYES DE LOS ESTADOS POSTERIORES A 1971.

En cumplimiento del originario artículo 123 Constitucional, que facultaba a los Estados de la República para que expidieran leyes del trabajo con objeto de proteger y tutelar a

(45).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 104, y 105, 1a. Ed. 1970 Editorial Porrúa, S.A.

(46).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 108, 1a. Ed. 1970 Editorial Porrúa, S.A.

la clase trabajadora, reglamentando en su beneficio las diversas especialidades de trabajo; - de los obreros, agrícolas, mineros, domésticos, de empleados privados y públicos, el contrato de trabajo, individual y colectivo, de los menores, la jornada y descanso legal, salarios, participación de utilidades, higiene y prevención de accidentes, Juntas de Conciliación y - Arbitraje, etc., se dictaron leyes reglamentarias en casi todas las entidades, destacando entre otras las siguientes:

Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928.

Ley del Trabajo del Estado de Campeche del 29 de noviembre de 1924.

Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República del - Estado de Coahuila del 22 de julio de 1920.

Ley del Trabajo del Estado de Colima del 21 de Noviembre de 1925.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del artículo 4o. constitucional del Estado de Chiapas del 5 de marzo de 1927.

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua del 5 de julio de 1922.- Ley Reglamenta-  
ria del Trabajo del Estado de Durango del 24 de Octubre de 1922.

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 3 de Agosto de 1922.

Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero que encarga a los Ayuntamientos la-  
vigencia y la aplicación del artículo 123 Constitucional del 8 de diciembre de 1919.

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán del 1o. de Septiembre de 1921.

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit del 25 de Octubre de 1918.

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca del 21 de Marzo de 1926.

Código del Trabajo del Estado de Puebla del 14 de Noviembre de 1921.

Ley del Trabajo del Estado de Guerrero del 18 de Diciembre de 1921.

Ley para las Comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí del 22 de enero de 1925.

Ley del Trabajo de la Previsión Social del Estado de Sonora del 12 de Diciembre de 1919.

Ley que aprueba el Reglamento para la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales del Salario Mínimo del Estado de Sonora del 19 de Diciembre de 1923.

Ley que aprueba el Reglamento para la integración y funcionamiento de las Comisiones especiales del Salario Mínimo del Estado de Sonora del 19 de Diciembre de 1923.

Ley del Trabajo del Estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas del 17 de Junio de 1925.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de Enero de 1928.

Código del Trabajo del Estado de Yucatán del 16 de Diciembre de 1918.

Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del -

Estado de Zacatecas del 10. de Junio de 1927". (47)

Estas Leyes se refieren primordialmente a la fijación del Salario Mínimo.

#### 6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el año de 1929 se amplió el Artículo 73 Constitucional, dándole únicamente al Congreso de la Unión, facultades para legislar en materia de trabajo, por lo que el Artículo-123 se reformó y se promulgó la Ley reglamentaria de este artículo, denominándose Ley Federal del Trabajo de 1931.

El texto modificado de los preceptos constitucionales quedó redactado en la siguiente forma:

#### Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Y para expedir las leyes del Trabajo, reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución (48)

Quedando el Artículo 123 de la siguiente manera:

"Artículo 123 EL CONGRESO DE LA UNIÓN, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una-

(47).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 157, 158 y 159, 1a. Ed. - 1970, Editorial Porrúa, S.A.

(48).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 167, 1a. Ed. 1970 Editorial Porrúa, S.A.

manera general, sobre todo contrato de trabajo. (49)

Así quedó reformado el preámbulo del artículo 123 dando como resultado la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país y surgiendo la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley fué expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, siendo publicado en el Diario Oficial del 28 del mismo mes y año y entró en vigor el día siguiente de su publicación.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, según se puntualiza en el texto del Maestro Alberto Trueba Urbina, citado anteriormente, solamente se hace mención al salario mínimo de la siguiente forma:

"Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una particularidad esencial del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

Una ley del trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría con

---

(49).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 167 1a. Ed. 1970, Editorial Porrúa, S.A.

tra la convicción jurídica de nuestro medio (50).

El problema del salario mínimo es tratado en forma proteccionista y se define como el pago de un servicio que presta a otro, que en todo caso será el patrón, el cual, tendrá como obligación cubrir el pago por dicho servicio.

"El contrato de trabajo que se establece en la ley de trabajo de 1931 es llamado por el maestro Trueba Urbina "libre", en el cual se dió la apariencia de igualdad, dando como resultado que al autorizarse este contrato, tomase la forma de un sistema de servidumbre.

No se tomaba en cuenta el simple cambio de bienes patrimoniales trabajo-salario, sino que se valorizaban preferentemente los derechos humanos del trabajador. Estos deben ser tratados por todas las legislaciones de trabajo como factor principal para regir en materia de trabajo salario, ya que de lo contrario, al no citarse esos derechos irían contra la convicción jurídica.

Esto último es el factor primordial en cuanto al salario mínimo, es decir, los derechos humanos del trabajador, además de que se vé claramente el carácter proteccionista con que actúa esta Ley, sería la primera en materia federal.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931 el artículo que establece el régimen del salario mínimo es el siguiente:

---

(50).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 170, 1a. Ed. 1970, Editorial Porrúa, S.A'.

**Artículo 99.- Salario Mínimo es la cantidad menor que puede pagarse 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. (51)**

---

(51) .- Ley Federal del Trabajo Sa. Ed. 1966, Pág. 36.



## CAPITULO TERCERO

### CONTROL ADMINISTRATIVO DEL SALARIO MINIMO.

#### 1.- REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1962.

La industrialización del país trajo una experiencia en las zonas en donde se intensificó y así, pudo observarse que los salarios más altos eran los pagados en las industrias y en consecuencia se tomaron medidas para fijar los salarios mínimos de tres formas: El del campo, el profesional y el general.

"Por decreto de 20 de Noviembre de 1962, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 del mismo mes y año, se reformaron las fracciones que siguen del apartado a) del artículo 123 :

Artículo 123 el Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

a). Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las

necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios-mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales (52).

Con esta reforma vemos aparecer el salario mño profesional.

El maestro J. Jesús Costorena nos habla de los siguientes principios acerca de la reforma de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera.

"No se abandona la idea primitiva de la Constitución de 1917 de establecer un salario mínimo general y regional, pero aplicable en una o más zonas económicas.

Se instituyen dos tipos más de salarios mínimos; al lado del salario mínimo general, el del campo y los profesionales, regionales también ambos.

La región no es ya, sin embargo, la circunscripción municipal, sino la región

(52) .- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 185 y 186 la. Ed. 1970 Editorial Porrúa, S. A.

económica.

Los salarios mínimos generales de una o varias zonas económicas deben ser de un monto tal que alcancen satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de un jefe de familia y las educativas de sus hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijan para ramas de industrias y del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales.

El salario mínimo del campo se determinará en atención a las necesidades de los trabajadores de esa actividad.

Para la fijación de los salarios mínimos se instituyen las comisiones regionales y la nacional, de integración tripartita. (53)

Son claros los principios que expone el maestro Castorena del resultado de las reformas sufridas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el año de 1962. Dentro de esas reformas que sufrió la Ley de 1931 veremos las alteraciones que sufrieron diversos artículos como el 92, que dice:

"Que los salarios mínimos generales se aplicarán a todos los trabajadores de la zona para la cuál se determine, independientemente de las ramas de industria y del comercio y de las profesiones,

---

(53) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Pág. 126 y 127, 5a Ed. 1971.- Editorial Fuentes Impresores.

oficios o especialidades que puedan existir en ella.

El artículo 96 dice :

"Que los salarios mínimo profesionales se aplicarán a los trabajadores de la rama industrial o del comercio o de la profesión, oficio o trabajos para los o para los que se instituye.

Además señala que sólo se determinarán los salarios mínimos profesionales cuando ocurra cualquiera de estas situaciones :

- 1.- Que no exista otro procedimiento para su fijación.
- 2.- Que no existan contratos colectivos de trabajo en la zona, aplicables a la mayoría de los trabajadores de las profesiones y oficios en que se practique.
- 3.- Que las profesiones u oficios, atenta su importancia, ameriten el establecimiento de un salario mínimo; y
- 4.- La Comisión Técnica de la Comisión Nacional de los salarios mínimos tiene a su cargo surgir la aplicación de los salarios mínimos profesionales (54).

---

(54) .- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Págs. 126 y 127, 5a. Ed. - 1971, Editorial Fuentes Impresores.

De los anteriores comentarios se desprende que para esas reformas se tomaron en cuenta las exposiciones anteriores, en materia de salarios mínimos.

En la exposición de motivos del proyecto de reforma de la Ley Federal del trabajo de 1931, se dice que "los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha relevado insuficiente y defectuoso; la división de los estados de la federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales culturales y de educación de sus hijos : El crecimiento económico del país no ha respetado, no podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún a distintas entidades federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimular, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo ". (55)

---

(55).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pags. 309 -  
la. Ed. 1972 Editorial Porrúa, S. A.

En la anterior transcripción de la exposición de motivos en torno a la división de las regiones donde deben regir los salarios mínimos deben ser económicas y no municipales, ya que es necesario tomar en cuenta el desarrollo industrial, las vías de comunicación y los costos de la vida, lo que rompe los límites políticos y obliga a fijar zonas económicas.

En la misma exposición se hace mención de la especialización de la mano de obra, que vendría a formar el salario mínimo profesional, manifestando que éstos deberían de ser más altos que los salarios mínimos generales y por tanto, las especialidades deben tener un mínimo mayor que el de los generales.

Durante la elaboración del proyecto de reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1931 surgieron problemas debido a la presencia de diversas profesiones y oficios, cuya retribución, aún cuando debían ser más elevados eran iguales al salario mínimo, por lo que se crearon los salarios mínimos profesionales, los cuales quedaron estipulados en dichas reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1962 y adoptadas en la fracción VI del Artículo 123.

El maestro Mario de la Cueva lo toma como "Un salario que se elevaría sobre los elementos de los salarios mínimos generales para considerar las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales" (56).

Estos salarios mínimos profesionales quedaron fijados, buscando siempre que sean

---

(56).- Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Págs. 313 - la. Ed. 1972 Editorial Porrúa, S. A.

mayores a los salarios mínimos generales, siendo la cantidad menos que puede pagarse por los trabajos que requieren capacitación y destreza dentro de una rama de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales que deben tener lo que ha llamado el Maestro de la Cueva la especialización de la mano de obra.

En las exposiciones de motivos de las reformas de 1962 se incluyen los trabajos en hoteles, restaurantes y otros establecimientos similares, también el trabajo en domicilio como una clasificación de los salarios mínimos profesionales, debido a que en estos trabajos a los obreros se les ha tomado como especializados en relación con la mano de obra y por tanto el salario que deben percibir será el salario mínimo profesional.

## 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta Ley entró en vigor el día primero de mayo de 1970 y así nace una ley que supera a la de 1931, ya que está establece prestaciones superiores a la antigua, sin que se aparte del ideario de la Ley de 1931.

En un párrafo de la parte esencial de la iniciativa del Presidente de la República se dice :

"Si la declaración de Derechos de la Asamblea constituyente es inigualable por la grandeza de su vida, los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que

fué destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; - La armonía en sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales" . (57)

Queda claro el carácter proteccionista de la Nueva Ley Federal del Trabajo - y queda consolidada la exposición de motivos de la misma.

"Las normas sobre el salario están divididas en tres capítulos

El primer contiene las disposiciones generales, el segundo se ocupa de los salarios mínimos y el tercero señala las normas del salario.

El artículo 82 define el salario como retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo. Esta definición uniforma la terminología por lo que la palabra salario se usa en el proyecto para determinar la retribución del trabajo. - El artículo 85 recoge el clamor nacional en el sentido que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo.

El capítulo segundo trata del salario mínimo. En el se reproducen las normas de la Ley vigente, las que fueran dictadas después de la reforma constitucional -

---

(57).- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Págs. 191 y 192, 1a. - Ed. 1970 Editorial



• de 1962. (58).

Estos párrafos fueron tomados de la exposición de motivos de la Nueva Ley - Federal del Trabajo vigente y de la lectura se desprende el carácter proteccionista del salario mínimo en todos sus aspectos.

Los artículos referentes a los salarios mínimos son :

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas" .

"Artículo 93.- Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades" .

---

(58).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Págs. 574 y 575, VI Ed. 1970 Editorial Porrúa, S. A.

Artículo 96.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas". (59)

Estos artículos son los que reglamentan en la actualidad los salarios mínimos, tanto generales como profesionales y del campo, y su cumplimiento es necesario para lograr el beneficio de los trabajadores de México, ya que es necesario reconocerlo - muchos de ellos no gozan del cumplimiento de estas disposiciones.

### 3.- REFORMAS DE 1974.

En El Diario Oficial del día 30 de Septiembre de 1974 se publicó un decreto de reformas y adiciones, por medio del cual el Congreso de la Unión modificó algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los salarios mínimos y su fijación.

Artículo 570 establecía :

"Los salarios mínimos se fijarán cada dos años y comenzarán a regir el 1o. de enero de los años pares " .

"Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el 1o. de Enero del año siguiente" .

La reforma a este artículo consiste en la vigencia de los salarios mínimos, ya que anteriormente se fijaban para dos años, ahora sólo rigen durante uno.

Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes :

I.- "Los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de agosto, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente acompañados de las pruebas que los justifiquen.

El cambio que sufrió esta fracción se refiere a la fecha y es que la anterior señalaba el último día del mes de julio y ahora se señala el último día del mes de agosto.

II.- Las comisiones dispondrán de un término que vencerá el 30 de Septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y dictar resolución fijando los salarios mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios com-

plementarios; y

Esta fracción. al igual que la anterior, sólo se reformó en cuanto a la fecha, es decir, antes el término era hasta el 31 de octubre y con la reforma se cambió al 30 de Septiembre. Artículo 573.

III.- "Si alguna de las Comisiones Regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el Artículo 571 Fracción II, o el expediente no se hubiere recibido 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 en su caso los estudios presentados por los trabajadores y patronos ante la Comisión Regional y de efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes".

A esta fracción sólo se le adicionó lo referente a "O" el expediente no se hubiere recibido a más tardar el 31 de octubre", que en la anterior no se encontraba. Además se le adicionó la siguiente frase "y en su caso los estudios....." ya que anteriormente se tenían que tomar en cuenta tanto el informe de la Dirección Técnica como los estudios.

V.- "Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación, la que deberá hacerse a más tardar el 31 de Diciembre" .

La anterior señalaba que la publicación había de hacerse antes del 31 de Diciembre .

Otros artículos transitorios estipulan lo siguiente :

"Artículo 2o., Los artículos 561 Fracciones VI y VII, 570, Fracciones I y II y 573 Fracciones III y V, entrarán en vigor el 1o. de enero de 1975.

Respecto a este artículo, los salarios mínimos que se fijarán a partir de esta fecha, cada año, por esta única vez tendrán vigencia a partir del 8 de Octubre de 1974 al 31 de Diciembre de 1975.

"Artículos 3o.- "Por esta sola vez se faculta a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que procedan a fijar nuevos salarios Mínimos Generales, del cam

po y profesionales, los cuales regirán desde el ocho de Octubre de 1974 hasta el 31 de Diciembre de 1975 de acuerdo con las siguientes reglas :

I.- Dentro de los tres días siguientes a la entrada en vigor de este decreto, las comisiones Regionales de los Salarios Mínimos dictarán resolución fijando los nuevos salarios mínimos.

II.- Los presidentes de las Comisiones Regionales de los salarios mínimos, bajo su responsabilidad, comunicarán a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las resoluciones correspondientes dentro de los dos días siguientes a la fecha de haberse dictado.

III.- El presidente de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos convocará al Consejo de Representantes, el cual dentro de los dos días siguientes a la recepción de las comunicaciones a los que se refiere la fracción anterior, dictará resolución confirmando o mo-

dificando las que hubiesen dictado las Comisiones Regionales.

IV.- Transcurridos ocho días de vigencia del presente decreto y si la Comisión Nacional no hubiere recibido las comunicaciones a las que se refiere la fracción II, el Consejo de Representantes dictará resolución fijando los nuevos salarios mínimos.

V.- El presidente de la Comisión Nacional de los salarios Mínimos enviará para su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación las resoluciones a las que se refieren las fracciones III y IV. La publicación deberá hacerse a más tardar el siete de octubre de 1974.

Este artículo se entiende por sí solo y además queda aclarado el artículo segundo transitorio en relación con la vigencia que tendrán los salarios mínimos, que en esta ocasión tendrán duración por más de un año, con las consiguientes reglas que en el mismo artículo tercero se señalan

Artículo 4o.- El presente decreto entrará en vigor el día - siguiente al de la fecha de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación.

En estas reformas a la Ley Federal del Trabajo se pueden apreciar el beneficio que -  
trajo para los trabajadores con relación a la fijación de los salarios mínimos y que -  
rigirán solamente por un año y al término del cual irán en aumento de acuerdo con -  
las necesidades económicas del trabajador.

#### 4.- EL DELITO DE NO PAGO DEL SALARIO MINIMO GENERAL.

El fraude al salario y las disposiciones integrantes de la tutela penal de la -  
huelga, fueron suprimidas en la Nueva Ley Federal del Trabajo, por lo que -  
ahora el Derecho Penal del Trabajo, del que hablan algunos autores, sólo cuenta con -  
los delitos de naturaleza laboral consignados en el propio Código Substantivo en mate -  
ria penal.

La Ley en vigor suprimó los delitos, pero esto no quiere decir que por esa -  
supresión formal, los ilícitos de naturaleza laboral vayan a extinguirse en la realidad -  
en las relaciones obrero-patronales. Los delitos laborales seguirán motivandose, ya -  
que "La diferencia de condiciones económicas entre obreros y patrones, la repercu -  
sión de estas condiciones en la relación de trabajo, y fundamentalmente, la lucha de -  
clases, originan la criminalidad laboral; por lo que esta será más o menos intensa, -  
según el tratamiento que otorgue el Estado a la clase trabajadora, en función de ma -  
yor o menor tutela y equidad para mantener el equilibrio social indispensable, como -  
acto de subsistencia del régimen capitalista. (60)



En la iniciativa de Ley presentada por el Jefe del Ejecutivo, en el Diario de los Debates de la Cámara de Diputados y de Senadores del 17 de noviembre de 1970 encontramos que se propone la inclusión de un capítulo en el Código Penal de delitos en materia de trabajo.

### "EXPOSICION DE MOTIVOS"

"Se ha venido señalando repetidamente que nuestra legislación de trabajo resulta anacrónica e insuficiente en múltiples aspectos, lo que reclama se le actualice en forma que cumpla cabalmente con la función proteccionista que a favor de los trabajadores tiene asignada Constitucionalmente.

Es obvio que si se piensa innovar esa Legislación con mayor razón debe ser objeto de preocupación velar para que las disposiciones de la Ley que se encuentran vigentes no sean motivo de mixtificación o violaciones, evitando que se lesione gravemente al trabajador y a su exiguo patrimonio, ya que a pesar de que existen normas expresas al respecto, algunos patrones sin escrúpulos quebrantan impunemente sus derechos aprovechándose de que no hay sanciones enérgicas que eviten esa nociva actitud empresarial.

En tal virtud proponemos el siguiente proyecto de Decreto:

Artículo Primero.- Se reforma el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales suprimiendo la Fracción XVII del Artículo 87 y adicionándolo a un nuevo Capítulo intitulado "Delitos en Materia de Trabajo".

I.- El que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta, o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores o las que efectivamente entrega.

II.- El que pague a sus trabajadores salarios inferiores a los mínimos generales o profesionales fijados por la Comisión correspondiente a la zona y localidad de que se trate.

III.- El que sistemáticamente no pague puntualmente sus salarios a sus trabajadores o deje de cumplir a estos también sistemáticamente las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo y los contratos individuales o colectivos de trabajo, que se hayan celebrado al efecto.

IV.- El que retenga a pretexto de multas, deudas o cualquier otro motivo, parte del salario, cuando esta retención no esté autorizada legalmente.

V.- El que proporcione datos falsos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con el propósito de defraudar a sus trabajadores por lo que hace a la participación en las utilidades de las empresas.

Se presume la existencia de este delito cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público rechace al patrón la declaración anual de utilidades que este haya presentado.

I.- El que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta, o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.

II.- El que pague a sus trabajadores salarios inferiores a los mínimos generales o profesionales fijados por la Comisión correspondiente a la zona y localidad de que se trate.

III.- El que sistemáticamente no pague puntualmente sus salarios a sus trabajadores o deje de cumplir a estos también sistemáticamente las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo y los contratos individuales o colectivos de trabajo, que se hayan celebrado al efecto.

IV.- El que retenga a pretexto de multas, deudas o cualquier otro motivo, parte del salario, cuando esta retención no esté autorizada legalmente.

V.- El que proporcione datos falsos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con el propósito de defraudar a sus trabajadores por lo que hace a la participación en las utilidades de las empresas.

Se presume la existencia de este delito cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público rechace al patrón la declaración anual de utilidades que este haya presentado.

VI.- El que con iguales propósitos de burlar a sus trabajadores forme distribuidoras de sus productos o haga distribuir éstos por concesionarios, aparentando pérdidas o bajas utilidades.

VII.- El que no celebre el contrato de trabajo a domicilio en los términos fijados por los artículos 215 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

VIII.- El que dedicándose a la producción de los artículos manufacturados en el domicilio de los trabajadores, fije tarifas de tal manera injustas que no permita a éstos obtener salario mínimo que pudiera corresponderles igual rendimiento si se tratara de un taller debidamente autorizado.

IX.- El que no registre en los términos establecidos por el artículo 215 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos de trabajo a domicilio a que se refiere el propio ordenamiento.

X.- El que emplee a trabajadores a domicilio sin estar legalmente empadronados así como a quien los ocupe en talleres clandestinos.

XI.- El que cobre o obtenga lucro en alguna forma del trabajador por proporcionarle empleo.

XII.- El que para burlar los derechos de sus trabajadores celebre con ellos, por sí o a través de representantes o intermediarios contratos temporales de trabajo por 29 días o más cuando la naturaleza del trabajo sea de realización permanente, propia

de los trabajos por tiempo indeterminado.

EL DELITO EN MATERIA DE TRABAJO SE CASTIGARA CON LAS PENAS SIGUIENTES:

I.- Con prisión de tres a seis meses y de multa de cinco a cincuenta pesos cuando el monto de lo obtenido ilícitamente o del lucro indebido alcanzado, no exceda de cincuenta pesos.

II.- Con prisión de seis meses a tres años y multa de cincuenta a quinientos pesos, cuando ese valor excediere de cincuenta pesos pero no de tres mil pesos y,

III.- Con prisión de tres a doce años y multa hasta de diez mil pesos si el valor de lo defraudado fuere mayor de tres mil pesos.

Cuando el patrón además haga uso de maquinaciones o de artificios para obtener el beneficio ilícito o el lucro indebido, la pena señalada en los incisos anteriores se aumentará con prisión de tres días a dos años.

Cuando el infractor fuere una empresa, sociedad, o cualquier otra persona moral o privada las sanciones serán imputadas al gerente, director, administrador, representante o responsable que hubiere intervenido en los hechos.

Artículo Segundo.- Se suprime la fracción XVII del artículo 387 del propio Código Penal, al pasar a formar parte como fracción I del artículo 390 A. (Diario de los Debates de la Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Número 29, del 29 de diciembre de 1966).-

Esta iniciativa turnada a la Segunda Comisión de Trabajo y primera de Estudios Legislativos en la fecha de su presentación para su estudio y dictamen, acordó con fecha 29 de septiembre de 1970 el archivo de la misma en virtud de que sus propósitos esenciales han quedado satisfechos en la Nueva Ley Federal del Trabajo, según publicaciones de Diario de los Debates de la Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, XLVIII Legislatura, Tomo, I, Número 33 de fecha 17 de noviembre de 1970.

La Comisión al analizar el texto de la iniciativa puntualizó los delitos laborales señalados en el texto de la misma y hace hincapié en que "LA LEGISLACION DEL TRABAJO tiene características distintas al contenido de la legislación penal. La primera tiene como esencia la relación de trabajo, la segunda los actos que el hombre realiza en sociedad por los cuales causa o puede causar daños a los demás en lo físico, patrimonial o moral, además, los daños que pueda causar a las instituciones legalmente constituidas en la sociedad. Cuando los actos producen estas consecuencias el Estado tiene derecho y la obligación de tipificarlos como delitos y señalarles una sanción, estos actos, no se desprenden ordinariamente de un concierto de voluntades; estas conductas son realizadas y desprendidas de una actividad individual produciendo un dolo o por imprudencia un daño al hombre o al estado y por ende, un perjuicio de la propia sociedad, de donde incluimos que, examinando cada una de las fracciones de la iniciativa, sólo podríamos encontrar, o el incumplimiento de un contrato de trabajo o un contrato incompleto o la no satisfacción de algún requisito que señala la Ley Federal del Trabajo para las relaciones obrero-patronales. Estas

inobservancias en las relaciones trabajadores y patrones se encuentran estrictamente -  
sencionadas en la propia Ley laboral. (61)

No obstante lo anterior, con fecha 24 de diciembre de 1974, se expidió un -  
decreto publicado en el Diario Oficial de esta misma fecha en el cual se Reforma, -  
Adiciona y Deroga diversos Artículos del Trabajo, que versan en materia de salario mí  
nimo tema este del presente trabajo, para quedar como sigue :

ARTICULO PRIMERO.- Se reforman y adicionan los artículos 547, fracción -  
VI; 600 fracción VI; 643 fracción IV y 890 de la Ley Federal del Trabajo para quedar  
en los siguientes términos :

ARTICULO 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los inspectores  
del trabajo :

I a V.-.....Iguual.

VI.- No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación Indus-  
trial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de  
pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

ARTICULO 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades  
y obligaciones siguientes :

---

61.- Diario de Debates de la Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos  
Mexicanos XLVIII Legislatura No. 33.

I a V.-.....Igual

VI.- Denunciar ante al Ministerio Público al Patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y

VII.- Las demás que les confieren las leyes.

ARTICULO 643.- Son faltas especiales de los presidentes de las juntas especiales:

I a III.-.....Igual .

IV.- No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores.

V.- Las demás que establezcan las leyes.

ARTICULO. 890.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los inspectores del trabajo tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial,



agrícola, minera o comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

ARTICULO SEGUNDO.- Se adiciona la Ley Federal del Trabajo, con un nuevo artículo que será el 891, para quedar en los siguientes términos:

ARTICULO 891.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se les castigará con las penas siguientes :

I.- Con prisión de tres meses o dos años y multa hasta de dos mil pesos, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente.

II.- Con prisión de tres meses a dos años y multa de cinco mil pesos cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

III.- Con prisión de tres meses a dos años y multa hasta de diez mil pesos si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

Si el patrón de la negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio, paga el trabajador lo que le adeuda, más los intereses moratorios antes de for-

mular conclusiones el Ministerio Público, se le concederá únicamente al pago de la multa (62)

Estas reformas entraron en vigor un día después de su publicación en el Diario Oficial, o sea el 25 de diciembre de 1974.

Ahora bien existen sanciones laborales y peholes para los patrones que no paguen el salario mínimo, lo visto anteriormente nos lo demuestra, sin embargo haremos un análisis precisado y consiso de estas sanciones.

Puede el trabajador a su elección, rescindir la relación laboral por causas imputables al patrón, además tendrá derecho a exigir que se le paguen sus salarios conforme al mínimo, contados a partir del día en que se le dejó de cubrir, así como al patrón se le impondrá a título de castigo por el daño social causado, la multa señalado en el artículo 878 párrafo II : "De quinientos a diez mil pesos al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo...." Esta pena se impondrá administrativamente, conforme al artículo 887 de la propia Ley Federal del Trabajo ; "Las sanciones se impondrán por el Secretario del trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y por el jefe del Departamento del Distrito Federal".

Ahora bien encontramos que con fecha 25 de diciembre de 1974, este artículo fué derogado en su fracción II, para quedar como sigue :

ARTICULO 878.- Se impondrá multa :

I.- Igual.

II.- Derogada.

III.- a VI.- Igual.

O sea que, lo establecido anteriormente sobre el pago de quinientos a diez mil pesos al patrón que no pague a sus trabajadores el salario mínimo, ha sido derogado ya que viene a resultar caduco y obsoleto con la adición del artículo 891 a la Ley Federal del Trabajo en las que se establecen las penas que se impondrán al patrón que no pague o que viole el salario mínimo general.

## CAPITULO CUARTO

### LA TEORIA INTEGRAL Y EL SALARIO MINIMO

La Teoría integral tiene su origen en el artículo 123 de la Constitución de 1917, por lo que sus normas no solo son proteccionistas sino reivindicatorias de los trabajadores en el campo de la producción económica.

"En la interpretación económica del artículo 123 la teoría integral encuentra la naturaleza social del Derecho del Trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores, en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios así como su finalidad reivindicatoria". (63)

El maestro Alberto Trueba Urbina, hace en su libro una división de la sociedad mexicana en dos partes, los explotadores o capitalistas y los explotados o la clase trabajadora, no solo del obrero sino del empresario, técnico, doméstico, artesano, etc.

El artículo 123 es un instrumento de lucha de clases, inspirado en la dialéctica Marxista, para socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consiguen tres derechos reivindicatorios de la clase trabajadora, el de participar en los beneficios de las empresas, los de asociación profesional y la huelga, como parte integrante del derecho del trabajo.

La Teoría Integral explica la teoría del derecho del trabajo como parte del derecho social y como un orden jurídico, dignificador, protector y reivindicador de los que viven de (63).- Trueba Urbina A. Nvo. Derecho del Trabajo, Ob. Cit. pp. 205, 214 y 215.

sus esfuerzos manuales e intelectuales para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción, estipula la práctica jurídica revolucionaria de la asociación profesional y la huelga, comprende la Teoría revolucionaria del artículo 123.

La reivindicación de los derechos del proletariado, tiene por objeto la recuperación de lo que justo y realmente corresponde a los trabajadores, por la participación en su fuerza de trabajo en el campo de la producción económica desde la Colonia hasta la reintegración total de sus derechos, es precisamente la devolución de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo.

Las normas reivindicatorias de los derechos de los trabajadores, tienen por finalidad recuperar en favor de los trabajadores lo que por derecho les corresponde en razón de la explotación, en el campo de la producción económica, esto es el pago de la plusvalía desde la colonia hasta nuestros días lo cual trae consigo la socialización del capital.

El Derecho del Trabajo es protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica, o cualquier otra actividad laboral, es derecho nivelador frente a los empresarios o patrones y cuya vigencia corresponde mantener incólume a la jurisdicción.

El Derecho del Trabajo es reivindicatorio de la clase trabajadora, para socializar los bienes de la producción, en función de recuperar lo que le pertenece por la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico de la colonia a nuestros días.

El Derecho legítimo a la revolución proletaria que transforma la estructura capitalista por ineficacia de la legislación de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista .

En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando salarios y disminuyendo jornada de trabajo, etc ., entregando - las empresas o los bienes de la producción a los trabajadores cuando los patrones no cumplen con el artículo 123 .

"La teoría Integral persigue la realización no solo de la dignidad de la persona obrera, sino también su protección eficaz y su reivindicación (64) .

El salario nunca ha sido retribuido íntegramente sino que siempre queda en poder del empresario o capitaliza la parte no retribuida, al trabajador y que viene a formar parte de la plusvalía .

Los trabajadores pueden hacer valer su derecho reivindicatorio que le otorga el artículo 123 pidiendo la retribución íntegra del salario que le corresponde o recurriendo a la Huelga .

#### PROTECCION AL SALARIO:

El salario, normalmente, es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y - su familia, por lo cual el Legislador ha cuidado la forma de protegerlo .

"El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto: - (64).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo, Derecho del Trab. Ob. Cit. Pp. 217 .

el primero se define diciendo que son los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responde a los objetivos del estatuto laboral, su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior: la percepción efectiva del salario cualquiera que ésta sea". (65).

La protección al salario, no se compone de disposiciones aplicables a las relaciones entre cada trabajador y su patrono, su propósito es asegurar a cada trabajador, la percepción efectiva de sus salarios y por ello la protección se dirige en contra de su patrono y de personas ajenas a la relación de trabajo, como son los acreedores del trabajador; es que el derecho del trabajo se dicta no para regir una relación jurídica, sino para alcanzar un objetivo social y humano que es dar a cada hombre y a su familia, una existencia digna."

"Las disposiciones legales que protegen al salario tienen cualquiera de estos dos objetos: garantizar una retribución justa, atentas las condiciones económicas jurídicas y de hecho de la localidad o asegurar la percepción íntegra de la retribución". (66) "ya que sería ilusoria e ineficaz la existencia de unas condiciones sobre el salario, si el Estado se inhibiera como mero espectador del control del trabajo, sin facilitar al trabajador las garantías legales para cobrar su salario a su debido tiempo, en la cuantía establecida, ya que su percibo no puede diferirse, pues constituye para el trabajador el objetivo único e inmediato del orden económico de la prestación de su trabajo". (67).

(65).- Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 1a. Edic. Edit. Porrúa, S.A., México, 1972, Pág. 340.

(66).- Ernesto Krotaschin, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Palama, Buenos Aires, Pág. 299.

(67).- Aguinaga Tallería Antonio, Doctrina y Legislación Social, Pág. 335.

"La remuneración suele ser la única fuente de ingresos para el trabajador, por eso es de gran importancia asegurarle en lo posible la percepción correcta y debida de la remuneración en el día de pago, a este efecto se han tomado una serie de medidas para proteger al salario contra disminuciones, retenciones y otros hechos que podrían frustrar la esperanza del trabajador de cobrar la remuneración íntegra, sea que tales hechos provengan del patrono, de terceros o del mismo trabajador". (68)

Las medidas protectoras del salario pueden dividirse en cuatro grandes grupos, aceptada esta división por casi todas las legislaciones, a saber:

- 1).- Protección al salario en contra de los abusos del patrono.
- 2).- Protección al salario en contra de los acreedores del trabajador.
- 3).- Protección al salario en contra de los acreedores del patrono.
- 4).- Protección a la familia del trabajador.

#### 1.- NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO EN CONTRA DE LOS ABUSOS DEL PATRON.

La primera medida que tiende a proteger el salario de los trabajadores es la institución del salario mínimo, éste es "La cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; el salario mínimo, deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (69).

(68).- Ernesto Krostochin, Ob. cit. pág. 299.

(69).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Art. 90.



De acuerdo con la definición del salario mínimo, el derecho a percibir éste, no es estrictamente por una jornada de trabajo de ocho horas, sino por una jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón, por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no solo falta al cumplimiento de preceptos legales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVI del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, por lo que el trabajador cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva.

Por su parte el artículo 387, fracción XVI del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales señala: "Las mismas penas señaladas en el artículo anterior se impondrán:

"XVI.- Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o lo haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que omparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entregó".

Los fraudes de engaño; pueden ser también de aprovechamiento de error". (70).

El salario mínimo, siempre será una base para que el trabajador pueda satisfacer las necesidades vitales de él y su familia como son: alimentación, vestido, educación, etc., - (70).- Raul Carranca y Trujillo, Código Penal Anotado, 2a. Edición, Antigua Librería Robredo, México 1966, Pág. 847 y sigs.

puede ser que exista un salario mayor pero no inferior al mínimo, de acuerdo con el principio de que las normas son mínimas pero no máximas.

### OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO EN EFECTIVO Y PROHIBICION DEL TRUCK-SYSTEM Y LAS TIENDAS DE RAYA.

Ya desde el programa del Partido Liberal de los Hermanos Flores Magón, se establece la "Prohibición a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado, suprimiendo las tiendas de raya". (71)

El Constituyente de 1917, en la fracción X del artículo 123 Constitucional señaló: - El Salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo - con que se pretenda sustituir la moneda". (72).

La fracción XXVII inciso a) Apartado A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

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

(71).-Daniel Cossío Villegas, *La República Restaurada*. Tomo III, Vida Social Editorial - Hermes, Pág. 376.

(72).-Diario de Debates del Congreso Constituyente 1916-1917 Tomo II, Cámara de Diputados, México 1960. Pág. 832.

e).- Los que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

#### LA PROHIBICION DEL TRUCK SYSTEM.

"Bajo el Truck System, se entiende una forma de pago del salario que adquirió carta de naturaleza principalmente en Inglaterra, en los comienzos de la Revolución Industrial si bien no fué desconocida por otros países y así luego, por Alemania, tal forma trajo en perjuicio especial para el trabajador, el patrón lo obligaba a comprarle determinadas mercancías - de uso diario, por ejemplo café y otros artículos con los que aquél, fijando precios muy altos obtenía una ganancia considerable, es decir, el trabajador recibía mercancías en lugar de dinero, por las que debía pagar un precio muy elevado, de este modo, se le deducía su salario, sin que los trabajadores pudieran obtener una cantidad suficiente de dinero, pues se les limitaba la facultad de disponer libremente de él, particularmente peligroso era este sistema - cuando las mercancías se suministraban previamente a crédito, por lo que el trabajador debía pagarlas con sus servicios, recibiendo entre tanto nuevas mercancías en las mismas condiciones, el trabajador cayó de este modo con facilidad en una dependencia económica permanente respecto del patrón". (73).

Por su parte, el artículo 5o., fracción IX de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece a este respecto: "No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tiendas o lugar determinado".

(73).- Alfred Hueck, y Dr. H. C. Nipperdey, Compendio del Derecho del Trabajo, Pág. 147

## LOS ECONOMATOS.

"En la actualidad el economato o sistema de ventas a precios moderados que efectúa la empresa de ciertos artículos esenciales para la vida del trabajador, se diferencia del Truck System, en que no es obligación para el obrero la adquisición de tales especies, ya que más bien por el precio bajo en que son ofrecidas se tiende a proteger a las familias proletarias". (74)

El artículo 103 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, señala diversas condiciones para que esto exista, a saber:

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

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

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

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

(74).- Roberto Pérez Patton, Derecho Social y Legislación del Trabajo, 2a. edición ampliada y actualizada, Buenos Aires, Pág. 58.

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponde a los trabajadores en la administración o vigilancia o tienda.

#### PROHIBICION DE RETENER EL SALARIO POR CONCEPTO DE MULTAS.

Según el inciso "f" de la fracción XXVII del artículo 123 de la Constitución, será nula la cláusula que permita al patrono retener el salario en concepto de multa. El artículo 107 de la Ley, por su parte, ordena que el salario no deberá retenerse en todo o en parte por concepto de multas.

El término multa se emplea por la ley para referirse a la sanción que puede imponerse al trabajador como consecuencia de falta de cumplimiento a sus obligaciones.

#### LA PROHIBICION GENERAL DE LOS DESCUENTOS Y SUS EXCEPCIONES.

Los descuentos en los salarios, fué uno de los procedimientos más socorridos por parte de los empresarios de dejar de pagar la retribución que corresponde a los trabajadores por sus servicios.

A este respecto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en la fracción VIII del Artículo 123 que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Sin embargo, el artículo 110 de la Ley vigente señala las siguientes excepciones:

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

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II.- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa-habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

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

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

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

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago-

de servicios . Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario .

## 2.- PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

"El trabajador dependiente, también debe ser protegido en cierta medida contra sus posibles acreedores, para que éstos mediante el embargo no puedan afectar el crédito de la remuneración, de tal modo que el trabajador no se vea privado de los recursos necesarios de existencia" . (75)

Como se ha visto, el salario es la fuente principal de Ingresos para el trabajador y el medio de satisfacer sus necesidades y las de su familia, por lo que fué necesario protegerlo no solo en contra de los acreedores del Patrón sino también en contra de sus propios acreedores .

### LA NULIDAD DE LA CESION DE SALARIOS .

La primera medida que se adoptó es la que establece el artículo 104 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que establece: "ES NULA LA CESION DE LOS SALARIOS EN FAVOR DEL PATRON O DE TERCERAS PERSONAS, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé" .

Esta prohibición es absoluta, el trabajador no necesita demandar su nulidad, sino que puede exigir y debe obtener del Patrón el pago de los salarios cedidos, como si hubiera existido la cesión y de la misma manera, el Patrono debe notificar la cesión no solo está

(75).- Ernesto Krostochín, Ob. Cit. Pág. 293.

obligado, sino que debe pagar al cesionario pues se expondrá a un doble pago.

#### LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO.

Este principio se encuentra contenido en la fracción VIII del artículo 123 Constitucio  
nal que establece la absoluta inembargabilidad del salario.

Por su parte, el artículo 112 de la ley vigente dispone: "Los salarios de los Trabaja  
dores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la Au  
toridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos del propio trabajador".  
Fuera de estos casos los patrones no están obligados a cumplir ninguna orden judicial ni adm  
nistrativa de embargo.

#### PROHIBICION DE RETENER EL SALARIO POR CONCEPTO DE MULTAS.

El inciso f) de la fracción XXVII del Artículo 123 de la Constitución General de la -  
República establece:

"Art. 123 El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expe  
dir leyes sobre el trabajo las cuales registrarán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera-  
general todo contrato de trabajo.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expre  
sen en el contrato:

f).- Las que permitan retener el salario por concepto de multas.



## PROHIBICION DE EFECTUAR DESCUENTOS Y CELEBRAR COMPENSACIONES.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 110 señala que proceden los descuentos de los salarios de los trabajadores, cuando se trata del pago de pensiones alimenticias, deudas contraídas con el patrón, pago de rentas de habitaciones, pago de abonos al Fondo Nacional de la Vivienda, pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos.

Igualmente, la fracción VIII del artículo 123, prohíbe también la compensación entre las deudas del trabajador y del patrono que involucren al salario mínimo, así lo establece el artículo 105 que dice: "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

### 3).- PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO.

También establece la Ley reglas protectoras para el salario contra los acreedores del patrón. En efecto reproduciendo en esencia el artículo 2989 del Código Civil para el Distrito Federal, estipula el artículo 114 que: "los trabajadores no necesitan entrar al concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

El artículo 2989 del Código Civil, antes citado, ordena: "Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les pague los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la

autoridad que corresponda y, en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán - los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualquiera otros".

En relación a lo anterior, la fracción XXIII del artículo 123 es la primera disposición que intentó una solución de conjunto.

"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

#### 4).- PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.

La protección a la mujer casada y a los menores de edad, significa un gran adelanto - en nuestra Legislación Laboral, hemos visto que a través del tiempo, no sólo el trabajador sino a su familia, se les ha explotado en una forma inhumana y cruel y que más que un adelanto en nuestra legislación es una conquista de la clase obrera.

#### a).- TRABAJO DE LOS MENORES.

"La admisión en el trabajo es de 16 años, antes de esa edad, no pueden ser sujetos de una relación laboral". (76)

Sin embargo, la relación de los menores de 14 años que estén sujetos a una relación laboral, estará bajo la vigilancia y protección especial de la inspección del trabajo, teniendo

(76).- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo 5a. Edición, México 1971, Pág. 179.

do el patrón como obligación al utilizar los servicios de un menor, exigir un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y deberá también el menor someterse a exámenes médicos periódicos.

El artículo 175 de la Ley Federal del Trabajo, establece que queda prohibida la utilización de los menores de 16 años en:

- a).- Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b).- Trabajos susceptibles de afectar su moralidad y sus buenas costumbres.
- c).- Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.
- d).- Trabajos subterráneos o submarinos.
- e).- Labores peligrosas o insalubres.
- f).- Trabajos superiores a sus esfuerzos o a los que pueden impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g).- Establecimientos no industriales después de las diez de la noche y,
- h).- Las demás que determinen las leyes.

La jornada de trabajo de los menores de 16 años, no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas, entre los distintos períodos de la jornada, disfrutará de dos reposos de una hora por lo menos, no se les utilizará en horas extraordinarias de trabajo y descanso obligatorio, la violación a esta prohibición dará por consecuencia el pago de un 200% del salario que le corresponde a las horas de la jornada, tal y como lo disponen los artículos 177 y 178 de la Ley.

"Las disposiciones legales se inspiran en el propósito de propiciar el desarrollo físico,

Intelectual y social de los menores, en esas condiciones no nada más se limita a fijar la edad de admisión, sino que prohíbe la ocupación de los menores en todos aquellos trabajos que puedan comprometer su desarrollo físico, mental e intelectual". (77)

b).- TRABAJO DE LAS MUJERES .

Después de declarar que las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, de establecer que el trabajo femenino tiene como propósito la protección de la maternidad, se enumeran aquellos trabajos en los que no podrán ser ocupadas las personas del sexo femenino, son aquellos los peligrosos e insalubres, el nocturno, el industrial y el de los establecimientos comerciales, después de las veintidós horas, artículos 165, 166 y 167 de la Ley Federal del Trabajo .

El concepto de peligrosos e insalubres es similar al señalado en el trabajo de los menores . "La prohibición no rige para aquellas mujeres que desempeñan cargos directivos, que tengan un grado universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia necesarios para ejecutarlo, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud a juicio de la autoridad competente . (78)

Está prohibido el servicio extraordinario para las mujeres, según lo dispone el artículo 169 de la Ley, la violación a este principio tendrá como sanción el pago de un 200% independientemente del salario que se devengue .

(77).- J. Jesús Castorena, Ob. Cit. Pág. 179.

(78).- Ley Federal del Trabajo de 1970, art. 168 .

c).- PROHIBICION DE EXIGIR A LOS FAMILIARES LAS DEUDAS DEL TRABAJADOR.

La prohibición se encuentra contenida en la fracción XXIV del artículo 123, Apartado A, de nuestra Constitución, establece:

De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

"El principio parece evidente, pues ni aún dentro del Código Civil de 1884 hubiera sido posible exigir de los familiares del trabajador el pago de las deudas que hubiere contraído, debe sin embargo, considerarse la situación del campesino mexicano antes de la Constitución de 1917, para darse cuenta de que el cobro de las deudas a los familiares, era el sistema dominante. El precepto Constitucional mas que establecer una regla jurídica, quiso prohibir una práctica viciosa de los hacendados mexicanos". (79).

d).- EL PATRIMONIO DE FAMILIA.

La fracción XXVIII del Artículo 123 dice que: "Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia", institución cuya finalidad consiste en el aseguramiento del hogar, de la esposa y de los hijos. Sus caracteres señalados en la norma constitucional, son: los bienes del patrimonio son inalienables y no son susceptibles de gravámenes

---

(79).- Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Décima segunda edición, México, 1970, pág. 737.

reales; no son embargables; y se transmiten por herencia," "con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios". Se reglamentó en los arts. 723 y siguientes del Código Civil, pero sus resultados han sido precarios.

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

### Primera:

El salario mínimo no determina el precio de las mercancías, porque la remuneración nominal y real que reciben los trabajadores no son definitivamente los costos del precio de los productos, si no que el costo del precio de fabricación lo determina la valía de la moneda. Sin embargo, el patrón constantemente aumenta los jornales nominales, para aumentar sus artículos en el sentido de reducir el salario real a través de la moneda, de manera, que el trabajador compre menos con más dinero, haciendo perder el poder de compra al salario mínimo.

### Segunda:

Las formas económicas y jurídicas de los jornales, son una garantía constitucional, para que el trabajador satisfaga sus necesidades normales como jefe de familia, de manera, que rinda en el trabajo en beneficio de si mismo, de la comunidad en general y del patrón. Estas formas de salarios, permiten al patrón fijar su producción, los obreros que necesitará y los derechos que requieren los mismos en función de la prestación de servicios, independientemente de los que otorga el artículo 123, de la Carta Magna. Por otra parte, el trabajador estará obligado a demostrar su destreza, preparación y capacidad intelectual.

### Tercera:

El contenido del salario, es una garantía ilimitada para que el trabajador no sufra la crisis de precios altos, de manera, que no se vea obligado a reducir su nivel de vida en el sentido de que no satisfice sus necesidades con el jornal mínimo. El contenido del salario -

da una protección a los trabajadores a través de mejores prestaciones que son necesarias para el desarrollo en la prestación de servicios. En esta forma el trabajador no será atrapado por un déficit de rendimiento, porque su salario efectivo le permitirá vivir con dignidad, en razón de que el pago es suficiente para satisfacer sus necesidades normales.

#### Cuarta:

El principio de igualdad en el salario, es una garantía constitucional y por ende legal, que mejora los derechos de los trabajadores, porque comprende nuevas prestaciones, y mejores ventajas económicas a través de una alta remuneración en relación al nuevo trabajo. Siempre que haya paridad de derechos será independientemente de su sexo, raza, nacionalidad, en relación al trabajo desempeñado recibirá igual remuneración. También, se debe de tener en cuenta los requisitos que establece la ley, en relación a la actividad, puesto y eficacia de condiciones en el trabajo, para que se eleve el nivel del trabajador y de la producción.

#### Quinta:

La Ley Federal del Trabajo como Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, participa del mismo espíritu Social que animó al constituyente al elevar a la categoría de normas supremas, las grandes aspiraciones de una clase social generalmente explotada.

#### Sexta:

Al Reformarse la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, se creó la Comisión Nacional de Salario Mínimo, constituyéndose desde entonces en el eje central de un organismo sui géneris que forman con ella un conjunto de 89 Comisiones Regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los empresarios y del go



bien mo, siendo el propósito fundamental que dió origen al sistema actual establecido para la fijación de los salarios mínimos, el de procurar el efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales, sustituyendo el viejo y frecuentemente viciado sistema de juntas o comisiones municipales, hasta antes encargadas de realizar la citada función.

Séptimas:

Con la Adición del Artículo 891 a la Ley Federal del Trabajo se alcanzará: La efectividad del pago compensatorio por el servicio prestado, cuestión básica o eje central en la realización de la justicia social; la protección de los trabajadores, a fin de que logren la reivindicación de sus derechos por medios legales pacíficos, pero efectivos, y la justa armónica regulación de los intereses de los sujetos laborales en aras del aumento de la producción.

Octava:

Las normas protectoras del salario, son constitucional y legales que constituyen un conjunto de principios, reglas, instituciones y autoridades, que se derivan del artículo 123-Constitucional, para eliminar las divergencias entre los trabajadores y patrones, de manera, que se nivele el trabajo y el capital.

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

- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Primera edición, México, 1972.
- TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., segunda edición, México, 1972.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
- DE LA CUEVA MARIO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Primera edición, México, 1972.
- DOBB HERBERT MAURICE.- El Salario, Editorial Fondo de Cultura Económica, Cuarta edición, México, 1965.
- RICARDO DAVID ESQ.- Principios de Economía Política, Editorial Fondo de Cultura Económica, primera edición México, 1969.
- GUERRERO LOPEZ EUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., - Sexta Edición, México, 1973.
- ATLAS SPIRINDONOVA.- Curso Superior de Economía Política, Editorial Grijalbo, S.A. primera edición, tomo II, México, 1965. (traducción directa del Ruso, Juan Fierro Menú).
- DE BUEN L. NESTOR.- Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., primera edición, Tomo I, México, 1974.
- DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Tomo II, sexta edición, México, 1964.
- CASTORENA J. JESUS.- Manual de Derecho Obrero, Editorial Fuentes, Impresores, - Quinta edición, México, 1971.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, 1970.
- DIARIO DE DEBATES.- Cámara de Senadores del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Legislatura XLVIII. número 33.