

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Facultad de Derecho

**EL SALARIO EN LA JURIDICION  
MEXICANA**

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

FRANCISCO ARTURO BERNAL CELA

CIUDAD UNIVERSITARIA

México, D. F.

1973



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

A MI PADRE:

Por todos los sacrificios realizados,  
todo tiene su culminación y este, es  
el principio de uno de tus sacrificios  
logrados.

A MI MADRE:

Unicamente con tu comprensión  
logré el presente, y con tu -  
cariño lograré el futuro.

A MIS HERMANOS:

Agustín Q. E. P. D.

Rosita Q. E. P. D.

y

Salvador

A mis amigos verdaderos que con su ayuda  
y conocimiento, lograron que se realizara  
esta meta.

Lic. José Luis Bolaños

Ing. Ignacio Flores

Ing. Jorge González

Lic. Luis Angel Gutiérrez

Lic. Francisco Merino

Lic. José Luis Noriega

Afectuosamente a:

Lic. Angel Noriega Murrieta

A mi Querido Maestro

Don Carlos M. Piñera y Rueda

con agradecimiento.



Al Sr. Adolfo Rosas G.

Compañero y amigo en la lucha cotidiana.

Al Sr. Licenciado  
Don Salvador Avila Gómez

Con profundo agradecimiento, por sus  
valiosas enseñanzas.

A ti Bertha Alicia

# I N D I C E .

## CAPITULO I.

### Antecedentes Históricos.

- 1.- Griegos y Romanos.
- 2.- Edad Media; servidumbre y corporación.
- 3.- La Legislación Mexicana sobre Salarios.

## CAPITULO II.

- 1.- Teoría de la Subsistencia.
- 2.- Teoría de la Oferta y la Demanda.
- 3.- Teoría del Fondo de Salarios.
- 4.- Ley de Bronce de los Salarios.

## CAPITULO III.

### Generalidades sobre el Salario.

## CAPITULO IV.

### Formas de Cuantificación del Salario.

- 1.- Tiempo o Jornada.
- 2.- Producción o Destajo.
- 3.- Precio alzado.

## CAPITULO V.

### Tipos de Salarios.

- 1.- Desde el punto de vista Teórico.
- 2.- Desde el punto de vista Legal.

## CAPITULO VI.

### El Salario en la Ley Federal del Trabajo Vigente.

- 1.- Concepto.
- 2.- Formas de Fijación del Salario.
- 3.- Integración del Salario.
- 4.- Formas de Protección del Salario.

### CONCLUSIONES.

### BIBLIOGRAFIA.

C A P I T U L O

I

C A P I T U L O

I

## ANTECEDENTES HISTORICOS.

La organización de la cooperación humana en el trabajo, tiene tres grandes etapas que son: a).- La esclavitud, b).- Las corporaciones y clases o servilismo, y, c).- El régimen del proletariado.

El esclavo es producto de la guerra, de la violencia y de las conveniencias unidas, por lo cual el vencido en vez de ser sacrificado, es aprovechado como fuerza de trabajo.

El vencedor, conocedor de la fuerza de trabajo del vencido, aprovecha ésta para satisfacer sus exigencias y el excedente queda en su provecho.

De este conocimiento emana el régimen de trabajo que conoció la antigüedad y también emana la estructura política y social de los Estados históricamente remotos.

El esclavo vinculado a la familia ayuda en las tareas domésticas, pero cuando el desarrollo de la producción requiere mayor número de trabajadores, aparece la forma más odiosa de la esclavitud, aquella en la que el esclavo fué separado del núcleo familiar de su amo e incorporado a una industria o propiedad rural, considerándolo como una simple fuerza de trabajo, cuya conservación demanda una cantidad de alimentos, pero es obligado a producir una suma de trabajo suficiente para compensar su mantenimiento y a crear la ganancia esperada.

El hombre esclavo, estaba equiparado jurídicamente a la cosa motivo por el cual no recibe remuneración en cuanto que no podía disponer de los satisfactores que se le proporcionaban, sino era para su propia conservación.



Nos dice CORNEJO en su Sociología General, "Sin propiedad, sin afectos, ni protección en el presente, sin esperanza alguna en el porvenir, alimentado menos bien que el ganado, obligado a trabajar más allá de sus fuerzas, representa el esclavo industrial el más triste y humillante de los fenómenos sociales".

Jurídicamente no puede hablarse de salario o remuneración al trabajo, solo se puede hablar de un sistema de distribución de los factores producidos.

Dentro de la esclavitud empieza a desarrollarse otra forma de trabajo: La servidumbre.

La concentración de tierras en propiedad de un solo dueño, crea el latifundio, y por otra parte, la vida urbana y la guerra mantienen alejado al dueño de la propiedad, permitiendo con esto suavizar y modificar paulatinamente las condiciones del esclavo, llegando éste a la calidad de colono sin más obligación que prestar determinados servicios y entregar parte de los productos.

#### 1.- GRIEGOS Y ROMANOS.

Entre los Griegos y los Romanos, las relaciones de trabajo estaban fundadas en la esclavitud y en la condición servil, la que excluía la posibilidad de un contrato, ya que esta figura se da entre personas. La disminuida estimación del trabajo subordinado y los pocos hombres libres dedicados al trabajo manual, dejaron sin importancia la regulación jurídica del contrato de prestación de servicios, considerándose como una modalidad del arrendamiento, equiparando al hombre a la cosa arrendada.

## 2.- EDAD MEDIA; SERVIDUMBRE Y CORPORACION.

En la Edad Media la servidumbre rural obtenía como compensación a su trabajo una participación en los productos de la tierra, entregando otra parte al latifundista y señor feudal.

Por la liga del hombre a la tierra no debe hablarse de un sistema de salario sino de un régimen de distribución y cooperación en el rendimiento agrícola.

En los talleres urbanos cuyos dueños integraban el gremio, los trabajadores subordinados laboraban en dos categorías principales: aprendices y compañeros.

La remuneración del aprendiz consistía generalmente en habitación, alimento y vestido, dentro de la casa del maestro y dueño del taller, pues hacía vida doméstica como agregado a la familia; raras veces recibía adicionalmente pago en dinero.

Los compañeros podían vivir en la casa del maestro como familiares recibiendo una adicional remuneración económica, que aumentaba en los casos de habitar separadamente.

Las regulaciones internas de las corporaciones y las prácticas consuetudinarias establecían el monto del salario de los compañeros, fijándose en muchos casos un tope máximo.

Pasa el tiempo y aparece el sistema de la libre contratación. La teoría de la libertad natural del hombre elevada a garantía en las constituciones, permitió a toda persona ejercitar libremente su actividad profesional, ya sea por su propia cuenta (libertad de comercio e industria) ya sea por cuenta de otro (libertad de contratación del trabajo), sin intervención del Estado.

Patrones y trabajadores pudieron celebrar libremente contratos de prestación de servicios, sin más límites que los impuestos por la competencia económica y por la urgencia vital.

La competencia entre los patrones, al buscar la reduc- - ción de costos, disminuye los salarios hasta los extremos de las - posibilidades físicas del trabajador y las urgencias vitales de los trabajadores les mueve a aceptar los más bajos salarios para no que darse sin empleo, trayendo al trabajo a niños de los cinco años y - extendiendo jornadas a catorce o quince horas, con el necesario agotamiento físico y crecimiento del índice de mortalidad.

Jurídicamente esta libre contratación se caracteriza por - una abstención del Estado en las relaciones laborales, dejando el - contrato al libre juego de las fuerzas de los factores de la produc- ción.

La teoría de la libertad individual ilimitada jurídicamen- te para la contratación laboral, condujo a extremos de miseria y - opresión tales, que el Estado se vió obligado a intervenir para regular las relaciones obrero-patronales.

Paulatinamente fueron desapareciendo en los diversos países los sistemas de esclavitud y servidumbre, hasta ser prohibidos por - las legislaciones, permitiéndose únicamente, como forma de trabajo - subordinado el del salario.

En nuestros días la esclavitud y la servidumbre están abo- lidos al grado que la "DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS - DEL HOMBRE", establece en su artículo 4 : "Nadie será sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos es tán prohibidas en todas sus formas".

Pero simultáneamente se establece, que toda persona que -

trabaja debe obtener por su esfuerzo una remuneración suficiente - para el sostenimiento propio y familiar, y además la legislación - de cada país debe proveer seguros para desempleo, enfermedad, inva- lidez y otros riesgos profesionales o generales.

La misma Declaración Universal de los Derechos del Hom- bre, consigna principios normativos de la relación laboral en su - artículo 23:

I.- "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfacto- rias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

II.- "Toda persona tiene derecho sin discriminación al- guna, a igual salario por trabajo igual".

III.- "Toda persona que trabaja, tiene derecho a una re- muneración equitativa y satisfactoria que le asegura, así como a - su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualesquiera otros medios de la protección social".

Artículo 24: "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la du- ración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas".

Artículo 25: "Toda persona tiene derecho a un nivel - de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivien- da, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tie- ne asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

El sistema de salario es ahora, el único legal permitido para obtener la fuerza de trabajo.

### 3.- LA LEGISLACION MEXICANA SOBRE SALARIOS.

La legislación contenida en las Leyes de Indias, para regular el funcionamiento de las corporaciones medioevales, tuvieron como campo teórico de aplicación las Colonias Españolas de América; regulaban condiciones mínimas sobre salarios, duración de aprendizaje, condiciones de ingreso y disposiciones sobre jornada de trabajo.

Pero esa legislación no tuvo aplicación en la Nueva España. A estas normas siempre se les negó su aplicación, por lo que no pueden considerarse como antecedentes de la legislación del trabajo. Limitada aplicación tuvieron las ordenanzas que para el funcionamiento de los talleres del artesano dictaron los Ayuntamientos de varias ciudades, durante la época de la Colonia, con el propósito de proteger los monopolios de los gremios.

Durante el México Independiente y hasta 1870, en que aparece el primer Código Civil, siguieron en uso teórico y muy restringida aplicación, las Leyes Indias y las ordenanzas municipales.

El Código Civil de 1870, establece que el hombre no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, no considera como alquiler la prestación de servicios, y dando realce a la voluntad y a las facultades peculiares del hombre, separó el contrato de obras del de arrendamiento, y lo colocó como nuevo tipo de contrato de diferentes perfiles.

Poco después, aparece el Código Civil de 1884, el que distingue seis especies de prestaciones de servicios: El servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obra a destajo, el de los portadores o alquiladores, el de aprendizaje y el contrato

de hospedaje. El salario o retribución es libremente convenido - por las partes y el Código suple las omisiones en que incurren los contratantes, cuantificando la remuneración con apego a los usos y costumbres del lugar.

El Estado de México, en abril de 1904 (Ley Villada) y el Estado de Nuevo León en 1906 (Ley de Bernardo Reyes), votaron disposiciones legales en materia de trabajo, limitándose a la responsabilidad patronal en casos de accidentes de trabajo y a la obligación de indemnizar los riesgos profesionales cuantificando las indemnizaciones en relación al salario, pero sin establecer bases para la remuneración del trabajador, lo cual quedó dentro de la teoría civil de absoluta libertad de contratación, en el arbitrio de las partes irrestrictamente pactado.

El único antecedente sobre fijación legal de salario mínimo, corresponde al siglo pasado. En 1848 se presentó al Congreso del Estado de México un proyecto de Ley para establecer el mínimo de dos reales diarios a todo jornalero mayor de dieciocho años.

Fue hasta la época revolucionaria, anterior a la Constitución de 1917, cuando algunos Estados expedieron disposiciones sobre materia de trabajo, que incluyeron regulaciones del salario mínimo, como la Ley de Aguirre Berlanga en Jalisco que contiene el concepto de trabajador como sujeto de un contrato tipo, desprendido y autónomo, respecto al Código Civil; la Ley de Cándido Aguilar en Veracruz, que en su artículo quinto fija el salario mínimo de un peso diario; la de Yucatán expedida en 1915 como parte de la obra legislativa del General Alvarado, la más completa de las aportaciones legislativas pre-constitucionales, que incluye un concepto familiar de salario mínimo, en su artículo 84: El criterio para fijar el salario mínimo, deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además estar en circunstancias de prac-

ticar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu".

Además de las leyes pre-constitucionales expedidas en los Estados, la idea de legislar sobre trabajo había sido aceptada por el movimiento constitucionalista, y el Ministro Zubarán Capmany, presentó al Primer Jefe un proyecto de la Ley Reguladora del Contrato de Trabajo. En ese proyecto, el salario supera las necesidades materiales del obrero y se calcula con miras a satisfacer las exigencias de una vida decorosa; proyección que fué recogida posteriormente por los Constituyentes.

El movimiento constitucionalista se inicia como una protesta de los Estados contra los acontecimientos sucedidos en la Capital de la República y la muerte violenta del Presidente Francisco I. Madero. Siguiendo la costumbre de los levantamientos del siglo pasado, se formula un plán para justificar las causas de la rebelión armada y señalar postulados y promesas que los dirigentes se comprometen a realizar, si logran ocupar los puestos gubernamentales.

El Plán de Guadalupe, al presentarse para su firma a los jefes y oficiales de las fuerzas de Coahuila, el proyecto se limitaba a volver al país al órden constitucional, repudiando la usurpación violenta del General Huerta, y a la celebración de elecciones para legitimar el futuro gobierno.

En esa reunión el capitán Francisco Múgica expresó su conformidad hacia los términos parcos del Proyecto, y pidió se adicionara con postulados que implicaran compromiso del movimiento, para resolver en parte el problema agrario y las condiciones de vida de los trabajadores. Esta propuesta no fué aceptada por considerarse políticamente inoportuna, pero queda como antecedente del sentido social que se quiso dar al movimiento constitucionalista.

Gobernadores Constitucionalistas de franca simpatía hacia los trabajadores, iniciaron la expedición de leyes del trabajo, y se formaron comisiones para que hicieran un estudio sobre las relaciones laborales en otros países, y formulara un proyecto de Ley del Trabajo.

Al reunirse el Congreso Constituyente, hacia fines de 1916, en la ciudad de Querétaro, el Proyecto presentado por el Primer Jefe, omitía normas que se refieran al trabajo, porque los abogados del Movimiento Constitucionalista, consideraron que la legislación sobre trabajo, correspondía a las leyes comunes y no a la jerarquía constitucional.

Fué en los debates del Congreso Constituyente, en torno del Artículo Quinto, que la intervención de los Diputados Francisco J. Múgica, Heriberto Jara, Victoria, Recio y otros, insistieron en incluir dentro de las garantías, las normas básicas para la futura legislación sobre trabajo.

El acuerdo de los Diputados Obreristas al incluir en el Texto Constitucional las normas básicas de la regulación del trabajo, ha trascendido a otras Constituciones, a grado tal, que no hay Estado moderno contemporáneo que deje de incluir en su Carta Magna normas sobre las relaciones obrero-patronales, y los principios de esas normas laborales se incorporan más tarde a los Derechos Humanos, en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada en asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas.

El Artículo 123 Constitucional, en relación al salario, establece varios principios:

a).- Determina dos clases de salarios mínimo: generales o profesionales. El salario mínimo general, pretende ser sufi



ciente para satisfacer las necesidades normales del trabajador, en tendiendo a éste como a un jefe de familia, debiendo atender estas necesidades en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

En cuanto al salario mínimo profesional, este se fijará considerando las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

b).- Asegura al trabajador del campo, un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

c).- Crea para la fijación del salario mínimo, Comisiones Regionales y una Comisión Nacional para su revisión.

d).- En atención a posibles convenios en que el trabajador aceptara, por necesidad un salario desproporcionado con la naturaleza, duración, calidad, etc., de su tarea, la Constitución estableció el derecho de recurrir a Órgano Jurisdiccional de Trabajo, para que revise o califique en justicia y equidad, la cuantía del salario, pudiendo modificarse por decisión de la autoridad a un monto remunerador.

e).- Rodeó al salario de protección que evitara su merma o disminución, exceptuando al mínimo de embargo, compensación o descuento; prohibió el pago de mercancías, vales, fichas o cualesquiera otro signo, obligando que el pago fuera en moneda de curso legal; dió preferencia al crédito de los trabajadores por salarios e indemnizaciones, sobre cualquier otro en los casos de con curso o quiebra, limitó la exigibilidad de deudas de los trabajadores para con sus patronos, sus asociados, familiares o dependientes, al máximo del salario de un mes, prohibió las multas; fijó plazo no mayor de una semana para el pago de salarios de jornaleros y prohibió los pagos en lugares de recreo, salvo los empleados de los establecimientos.

f).- Estableció el principio de la igualdad de salarios en caso de igualdad de labores. La libertad personal se constriñe, evitando que circunstancias personales del trabajador le impulsen a convenir remuneración inferior a la que cubra a otros trabajadores por iguales labores.

Este principio impide el trato arbitrario que era usual, remunerando con esplendidez al amigo, pariente, etc., en tanto que se reducía la remuneración del extraño. También fué medida de restricción para empresas extranjeras que distinguían los salarios, favoreciendo al extranjero en discriminación de los mexicanos.

El pensamiento de los constituyentes, quienes, en su respeto máximo y sincero al sistema federal, dieron a la legislación del trabajo carácter local, ordenando al Congreso de la Unión, en lo relativo al Distrito y Territorios Federales y a las Legislaturas de los Estados, expedir leyes sobre trabajo aplicables en su jurisdicción territorial.

Los Estados ejercieron esa facultad y expidieron, en distintas fechas, las Leyes del Trabajo correspondientes, a excepción de Morelos, que no llegó a expedirla.

Es de notarse que el Congreso de la Unión, que goza de facultad legislativa sobre el Distrito y Territorios Federales, no aprobó Ley del Trabajo, dejando a estas importantes Entidades sin la reglamentación de las bases constitucionales.

La Legislación de los Estados cubrió una trascendente etapa histórica, pues en la época 1919-1931, se desarrollaron las Organizaciones Obreras, primarias y secundarias hasta alcanzar amplitud nacional en la Confederación Regional Obrera Mexicana, vinculada al movimiento Panamericano y al Internacional; se obtuvieron precedentes de valía a través de significadas ejecutorias de la H. Suprema Corte de Justicia.

La extensión alcanzada por el movimiento obrero y la formación de Sindicatos de Industria, con carácter nacional, demandaron la unificación de las instituciones de la Ley del Trabajo, heterogéneamente reglamentadas en las Leyes de los Estados.

En 1929, se reformó el texto original del párrafo introductorio del Artículo 123 Constitucional, privado a los Estados de la facultad de legislar en la materia y concentrando esta facultad en el Congreso de la Unión. Fué necesario, imperativo, expedir la Ley Federal de la materia, la que finalmente se promulgó en 1931, por el entonces Presidente de la República Mexicana, Ingeniero Pascual Ortíz Rubio.

En cuanto a salarios y por regla general, las leyes de los Estados repitieron con fidelidad o con diferentes palabras la misma intención, las bases contenidas en el Artículo 123 Constitucional, y esas repeticiones de textos o ideas carecen de interés para comentarse. Pero algunos Estados, al reglamentar problemas de salarios, a que se reduce este trabajo, introdujeron novedades, de las que mencionaré las más significativas.

El Estado de Aguascalientes sancionó la imputabilidad en el pago del salario a sueldo, con interés diario sobre la cantidad retenida: Artículo 233. La falta de pago puntual del salario, hará responsable al patrón, quien pagará un interés del 5% diario, durante el tiempo que retenga la cantidad de que se trate.

Estableció la obligación patronal de mostrar las partidas de contabilidad y proporcionar los datos requeridos por los trabajadores para constatar la correcta liquidación de la participación en las utilidades, que se hubiere pactado: Artículo 249. Si el obrero, empleado o dependiente, de cualquier negociación o giro mercantil tuviere, en virtud de su contrato, además del salario o sueldo, participación pre-fijada en las utilidades, el patrón estará obligado a mostrar al trabajador o su representante, las partidas relativas a la contabilidad, a administrarle cuantos

datos fueren necesarios para que se liquide su participación correctamente.

Estableció la obligación de abrir forzosamente crédito al trabajador, en riesgos propios o familiares, no profesionales, y en alguna otra circunstancia: Artículo 237. Las empresas o patronos están obligados a hacer anticipos a sus trabajadores, hasta por el importe del sueldo de un mes, únicamente en los casos siguientes:

1.- Cuando el trabajador sufiere algún accidente que le impida trabajar, y cuya responsabilidad no sea del patrono.

2.- En caso de enfermedad de algún miembro de la familia del trabajador.

3.- En caso de matrimonio del trabajador o de alguno de sus hijos.

4.- En caso de defunción de algún miembro de la familia del trabajador.

El Estado de Guanajuato, elevó a delito de la especulación con los salarios del trabajador, sancionándola con apego a su Código Penal: Artículo 71. "Toda persona que especulare en cualquier forma con los salarios de los trabajadores o empleados, sea por medio de préstamos, descuentos o por cualquier otro medio, será considerado como reo del delito de fraude".

El Estado de México, limitó el trabajo nocturno, salvo excepciones expresas, imponiendo se pagara con salario doble del diurno convenido: Artículo 196. Fracción IV. El trabajo nocturno se pagará con cuota doble de la fijada para el diurno, exceptuándose las industrias que sufran la influencia de las estaciones y aquellas cuyos productos sean susceptibles de muy rápida alteración".

Nayarit, reguló la participación de utilidades fijándole un mínimo en el equivalente a un mes de sueldo: Artículo 33, - - Fracción VII. "Repartirle al cumplir un año de haber ingresado en el trabajo, y en los subsiguientes, una gratificación por concepto en las utilidades, equivalente a un mes de sueldo".

Los Estados de Sinaloa y Sonora, siguieron la Ley Nayarit, y regularon la menor participación en las utilidades en su Artículo 148. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades líquidas que serán retribuidas en proporción a los salarios que dichos trabajadores hubieren devengado, no pudiendo ser en total dicho reparto menos del 5 ni mayor del 10%, salvo el caso que el patrón hubiere especificado en el contrato de trabajo, una cantidad mayor.

En las Legislaciones de los Estados, se nota el propósito de dignificación del trabajador, considerando el salario como un medio de vida, que aunque derivado del contrato de trabajo, se independiza de las normas jurídicas que regulaban las cosas y los bienes, para darle un trato de relaciones entre persona, y así - - Coahuila en el Artículo 90 de su Ley, declaraba: "El Estado reconoce que el trabajo humano no debe ser considerado como una mercancía". Es uniforme la inserción de textos en lo que se aprecia el salario como factor que permita al hombre atender y completar su educación, su cultura y su sociabilidad; Coahuila, Artículo 97, - Fracción III. El salario mínimo que deberá percibir. Así, que con su retribución sin penuria, pueda atender libremente sin perjuicio de lo indispensable que se prescribe en la Primera y Segunda Fracciones de este Artículo, a sus placeres honestos, su cultura y sociabilidad".

Los riesgos y contingencias personales y familiares, - - ajenos al trabajo, que derivan de la condición del hombre, fueron preocupación del legislador de Aguascalientes, quien sabiendo que los gastos que para su atención se precisan, ideó el crédito forzoso a cargo del patrón dando así, al asalariado la oportunidad de cubrir esos gastos normales en la vida del hombre medio, sin - -

desequilibrio violento para la economía de su presupuesto doméstico ya que esos créditos se pagarían sin intereses, en pequeñas porciones y a largo plazo.

Es en la Constitución de 1917, en su Artículo 73, Fracción X, donde se establece la facultad que tiene el Congreso para legislar en materia de trabajo.

Artículo 73. El Congreso tiene facultad: X.- Para legislar en toda la República sobre hidro-carburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juego con apuestas y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del Artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución.

Es así como se logra la unificación del Derecho Laboral, y por lo que se refiere al salario, el Artículo 123 en su apartado A, Fracción VI, establece los salarios mínimos, ya sean generales o profesionales, y de la fijación de los mismos, los cuales se encargan a las Comisiones Regionales, los cuales serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional.

En su Fracción VII, previene que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

La Fracción VIII, nos dice que el salario mínimo, está exceptuado de embargo, compensación o descuento.

Por su parte, la Fracción X, establece la forma de pago de salario no permitiendo hacerlo con mercancías, ni vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, y solo acepta como medio legal el pago en efectivo.

En la Fracción XI del mencionado Artículo, se previene la cuantía del salario en lo que respecta a las horas extraordinarias.

La Fracción XXIII, establece la preferencia de los créditos del trabajador por concepto de salarios.

Otra medida proteccionista del salario del trabajador, - la encontramos en la Fracción XXIV, la cual establece que las - - deudas del trabajador sólo serán exigibles al mismo y no podrán - ser mayores al excedente de un mes de salario del trabajador en - un mes.

Por último, la Fracción XXVII, establece la nulidad de - las condiciones aunque se expresen en el contrato, siempre y cuando fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las que estipulen un plazo - mayor de una semana para el pago del jornal, las que señalen un - lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos, las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, y las que permitan retener el salario por concepto de multas.

Todos estos preceptos Constitucionales, fueron reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto - del año de 1931, ya que su Capítulo IV, lo dedica al salario.

En dicho Capítulo y en su Artículo 84, nos define lo que es salario y así establece: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo". Por lo tanto, el salario es una contraprestación que emana del contrato, y por lo tanto, tiene estricta naturaleza jurídica.

El contrato crea obligaciones recíprocas, por lo que, -- quien recibe salario, se obliga a una prestación personal, como claramente se lee en el Artículo 17 de la propia Ley. El pago que haga sin servicios personales no tendrá el carácter de salario, y la prestación que haga sin carácter de obligación personal, no tendrá el carácter de trabajo asalariado.

La obligación de pagar salario, y la obligación de prestar servicios personales emanan del contrato; el hecho material de prestar servicios a favor de otra persona, no genera la obligación de -- pagar el salario, cuando la prestación se realiza fuera de los términos del contrato. Si el trabajador prolonga su jornada, realizando el trabajo de la empresa, pero sin mediar órdenes de prolongar dicha jornada, el hecho de haber laborado no dá nacimiento a la obligación de pago del salario por tiempo extraordinario.

Los Artículos 74 y 92 de dicha Ley, en relación con la -- Fracción XI del Artículo 123 Constitucional, prevén que el pago de trabajo en horas excedentes de la jornada, se considerará como extraordinario, y se pagará con el ciento por ciento más que el salario ordinario, pero esas labores solo deberán prestarse cuando medien -- circunstancias especiales cuya determinación corresponde al patrón, -- y no están sujetas a acto voluntario del trabajador, quien no puede reclamar la remuneración por esas horas, que no le hubieren sido -- ordenadas.

Los salarios son la retribución al servicio prestado, y si el trabajador no prestó ninguno, no tiene derecho a exigir el pago -- del mismo.

A este respecto, nos dice el Licenciado J. Jesús Castorena, que el salario es un efecto, un vínculo del contrato de trabajo; no es un elemento del contrato. Funda este razonamiento en la hipóte-- sis de que las partes no determinen el importe del salario, y conclu-- ye que, la falta de un elemento del contrato, ocasiona su inexisten--



cia, y que en los casos de no pactarse la cuantía del salario, no ocasiona la inexistencia porque hay Instituciones en la Ley que suplen la omisión de las partes, y de aquí que el contrato sin estipulación del salario, sería inexistente por la falta de un elemento y como en el sistema jurídico mexicano, la falta de determinación del salario no determina la inexistencia del contrato, deriva que el salario no es un elemento de existencia del contrato, sino un efecto del mismo.

El Licenciado Mario de la Cueva, señala que existen dos elementos esenciales en la relación laboral que se desenvuelve en el contrato de trabajo, servicio y remuneración y los considera de tal manera esenciales que la falta de uno de ellos significa la inexistencia del contrato de trabajo.

Este Tratadista, explora con detenimiento el elemento subordinación (dirección y dependencia) como tercero necesario para configurar el contrato de trabajo y distinguirlo de otros contratos de prestaciones de servicios.

Reafirma que servicio y prestación, son elementos esenciales en varios tipos de contratos, pero que la subordinación es el distintivo del contrato laboral.

El Artículo 85, establece que, el salario se fijará libremente, pero que por ningún motivo podrá ser menor del mínimo.

El Artículo 86, de la anterior Ley Federal del Trabajo, establece la igualdad de los salarios, y que para fijar su importe se deberá tener en cuenta la calidad y cantidad del trabajo, y que este salario comprende los pagos hechos por cuota diaria, así como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que le sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria sin que se pueda establecer diferencia por edad, sexo o nacionalidad.

El 87, dá a las partes la capacidad para fijar el plazo para el pago del salario, y al mismo tiempo, les impone una limitación en cuanto que dicho plazo no podrá ser mayor al de una semana cuando se trate de personas que desempeñen un trabajo material, y de quince días, el que se fije para los domésticos y demás trabajadores.

Por su parte, el Artículo 88 del mismo ordenamiento, establece el lugar de pago, dando al mismo tiempo una enumeración de los establecimientos donde queda prohibido, salvo que se trate de trabajadores de esos mismos.

Una protección más al salario, es la establecida en el Artículo 89, al dictar que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, impidiendo hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Como medida de seguridad para que el trabajador perciba su salario, el Artículo 90 precisa que el salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que designe como apoderado.

El Artículo 91, prohíbe la retención del salario por concepto de multas. Asimismo, cuando el trabajador contraiga deudas, el patrón podrá descontar la parte del salario que el trabajador con venga, pero nunca podrá ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo, y autoriza el descuento de cuotas sindicales y para la constitución de cooperativas y de cajas de ahorro, y previene que los anticipos que el patrón haga al trabajador por cuenta de salarios no devengarán intereses.

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de jornada normal, esto es según lo previene el Artículo 92.

Quando el trabajador no labore los días de descanso obligatorio y vacaciones a que tenga derecho conforme a esta Ley, percibirá su salario íntegro, y cuando éste se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes, estas son las protecciones al salario de las que habla el Artículo 93.

En el Artículo 95, se confirma una vez más, que el salario es la base del patrimonio del trabajador, por lo cual no es susceptible de embargo judicial o administrativo, y solo dá cabida cuando se trate de asegurar las pensiones alimenticias de los familiares del trabajador.

El Artículo 96, está íntimamente ligado al 90 y 91, ya que protege el salario del trabajador, nulificando la cesión de éste en favor de terceras personas.

Otra protección más al salario del trabajador, la encontramos en lo establecido por el Artículo 97, ya que establece que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Los créditos del trabajador son siempre preferentes a cualesquiera otros.

El Capítulo V, de la misma Ley que comento, trata del salario mínimo, y lo define en su Artículo 99, de la manera siguiente: "Salario mínimo, es la cantidad menor que pueda pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Este tipo de salario tiene su origen en la Ley del Estado de Veracruz de 1914, que fijó el salario mínimo para ese Estado,

y el principio se transfirió al Artículo 123 de la Constitución - de 1917, y según la Fracción VI, el salario mínimo atiende a cuatro consideraciones:

- a).- Condiciones de cada región.
- b).- Necesidades normales de la vida del obrero.
- c).- Su educación y placeres honestos y
- d).- Tomado como jefe de familia.

El Artículo 100. Establece dos tipos de salarios mínimos: generales, para una o varias zonas económicas o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Los salarios mínimos generales, regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales. Este es el enunciado del Artículo 100-A, que como se podrá apreciar abarca todos los trabajadores de la zona o zonas, independientemente de las ramas de la industria, etc.

El Artículo 100-B, se refiere a los salarios mínimos profesionales, estableciendo que regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de cada zona económica.

En el Artículo 100-C, se establece el salario mínimo del campo, el cual debe de seguir o estar de acuerdo con la segunda parte del Artículo 99.

La protección al salario mínimo la dicta el Artículo - - 100-D, el cual no podrá ser objeto de compensación, descuento, reducción o embargo, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Por su parte, el Artículo 100-E, establece la forma de fijación de los salarios mínimos, encargando dicha fijación a las Comisiones Regionales y estas a su vez la turnarán a la Comisión Nacional para su ratificación o modificación.

Por último, el Artículo 100-F, establece que, las Comisiones Regionales o la Comisión Nacional, fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de estos lo amerite, especialmente:

- 1.- En el aprendizaje.
- 2.- En el trabajo a domicilio para los diferentes trabajos.
- 3.- En el trabajo doméstico, y,
- 4.- En el trabajo de hoteles, restaurantes, bares y - - otros establecimientos análogos.

(Ahora bien, siguiendo el comentario que al salario mínimo profesional, hacen los Licenciados Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera), este salario es una retribución de tipo específico, distinta del salario mínimo general. Es una garantía social para los trabajadores libres que no están agrupados en sindicatos y pro-

tegidos en contratos colectivos de trabajo.

De lo anterior se puede desprender sin lugar a dudas, -  
que el salario a partir de 1914, en el Estado de Veracruz, y poste-  
riormente consagrado en la Constitución de 1917, ha gozado de una -  
protección por parte del Estado. Se puede decir a este respecto, -  
que el salario está plenamente protegido en la Ley Federal del - -  
Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

C A P I T U L O

II

## INFLUENCIA DE LAS TEORIAS ECONOMICAS EN EL SALARIO

El salario es una de las cuestiones que estudia la ciencia de la economía. Esta ciencia, tiende a descubrir los hechos y factores que determinan el monto del salario.

Este monto para algunos autores Economistas, es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas. Tanto el trabajador — como el patrón obedecen a estas leyes que son las que fijan la remuneración.

### 1.- TEORIA DE LA SUBSISTENCIA.

El presupuesto de esta teoría es la afirmación de que siendo las fuentes de la producción, propiedad exclusiva del capitalismo, el trabajador solo posee su fuerza de trabajo la que, por tanto, ofrece el capital a cambio de una remuneración llamada salario. El salario es igual al volumen de artículos necesarios para alimentar, vestir y alojar a un trabajador y a su familia.

De esta tesis deriva un efecto de variación de los salarios: Si el precio de los artículos necesarios para la vida del trabajador varía, subiendo o bajando en breve, los salarios nominales — variarán con el fin de mantener las condiciones necesarias para la subsistencia y perpetuación de los poseedores de la fuerza de trabajo.

Los hábitos y las costumbres de los trabajadores se transforman, y esta teoría dá lugar a que los salarios se adopten a estas variaciones en plazos relativamente cortos, lo que explica una tendencia constante en el alza de los salarios nominales y reales, debido a la incorporación de costumbres y hábitos progresistas en la vida del trabajador.



Se puede concluir que el monto del salario está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia, de aquí el nombre de esta teoría.

## 2°.- TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

Dos factores, al igual que los brazos de una balanza, -- influyen alternativamente en un mundo de interacciones mutuas para regular el monto de los salarios y lograr un nivel.

El capital en disposición tratará de obtener la mayor cantidad de fuerza humana, o el mayor número de trabajadores a su servicio, y con ello mantendrá el salario en la tasa más baja posible: la mayor cantidad de fuerza de trabajo para el menor gasto posible de dinero.

La oferta de la mano de obra, actúa en sentido inverso: -- tratará de obtener por su trabajo la más alta remuneración. Pero -- la mano de obra debe asalariarse, debe emplear su fuerza de trabajo para obtener el dinero indispensable para su subsistencia. Así tenemos que el monto de los salarios se establece por el juego de la oferta y la demanda; a escasez de mano de obra, mayor salario; a abundancia de mano de obra, menor salario.

## 3°.- TEORIA DEL FONDO DE SALARIOS.

El nivel de los salarios puede calcularse mediante una -- operación aritmética, dividiendo la parte del capital disponible -- para el pago de la mano de obra (el fondo de los salarios) entre -- el número de asalariados en busca de trabajo, y los trabajadores necesarios en la actividad industrial.

Esta teoría es menos rígida que la de la oferta y la demanda porque calcula una remuneración más allá del límite estricto --

de la subsistencia del trabajador.

El salario se determinará por la parte del capital disponible que se aplique a este concepto, dividido entre los trabajadores que se ocupen de las tareas de la producción.

La tarifa de los salarios se mejorará con el aumento de capital disponible y bajará con su disminución siempre y cuando no se altere el número de trabajadores, y subirá si disminuye el número de éstos.

Así pues, la tarifa de salarios varía en razón directa a la cantidad de capital y contrariamente al número de trabajadores.

#### 4º.- LEY DE BRONCE DE LOS SALARIOS.

La fuerza de trabajo en el mercado, es una mercancía y sigue las leyes económicas que rigen el precio de las mercancías, la mercancía-trabajo, presenta peores aspectos que otras mercancías tales como el hierro, el algodón, etc., las que en el caso de superar la oferta a la demanda podrán almacenarse no vendiéndose por menos de su valor, y esperar un aumento en la demanda, o una disminución en la disminución en la oferta para mejorar el precio de la venta.

En cambio, la mercancía-trabajo se halla condenada a ser vendida inmediatamente y a cualquier precio, está incorporada al hombre trabajador y éste no vive, sino del producto de su venta, no puede aguardar para recibir el precio, pues perecería por falta de satisfactores.

Por su fatalidad y dureza, adversa a los trabajadores, se ha calificado de "Ley de Bronce en los Salarios".

Todas estas teorías han influido en la fijación de los -  
salarios, ya sea de un modo o de otro, según la época y el país.

Nos dice el Licenciado J. Jesús Castorena en su Manual de  
Derecho Obrero: "Que no hay más ley económica que influya en el mon-  
to de los salarios, en un momento dado, que la suma de hechos: - -  
Monto del Salario que prevalece, calidad del trabajo, posibilidad de  
sostener el negocio, de aumentar el precio de los productos, deman-  
das obreras, condiciones de la concurrencia, salarios que paguen - -  
los competidores, etc., que repercuten indispensablemente en el éni-  
mo de las partes"

C A P I T U L O

III

## GENERALIDADES SOBRE EL SALARIO.

La remuneración del trabajador asalariado, llamada Salario, Puede ser estudiada bajo diversos aspectos:

Bajo el punto de vista jurídico, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, transcripción que hago del Artículo 82 de la vigente Ley Federal del Trabajo. Así, el salario no es sino la contraprestación del trabajo efectuado y su monto se regula según el valor atribuido a ese trabajo.

Bajo el punto de vista social, el salario tiene un carácter fundamentalmente alimenticio.

Para la mayoría de los trabajadores asalariados, es la entrada principal, cuya periodicidad y regularidad asegura la subsistencia de la familia. La percepción del salario es pues, para el trabajador, una necesidad vital.

(La percepción del salario, es también un derecho cuya fuente es la entrega), por parte del trabajador, de sus fuerzas vitales, por lo que la prestación del trabajo no puede asimilarse a otras prestaciones que son objeto de los contratos patrimoniales.

Cuando pone el asalariado su fuerza de trabajo al servicio de otro individuo o persona moral, pone su propia persona, su voluntad, su fuerza, su inteligencia, por lo que debe recibir a cambio, lo necesario para llevar una vida digna de una persona humana.

Este carácter alimenticio es lo que ha llevado al legislador, no solo a dictar medidas de protección para obligar su pago, sino a fijar un mínimo de su cuantía, así como también a fijar

las formas y sistemas que aseguren al trabajador, en la percepción - de su salario en el sentido más amplio.

Ahora bien, la idea de que el salario debe corresponder a las necesidades del trabajador, no puede romper con la idea de que es el precio de una prestación, no se pueden suprimir las diferencias de salario por calidad del trabajo, por eficiencia, etc., pero sí se puede afirmar que las necesidades básicas del trabajador están por encima de las fluctuaciones del mercado económico.

El derecho contemporáneo trata de dar a cada quien, según - sus obras y a cada uno según sus necesidades.

Bajo el punto de vista económico, ha sido preocupación del legislador contemporáneo, la influencia que tienen los salarios sobre los precios y el efecto de éstos, sobre las expansiones económicas.

Los salarios son un elemento muy importante de los precios de costo, de manera que a primera vista, podría aparecer que su aumento determina un alza en los precios, sin embargo, un aumento en los salarios determina una mayor amplitud de la demanda, por lo que ese aumento tendrá distintos efectos económicos, según se trate, de una economía de penurias o de abundancia.

En nuestros días, ya no es el salario regido únicamente bajo el punto de vista jurídico, sino que por el contrario, la reglamentación de los salarios, tiende a buscar a un mismo tiempo, la finalidad social y económica.

La fijación de los salarios es uno de los problemas más importantes del Derecho del Trabajo.

Considerado desde el punto de vista social, el nivel de los salarios, determina el nivel de vida de los trabajadores. Un sala--

rio insuficiente, impide al trabajador llevar una vida decente y humana; desde este mismo punto de vista, nuestra ley, recoge la idea de una vida digna para el trabajador y, en su Artículo 90, Párrafo - Segundo expresa: "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y preveer a la educación obligatoria de los hijos".

Ahora bien, si desde el punto de vista jurídico, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, nuestra Ley acepta que puede estipularse libremente, pero restringe esta libertad al cuidar de las necesidades vitales del trabajador, no pudiendo nunca el patrón pagar un salario inferior al que la Ley fija como mínimo, entendiéndose por tal, según la vigente Ley Federal del Trabajo en su Artículo 90, que el 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 preveer a la educación obligatoria de los hijos.

El carácter alimenticio del salario, ha llevado al legislador no solo a dictar medidas de protección para obligar su pago, sino también a fijar las normas y sistemas que aseguren al trabajador la percepción de su remuneración.

La periodicidad, juega un papel muy importante en cuanto al salario, ya que éste debe ser pagado a intervalos relativamente cortos o próximos. Los antiguos usos que permitían el pago del salario en fechas alejadas una de la otra, eran factibles porque la subsistencia del trabajador, estaba asegurada por las ventajas en especie que recibía: alimentos, ropas, habitación, etc.

Para determinar la periodicidad del salario, el legislador toma en cuenta dos consideraciones:

a).- Cuanto menores sean las reservas del trabajador, menor debe ser el intervalo entre los pagos.

b).- Cuanto mayores sean las reservas del trabajador, — pueden aumentarse estos intervalos siempre que no excedan de quince días.

En el primer caso, se trata de personas que desempeñan un trabajo material y el segundo es aplicable para cualquier tipo de - trabajador, con la limitación de quince días según lo previene el - Artículo 88 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

"Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana, para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días, para los demás trabajadores".

Respecto al lugar de pago, éste debe ser de acuerdo con - lo establecido por el Artículo 108 de la Ley materia en vigor, estableciendo ésta, que el pago se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

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

De los medios de pago, la Ley precisa que el salario en - efectivo debe pagarse en moneda de curso legal. El patrón no puede liberarse por medio de dación en pago de mercancías, ni por vales - que permitan la compra de artículos en determinados almacenes.



Sin embargo, esta norma no prohíbe el pago de parte del - salario, considerando como tal la habitación y alimentos en el caso de los trabajadores domésticos:

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

La Ley se preocupa de impedir al asalariado el compromiso anticipado de sus salarios como medio de crédito. Una vez más se pone de relieve el carácter alimenticio del salario, lo que justifica la protección de la Ley contra los acreedores del trabajador. - En efecto, si estos pudiesen embargar o hacerse ceder el salario, el trabajador pudiera verse privado de los medios de subsistencia que - sin vitales para él y su familia.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado, mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

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

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denomi-

nación o forma que se le dé.

De las protecciones al salario contra el patrón. Entre los acreedores del trabajador, hay uno sometido a un régimen especial: - el patrón.

Este puede convertirse en acreedor de su trabajador por diversos motivos: anticipos de dinero, entrega de mercancías de la propia empresa o bien por el derecho a la reparación de un daño causado por el trabajador. El patrón tratará de compensar sus créditos con sus deudas de salario, lo que podría privar al trabajador de los recursos que para él tienen el carácter de alimentos. La Ley, limita la posibilidad del patrón, de retención del salario en forma expresamente consignada en sus Artículos 107 y 110.

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

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

I.- Pago de deudas contraídas por el patrón por anticipo de los 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 será mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será mayor, el que convenga al trabajador y al patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

II.- Pago de rentas de habitaciones, de conformidad por lo dispuesto en el Artículo 150, Fracción II, Inciso a), que no podrá exceder del quince por ciento del monto del salario.

III.- Pago de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador;

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

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

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

En forma explícita, nuestra Ley enuncia el carácter vital que tiene el salario para el trabajador.

Artículo 110.- V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente:

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

Se dice que un crédito es privilegiado, cuando su titular tiene el derecho de ser pagado con preferencia a los otros acreedores, sumas que pertenecen al deudor. Los créditos privilegiados y el alcance de tales privilegios son regulados por otras leyes, las que siempre consideran en primer término los créditos por salario de los trabajadores.

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

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar en quiebra, concurso, 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.

C A P I T U L O

IV

## FORMAS DE CUANTIFICACION DEL SALARIO

### 1.- Por tiempo o jornada.

La forma más común y no por ello más sencilla, de cuantificar el salario, es referirlo a la jornada o tiempo de trabajo.

Concertada la prestación de servicios por jornada diaria, se hace el cálculo del salario o remuneración por cada día de trabajo: el trabajador se obligaría a laborar  $X$  horas con un salario  $Z$ , proporcionalmente la cuota que sirve de presupuesto es una proporción de  $Z/X$ , salario por hora.

Esta fórmula sencilla, facilita el pago de tiempo extraordinario. La jornada más usada es la máxima legal diaria de ocho horas, por lo que, en términos generales la fórmula común del salario diario es una relación entre una cantidad de dinero y ocho horas de trabajo. Si el trabajador tiene un salario de \$ 48.00 por jornada de ocho horas, dividiendo 48 entre 8 tendremos \$ 6.00 como salario por hora y \$ 12.00 por hora de tiempo extraordinario.

La referencia hora-trabajo, es el presupuesto necesario para la cuantificación del salario en su precisión de la cuantía del pago de tiempo extraordinario.

El factor jornada varía por modificación legal o contractual y ello modifica igualmente la relación establecida: si con el mismo salario de \$ 48.00 diarios se establece una jornada de seis horas, la proporción será de  $48/6$ , o sea de \$ 8.00 por hora.

Esta fórmula simplista presenta su primer problema al aplicarse a las jornadas mixtas o nocturnas.

Calculado por cuota hora-trabajo, aparentemente sería -- correcto pagar salario a la misma cuota en jornadas breves que se -- desempeñen dentro de los lapsos que la Ley considera para jornadas -- mixtas o nocturnas. Un ejemplo precisará los términos del proble-- ma: En una fábrica y por trabajo determinado se conviene un salario de \$ 4.00 la hora. El trabajador (A), labora cinco horas de las -- quince a las veinte, quedando comprendido dentro de la jornada -- diurna, conforme a lo establecido por el Artículo 60 de la vigente -- Ley Federal del Trabajo, y recibiere por ese trabajo cinco veces -- cuatro pesos, o sea \$ 20.00. El trabajador (B), labora cinco horas comprendidas entre las diecisiete y las veintidos, recibe igualmen-- te a \$ 20.00. El trabajador (C), labora también cinco horas entre las veinte y la una del día siguiente y recibe también \$ 20.00.

Al transferir el ejemplo anterior a situación de salario -- mínimo y de jornada máxima, el problema se presenta con mayor relie-- ve: suponiend que el salario mínimo fuese de \$ 8.00 diarios, y la jornada diurna de ocho horas, el trabajador por jornada de ocho -- horas diurna, tendría 8 veces \$ 1.00 de salario, en tanto que el -- trabajador de jornada mixta, laboraría 7.30 horas y recibiría \$ 7.50 y el trabajador de jornada máxima nocturna de siete horas, tendría u obtendría tan solo \$ 7.00.

Creo que el propósito del legislador fué el que la dura-- ción de la jornada calculada por día no excediera de ocho horas en -- jornada diurna y se remunerara cuando menos con el salario mínimo, -- y que la jornada nocturna calculada por día no excediere de siete -- horas y que por esas siete horas, también recibiera a lo menos, el -- salario mínimo. La Ley, además en su Artículo 61 con apego a la -- base establecida en las Fracciones I y II del Artículo 123 Constitu-- cional, reconoce la existencia de la jornada mixta, con una duración máxima de siete y media horas de trabajo.

A mi opinión, el salario mínimo no puede ser disminuído en casos de jornada mixta o nocturna, y derivo como consecuencia lógica

que el mismo trabajo en horas diversas del día, debe remunerarse con cuotas diferentes, según que el tiempo de trabajo quede comprendido - en los lapsos de la jornada diurna mixta o nocturna; si el salario por hora en jornada diurna fuera de \$ 1.00, el mismo trabajo en jornada mixta debe remunerarse con \$ 1.0625 y en jornada nocturna con \$ 1.125.

La base usada para cuantificar el salario diurno, en el caso de una hora igual a \$ 1.00, debe aumentarse en 1/16 si la jornada convenida se clasificara con mixta y en 1/18 si el tiempo de labor se comprendiera en la jornada nocturna.

Es en esta forma como se cumpliría el propósito del legislador de diferenciar la duración de las jornadas máximas en razón de la hora en que se ejecuta el trabajo sin afectación del salario - cuota, y manteniendo el principio general de "A trabajo igual, salario igual", ya que legalmente se consideran iguales la jornada diurna de ocho horas, la mixta de siete y media y la nocturna de siete - horas.

La cuantificación del salario por tiempo presenta otro problema cuando la unidad cronológica que sirve de relación, no es el día sino la semana.

El Artículo 59, Párrafo Segundo, prevee el caso de establecer la jornada por semana, con una distribución convencional de las horas de trabajo en cada uno de los días de la semana, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde.

La posibilidad es correcta si consideramos que la base constitucional que limita la duración de la jornada diurna a ocho horas y a siete la nocturna, se relaciona con otra base que hace obligatorio un día de descanso a la semana, de acuerdo con la Fracción IV, del —



Artículo 123 Constitucional que dice: "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos", - vemos que la base es una proporción entre día de labor y jornada - máxima y no una restricción absoluta a cada día de labor, esta base se conserva si la proporción se establece entre jornada semanal y - jornada cronológica.

En la semana cronológica de siete días debe excluirse uno, convencionalmente señalado, en el que debe descansarse, y la jornada puede distribuirse entre los seis días activos, y el máximo de cuarenta y ocho horas distribuirse en tal forma que la tarde del día - víspera del descanso, también quede libre.

El salario calculado por semana, debe precisar si en la - jornada se comprenden horarios mixtos, o nocturnos para el pago adicional correspondiente, o bien, la distribución proporcional de tiempo efectivo de trabajo en la jornada semanal, por las horas comprendidas como jornadas mixta o nocturna.

## 2.- Por Producción o Destajo.

Como dato central para cuantificar el salario se considera la producción o rendimiento en unidades de obra.- Una obra o varias, consideradas como unidades de medida, determinarán el monto - del salario. Al señalar un precio o remuneración para cada una de las obras usadas como tiempo de medida, el salario alcanzado será - el producto matemático de la multiplicación del número de unidades - tipo por la asignación contractual de pago a cada una de las unidades.

Así, el salario será X por Z, entendiendo X el número de - unidades producidas y Z el precio o remuneración asignada a la unidad tipo.

El tiempo de realización de cada unidad no es factor directo de cuantificación, pero está en la mente de las partes al formalizarse el contrato, aún cuando no se exteriorice, pues el monto del salario en el día de labor, no puede ser inferior a la combinación - jornada máxima-salario mínimo, que establece el Artículo 123 Constitucional en sus Fracciones I y VI.

En las grandes empresas de producción en serie, es normal encontrar en la contratación colectiva la asignación de una cuota o cantidad de unidades a producir en un tiempo determinado, a cada trabajador o por departamento.

Se asigna a cada trabajador, encargado de la producción de la unidad tipo determinado, una cantidad diaria o semanal de artículos por elaborar, entendiéndose esa cuota como el mínimo de rendimiento en la jornada diaria o semanal.

Si el trabajador no alcanza a producir la cuota mínima, se considera que se está, frente a un incumplimiento de las obligaciones del trabajador, según se desprende del Artículo 134, Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo Vigente", ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

La fijación de cuota, cantidad de unidades a producir, entraña generalmente un medio abusivo para obtener de los trabajadores un rendimiento que rebasa la capacidad media de trabajo, pues suele usarse como modelo, para fijar la cuota, el rendimiento del trabajador más hábil. De esta manera el trabajador de capacidad media, se ve obligado a realizar un esfuerzo superior a la posibilidad normal del hombre medio, obligándolo así a un desgaste por trabajo intensivo que afecta la salud del obrero; estableciéndose el riesgo de poder ser despedido, vía rescisión por incumplimiento de contrato, por no cumplir la obligación de rendir la cuota convenida.

La inclusión de cuotas que exceden la capacidad media de los trabajadores en una Sociedad determinada, constituye un manifiesto abuso del derecho por parte de los patrones, y justifica las críticas y opiniones adversas de los autores hacia esta forma de cuantificar el salario.

El Licenciado Mario de la Cueva escribe: "El salario por unidad de obra ha sido objeto de numerosas críticas en todos los tiempos". Marx puso de manifiesto que, este sistema, mejor que ningún otro se presta a la explotación de los trabajadores.

En el salario por unidad de obra se fija siempre, se dice, una remuneración inferior a la que recibe los obreros que trabajan por unidad de tiempo; por otra parte, el trabajador ilusionado con el hecho de que de él depende el aumento de la retribución, prolonga con exceso el trabajo para obtener un número mayor de piezas, lo que, al fin y al cabo, es una manera de destruir el principio de la jornada máxima.

Esta crítica es aplicable al trabajo a domicilio en el cual la duración del tiempo utilizado para producir piezas carece de control y es voluntario del trabajador.

El estajo como forma de cuantificación del salario y la cuota como rendimiento de producción convenida contractualmente es sistema generalizado en las industrias de producción en serie.

Para estimular el rendimiento y aumentarlo se aplica con frecuencia el sistema de gratificaciones, que consiste en asignar un pequeño pago adicional al precio de la unidad de obra, por todas aquellas unidades que se produzcan en excedente de cuota, dentro de la misma jornada de trabajo.

Esta gratificación llamada también "Prima" o "Premios" - puede ser uniforme cuando a uno mismo sobre precio se paguen todas - las unidades producidas en demasía de la cuota convencional, o variable, cuando hay aumentos progresivos para cada sub-cuota producida en exceso de la cuota invariable contratada.

El sistema de precios establece rivalidades entre los trabajadores y afecta la solidaridad entre los mismos, creando una atmósfera de envidias en el taller, por las diferencias de percepción entre las personas que trabajan juntas.

El sistema presupone un análisis de tiempo necesario para - cada una de las operaciones por realizarse, y esos tiempos se calculan generalmente a cronómetro y empleando de modelo a un trabajador de alta habilidad, afectando el esfuerzo del hombre normal medio, quien se vé comprometido a desarrollar una tarea de intensidad, cuidado y esmero superiores a la capacidad común de los trabajadores y si en esta - forma se persigue el aumento de la productividad de la empresa y de - los trabajadores, estas finalidades se logran con la afectación de la salud de los trabajadores y con un aumento de los riesgos profesionales sufridos por cansancio y fatiga prematura.

La limitación cronológica de la jornada es diversa según se desarrolle como diurna, mixta o nocturna, con duraciones máximas de - 8,  $7\frac{1}{2}$  y 7 horas respectivamente.

El pago uniforme del mismo precio o remuneración por unidad de obra originaria que el diferente rendimiento logrado en formas diversas, mixtas o nocturnas, por el mismo trabajador en un sistema de jornadas rotativas, determinará variaciones en la cuantía del salario obtenido, en infracción al propósito legislativo de remunerar por - igual el trabajo que ha desempeñado en los tres diferentes tipos de - jornada.

Para corregir la viciosa práctica de remuneración a idéntico precio, las piezas producidas en diferentes tipos de jornadas, debe -

establecer en la contratación respectiva, cuotas proporcionales cuando el trabajo se desarrolle en jornadas mixtas o nocturnas, de manera que la cuantía del salario obtenido en  $7\frac{1}{2}$  horas jornada mixta, o 7 horas de jornada nocturna, sea igual al salario obtenido por los trabajadores que laboran ocho horas en el día.

### 3.- A Precio Alzado.

Esta forma de salario constituye una modalidad que se caracteriza por el pago de una cantidad global prefijada, por la realización de una obra o tarea determinada.

Las actividades del trabajador simples o complejas se concentran en el objeto único del contrato; una obra determinada y el pago es único ( una sola cantidad ) por las actividades del trabajador, hasta completar esa obra determinada.

Las características de la obra, deben especificarse claramente en el contrato así como la cantidad y calidad del material que se emplee (Artículo 83).

El salario único y predeterminado en su monto, puede pagarse en varias exhibiciones, según arreglo entre las partes, pero los pagos parciales no modifican el carácter global y único de la remuneración.

El precio alzado presenta en la práctica dos principales problemas:

1.- Como apreciar el salario diario, para los fines de cubrir responsabilidades del patrón, que se calculan con esa base.

2.- Como apreciar la porción realizada, cuando la obra no se termine por causas de fuerza mayor o disolución del contrato.

Para el primer supuesto, podría usarse como norma supletoria la consignada para el salario o destajo en el Artículo 89 de la vigente Ley Federal del Trabajo, tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del Derecho.

En el segundo problema, sería necesario recurrir a peritos - para apreciar la porción de pago, que corresponda a la porción realizada de la obra única, siguiendo la regla para la indeterminación del precio alzado, que consigna Scriche en su " Diccionario de Legislación y Jurisprudencia", al tratar del arrendamiento del trabajo personal: - "Cuando el precio no sea establecido permanente, se entiende que las partes se han convenido tácitamente en el precio común del trabajo, - servicio u obra que es objeto de contrato: y no habiendo precio común, se supone que se ha dejado su estimación al juicio de peritos, en caso de que los interesados no se pongan luego de acuerdo entre sí.

C A P I T U L O

V

## TIPOS DE SALARIO.

Para poder estudiar los diferentes tipos de salario, tenemos que recurrir a una clasificación arbitraria o convencional, y haciéndolo de este modo, encontramos dos tipos o categorías diferentes que son:

Tipos teóricos y tipos legales.

Los tipos teóricos a su vez, los podemos dividir en cinco - clases:

- A).- Nominal
- B).- Real.
- C).- Familiar.
- D).- Móvil.
- E).- Escala movable.

A).- El sistema económico reduce el valor a su expresión en dinero, en moneda; y traduce todas las obligaciones a cumplir, las prestaciones estipuladas y aquellas otras que la ley informe como afecto -- necesario del acto jurídico, o que sean conforme a la buena fé y costumbres, a su expresión en dinero.

Las obligaciones del patrón en la relación laboral, se valoran igualmente en dinero y el salario sigue esta regla.

El pago de un salario que como elemento necesario considera -- el Artículo 20 de la vigente Ley Federal del Trabajo, en los contratos individuales, y la tabulación, tarifa o monto de los salarios que considera la Fracción VI del Artículo 391 en los contratos colectivos, son --



obligaciones en dinero.

El salario es fundamentalmente, una cantidad de dinero que deberá cubrir el patrón al trabajador por su trabajo.

Como la moneda de curso legal es la única con poder liberatorio es en esta expresión del dinero que la Ley Laboral, imperativamente ordena se paguen los salarios, Artículo 123 Constitucional, — Fracción X: El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo y el Artículo 101 de la vigente Ley Federal del Trabajo, que reproduce los términos constitucionales.

La moneda de curso legal se tipifica en México en unidades derivadas del sistema métrico decimal.

El salario nominal es aquella remuneración consignada en el contrato, en su expresión monetaria.

El aumento nominal es solo un aspecto de la función social del salario, ya que este tiene como finalidad la adquisición de los satisfactores y servicios utilizados por el trabajador, su apreciación cuantitativa numérica no es índice suficiente para apreciar las condiciones de vida de los trabajadores pues debe considerarse, la variación de precios de los satisfactores y servicios tienen en cada época para calcular el volumen de satisfactores que puede proporcionar el salario nominal.

B).- El dinero, la moneda de curso legal, no es directamente satisfactor de necesidad, es signo convencional de cambio que actúa como medio de satisfactores y servicios necesarios para su vida.

El volumen de satisfactores y servicios susceptibles de adquisición en un momento dado, constituye el salario real.

C).- La cuantificación del salario en las teorías económicas atiende exclusivamente a la importancia y significación del trabajo en la producción.

Los trabajadores que en colectividad actúan en una industria han pretendido que la fijación del salario se regule por normas objetivas que excluyan la contingencia individual la que origina salarios de iguales por consideraciones ajenas al trabajo.

La norma objetiva, igualitaria y niveladora ha sido expresada en claros términos: "A trabajo igual, salario igual". La norma objetiva de riguroso carácter económico alcanza jerarquía jurídica al legislarse sobre trabajo, expresándose en la legislación positiva mexicana en la Fracción VII del Artículo 123 Constitucional. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo, nacionalidad; y el Artículo 26 de la vigente Ley Federal del Trabajo que establece: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".

En caso particular del salario familiar, que es una diferenciación en atención a las personas que dependen económicamente del trabajador circunstancias ajenas al trabajo, la doctrina distingue dos aspectos: Salario familiar absoluto y salario familiar relativo.

Se considera absoluto, aquellos casos en que los salarios — además de los satisfactores internos de eficiencia, capacidad y puesto, suponen al trabajador en la normal situación de "Jefe Familiar", y el salario como medio de vida para el núcleo familiar.

En México, al legislarse sobre el salario, se incluyeron entre los supuestos necesarios para fijarla, las necesidades del núcleo de familia. Así el Artículo 90 de la vigente Ley Federal del Trabajo prevee: Párrafo Segundo "El salario mínimo en México, tiene por definición legal el carácter de familiar absoluto, y puede opinarse que, — considera todos los salarios con ese carácter ya que atiende a las nece

sidades del trabajador en la condición de jefe de familia.

Cada trabajador enfrenta el problema personal de su familia y la obligación de satisfacer las necesidades normales de ella. Cada familia se integra por distinto número de personas, modificándose este núcleo socio-económico por razones de procreación al nacer más hijos, al sucederse definiciones al alcanzar algunas la mayoría de edad, independizándose económicamente.

Las modificaciones individuales de cada núcleo familiar, — pasan inadvertidos por el legislador y el contratante por la aplicación inestricta de la familia: "A trabajo igual, salario igual, que solo se refiere al aspecto económico del trabajo, sin apreciar las — situaciones humanas inseparables de la calidad del hombre.

La familia cuya existencia presupone la legislación, es una abstracción teórica ya que ninguna norma legal nos explica cual es la composición real del núcleo social mencionado en el texto legal.

Prácticamente obtiene iguales salarios desempeñando iguales labores el joven soltero que vive al lado de sus padres y el trabajador adulto casado que sostiene esposa y varios hijos menores. La desigualdad del núcleo familiar dependiente del trabajador no influye — para la fijación del salario, pues se considera ajeno al trabajo.

En otras legislaciones se ha previsto que las contrataciones establezcan un salario básico para tipo o categoría de trabajo en los tabuladores que se formulen y presupone que ese salario básico — corresponde al trabajador considerado individualmente, previéndose — aumentados (pagos adicionales por la aprobación de personas dependientes económicamente del trabajador; al casarse por la dependencia económica de la esposa y de los hijos venideros).

Resultado de este sistema es que, dos trabajadores que desempeñan igual labores, puedan recibir diferentes cuantías de salarios, si son distintas las condiciones familiares. Un trabajador soltero y sin hijos recibirá únicamente el salario base y otro casado y con hijos, recibirá además del salario básico, los "Prés" correspondientes a la esposa y cada uno de los hijos.

Esta es, en síntesis, la fórmula y aplicación del salario familiar relativo, generalizado en Europa, por la influencia de las doctrinas sociales que aceptan la diferenciación de salarios en atención a las circunstancias familiares de cada trabajador.

El salario familiar relativo, es una tésis realidad legislativa en algunos casos que permite desiguales salarios en labores iguales, atendiendo las necesidades del trabajador en desiguales núcleos de dependientes económicos.

D).- En cuanto al salario móvil, es unánime la opinión de autores y de la jurisprudencia mexicana en considerar como única fuente normal de medios del trabajador, para obtener los satisfactores necesarios para él y su familia.

La remuneración convenida es generalmente una cantidad de dinero y sirve de signo de compra y pago para obtener satisfactores de consumo y servicio que permiten al trabajador desenvolverse en lo que llamamos un nivel de vida.

Sintéticamente se puede exponer la teoría y carácter del salario móvil, indicando que: el salario nominal debe ser movilizado en la misma proporción en que varíe el salario real, permitiendo por tanto, al trabajador gozar del mismo volúmen de satisfactores y servicios con independencia de las fluctuaciones de la moneda legal y de la variación de los precios.

La legislación laboral mexicana, no considera directamente esta teoría y por ello, omite cualquier norma que permita la modificación automática del salario normal por variaciones del salario real.

E).- La escala movable, consiste en un sistema por medio del cual las unidades de trabajo o de medida, tienen tasa variable - en relación al precio de venta del producto, en esta forma el salario sube o baja en función de los precios de mercado.

En la legislación actual mexicana, debe tenerse por no permitido este sistema de remuneración por que hace reportar al trabajador las fluctuaciones del precio de venta que son circunstancias ajenas a él, creando una especie de sociedad entre patrón y trabajador, que es contraria a las características del derecho laboral.

El derecho del trabajo tiende a dar la mayor fijeza a las relaciones laborales, pues el trabajo que se preste es subordinado y los medios de producción y los productos elaborados son de la única propiedad y de la plena disponibilidad del patrón y el trabajador no debe correr el riesgo, pues su salario no puede disminuirse por causa de las combinaciones económicas del patrón y del ejercicio de la disponibilidad de los productos, pues el salario no puede modificarse contra el trabajador, sino mediante la revisión del contrato.

Los tipos legales: dentro de esta clasificación, encontramos el salario mínimo general que es el aplicable a todos los trabajadores asalariados en un país o en una región. Es una idea moderna, porque atiende a la organización actual de la producción, ya que era imposible en la antigüedad esclavista o en la edad media corporativa.

El Licenciado Mario de la Cueva, menciona en su obra: Derecho Mexicano del Trabajo, las fechas en que Nueva Gales del Sur, en

Australia, Nueva Zelandia, se impusieron a fines del siglo pasado y -- principios del actual, legislaciones sobre salarios mínimos y el procedimiento para fijarlos y cuantificarlos.

En México, la legislación se inicia con la Ley del Estado de Veracruz de 1914, que fija el salario mínimo para ese Estado, y el -- principio se transfería al Artículo 123 de la Constitución de 1917, y según la Fracción VI, el salario mínimo atiende a cuatro consideraciones:

- A).- Condiciones de cada región.
- B).- Necesidades normales de la vida del obrero.
- C).- Su educación y placeres honestos.
- D).- Tomado como jefe de familia.

Las condiciones de cada región, se refieren a la variación -- de precio de los satisfactores y servicios que se consideran como necesarios de los cultivos de la región, de la lejanía de los centros de -- producción y de las características de clima y otros factores naturales que influyen sobre el tipo de vida del habitante.

Las necesidades normales de la vida, se refieren a volumen -- de satisfactores y servicios, como alimentación, vestido y habitación que forman el indispensable vital biológico para subsistir y aunque no se hace referencia a cierta holgura y a la atención de la salud, debe -- considerarse esta circunstancia por ser normal en la vida de los seres humanos.

Debe equiparse las necesidades normales a un concepto de necesidades vitales, que impidan al trabajador su degradación social.

Por educación debe entenderse el cumplimiento de la obligación legal de mantener a los hijos en asistencia escolar por el mínimo de la educación primaria y la formación educativa del propio trabajador, hasta llenar el mínimo de la enseñanza primaria y si es posible el conocimiento técnico que desempeñe. Por placeres honestos debe pensarse en el descanso y divertimento que permita reponer las fuerzas y las expansiones de sociabilidad.

Por jefe de familia debe entenderse que el salario sea suficiente para sostener un grupo familiar tipo, cuya naturaleza e integración no precise la legislación.

En 1927, se hizo en México, una investigación sobre la familia tipo, dando los resultados que se considera a la familia de un obrero, la compuesta por cinco miembros, y la del empleado en cuatro miembros.

El salario mínimo ha sido apreciado en tres posibilidades o aspectos:

1).- Mínimo de existencia, el que prevalece en algunas regiones del país y a temporal o permanentemente que cubre necesariamente las necesidades imprescindibles de vivir, sin permitir la satisfacción de ninguna otra necesidad física o moral. También se llama salario de miseria.

2).- El mínimo de necesidades es el que prevalece en las regiones o zonas de trabajo o dentro de una misma actividad, después de haber evolucionado el salario por virtud de gestiones individuales o colectivos de parte de los trabajadores ya sea cerca o bien con intervención de las autoridades, para obtener una mediana mejora en las satisfacciones de sus inferiores necesidades.

El mínimo de confort es el calculado para satisfacer medianamente tanto las necesidades físicas como las morales de la familia.

Estos tres aspectos, sirvieron para hacer el cálculo del salario mínimo en México y apenas lograron rebasar el teórico mínimo de existencia o de miseria y quizás pueda equiparse al mínimo de necesidad, pero en ninguna forma cubre el mínimo de confort que fué pensado por el constituyente.

El salario del campo, se establecerá siguiendo la prevista para el salario mínimo general, el cual deberá estar de acuerdo con las necesidades del campesino.

Normalmente el salario de los trabajadores del campo, o salario agrícola es un salario mixto, en cuanto que comprende una porción en efectivo y otra u otras consistentes en facilidades que el patrón proporcione en lo que se refiere a habitación, cultivos y circunstancias análogas que disminuyan el costo de la vida.

El salario mínimo profesional, constituye una innovación en nuestro sistema legal laboral. En efecto, dicha categoría entró en vigor el día 1º de enero de 1963, con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, y a partir de entonces, se encuentra regulando en la Fracción VI del Artículo 123 Constitucional y en los Artículos 91, 92, 95 y 96 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

En materia de remuneración al trabajo, el constituyente de 1917 se preocupó por asegurar a todo trabajador un salario mínimo que permitiera la satisfacción de necesidades vitales.

Pero al lado del salario mínimo vital, la realidad y la doctrina jurídica, pusieron de manifiesto la necesidad de implantar otra institución paralela, que es el salario mínimo profesional, definida -



como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión, oficio o trabajo especial determinado.

Los salarios mínimos profesionales, tienen por objeto, premiar el estímulo a las capacidades y destreza del trabajador con una remuneración mayor a la fijada como mínimo vital.

En esas condiciones, es posible afirmar que el salario mínimo profesional, corresponde a la fuerza de trabajo capacitada en un arte u oficio ya por una carrera o estudios cursados, o por la experiencia o práctica adquirida.

C A P I T U L O

VI

## EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

1).- El salario según lo establece el Artículo 82 de la vigente Ley Federal del Trabajo, "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" .

Esta definición como lo reconoce el ejecutivo en su exposición de motivos informa, la terminología, ya que el término salario es el único que se usa en la Ley para determinar la retribución al trabajo.

En esta nueva definición, se quita toda idea de contrato de trabajo, y siguiendo las ideas del Doctor Mario de la Cueva, la retribución se refiere exclusivamente a un pago que debe hacer el patrón al trabajador por su trabajo.

Dentro del Capítulo relativo al salario, encontramos en la vigente Ley Federal del Trabajo, dos tipos esenciales de saber, salario mínimo general y salario mínimo profesional.

Así el Artículo 90 de la Ley vigente establece que: "Salario Mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". La jornada de que habla esta definición, no es estrictamente de ocho horas, sino de jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

Los Artículos 91, 92, 95 y 96 de la vigente Ley Federal del Trabajo, contienen normas relativas al salario mínimo profesional, sin que ninguno de ellos establezca un concepto claro, preciso y concreto del mismo y solamente mencionan rasgos y principios en forma por demás vaga, por lo que debemos recurrir a la doctrina para tener una definición de este tipo de salario -

y habiéndola hecho tenemos que: "Salario mínimo profesional, es - la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión, oficio o trabajo especial determinado".

El concepto profesión para efectos de interpretación de las normas laborales, es muy amplia y flexible, en atención a que corresponde la simple actividad económica de una persona dedicada a una labor específica a cambio de la cual obtiene también, una - variable retribución económica.

2) .- En cuanto a las formas de fijación del salario, - el Artículo 83 de la vigente Ley Federal del Trabajo, establece - que, este puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado etc.

El salario por unidad de tiempo, es aquel que se cubre en atención a jornada de trabajo diario, semanalmente o mensual, independientemente del resultado obtenido, en la unidad de tiempo se retribuye la duración del trabajo y no el esfuerzo realizado. Este tipo de retribución toma en cuenta la duración de la tarea exclusivamente.

Normalmente en la retribución por tiempo, se toma la - jornada máxima de ocho horas por día; quince días, mes, e incluso el año. En este sistema no se toma en cuenta la producción - del trabajador, y todos los riesgos son a cargo del patrón.

En la teoría, el salario por tiempo tiene varias denominaciones, como son: jornal, cuando es por día, quincena, cuando es bisemanal, y sueldo, por mes.

El salario por unidad de obra, también llamado destajo, es aquel que se cubre en atención al trabajo realizado o el resultado obtenido. En este sistema el salario es variable, ya que -

depende del trabajo o el resultado.

La comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza, para la empresa a la que presta sus servicios.

El salario a comisión, puede ser la única percepción - que reciba el trabajador, pero es posible que se señale una retribución fija, y además una comisión.

Esta forma de retribución tiene en común con el destajo, el elemento característico de la referencia retributiva al - resultado de la actividad desplegada por el trabajador.

Cabe hacer la solvedad en el salario de que, se considere salario o comisión, única y exclusivamente cuando existe - relación laboral ( dirección y dependencia ).

El salario a precio alzado, es una forma intermedia entre los mencionados anteriormente, y consiste en el pago global a una persona que labora durante el tiempo indispensable para la ejecución de una obra determinada.

La comida y el uso de habitación, forman parte del salario en casos especiales, como en el trabajo de las domésticas, en los términos del Artículo 334 de la vigente Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, - los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% - del salario que se pague en efectivo.

A este sistema se le denomina mixto, porque se integra en efectivo y en especie.

3).- El salario se integra según lo establecido por el Artículo 84 de la vigente Ley Federal del Trabajo, 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 entregue al trabajador por su trabajo.

Los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barra nos comentan que, aún cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del Artículo 129 de la propia Ley, se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores. Concluyen los mencionados juristas que, es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario mismo, para todos los efectos legales.

Del Artículo 84 antes mencionado, se desprende en primer lugar que, el salario puede integrarse con una sola o varias prestaciones, pero en todo caso, debe haber una prestación esencial en dinero efectivo como base.

Además de las prestaciones base en efectivo, señala el Artículo en cuestión que, forman parte del salario las percepciones habitación y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Los términos "percepciones" y "cualquier otra cantidad", son ambiguos y amplios, por lo que se debe entender: comisiones, biáticos, premios, subsidios familiares, gastos de representación, sueldo anual complementario, horas extras, etc., no se incluyen -

como parte del salario, las cantidades que perciba el trabajador - por participación de utilidades de la empresa.

Las gratificaciones o aguinaldos, entrañan un beneficio en favor de los trabajadores. El derecho al aguinaldo entró en vigor el 1º de julio de 1970, por lo que los trabajadores que no gozaban de esta prestación, deberán recibir antes del 20 de diciembre de 1970, siete días y medio de salario, en la inteligencia de que, en lo sucesivo, la percepción será anual y por quince días - como mínimo, a no ser que exista convenio o costumbre por virtud - de los cuales el trabajador perciba un aguinaldo mayor, en cuyo - caso, será el que cubrirán los patrones. Todo esto de acuerdo con lo establecido por el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo - urgente que establece:

" Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente - a quince días de salario por lo menos, los que no hayan cumplido - el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado".

En la anterior legislación laboral, las gratificaciones y aguinaldos eran meras liberalidades por parte del patrón.

Se conoce con el nombre de "premios" a los estímulos - que el patrón concede a sus trabajadores, a fin de que éstos participen en los beneficios de una mayor o mejor producción.

Existen numerosos sistemas de que se valen las empresas o patrones, con objeto de obtener una mejor calidad en los productos, una mayor producción e intensificación en el trabajo y también en la asistencia.

Es frecuente encontrar estipulados en las empresas, premios a la economía, a la calidad, la asistencia, a la capacidad y

destreza etc.

Los premios constituyen en forma accesoria de integrar el salario, condicionado al mayor rendimiento ya que tiene por objeto estimular la producción.

Los premios son distintos de la participación de las utilidades, ya que aquellos derivan del contrato de trabajo o de la voluntad del patrón y forman siempre parte del salario, en tanto que ésta deriva de la constitución (Fracción IX del Apartado "A" del Artículo 123) y de la vigente Ley Federal del Trabajo (Artículo 117 a 131) y no forma parte del salario.

Se entiende por subsidios familiares, las asignaciones, indemnizaciones o prestaciones adicionales al salario base, que generalmente se establecen en contratos colectivos, para aquellos trabajadores con familia numerosa.

Constituyen tales subsidios, aumentos en la retribución del trabajador que tienen mayores cargos de familia, pues en algunas empresas se tiene en cuenta el principio de que no deben ganar lo mismo el trabajador soltero y el padre de numerosos hijos, en virtud a que sus necesidades son distintas.

Las horas extras tienen como relación inmediata y directa la jornada ordinaria del trabajo o jornada máxima ( 8 horas) - en los términos de las Fracciones I y XI del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional y de los Artículos 59, 66 y 67 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

La Fracción I, del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional determina: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas".



Por otra parte, la Fracción XI del ordenamiento en cuestión, establece que: " Cuando por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de jornada, se abonarán como salario - por el tiempo excedente, en cuenta por cuenta más de lo fijado - para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo

El Artículo 66 de la vigente Ley Federal del Trabajo señala que: " Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana ". Esta disposición - tiende a garantizar la salud del trabajador.

El Artículo 67 del citado ordenamiento, en su Párrafo - Segundo determina: "Las horas de trabajo extraordinarias, se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda - a las horas de la jornada ".

Las propinas, son parte del salario de los trabajadores ya que es una percepción que obtiene el mismo trabajador por las labores ordinarias que desempeña, y el patrón no podrá tener ninguna participación en ellas, esto es, tratándose de los trabajadores que presten sus servicios en hoteles, casas de asistencia, - fondas, cafés, bares, restaurantes, así como otros establecimientos análogos, como lo previene el Artículo 346 de la vigente Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este Capítulo en los términos del Artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas ".

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

Otra forma de integración del salario, la constituyen, los alimentos y la habitación que el patrón proporcionará al trabajador, según lo establecido por el Artículo 334 de la misma Ley. Estos alimentos y habitación para los efectos de la misma Ley, se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

4).- La protección del salario, tiene un Capítulo especial en la vigente Ley Federal del Trabajo que es el VII.

Así, el Artículo 98, establece que los trabajadores -- dispondrán libremente de sus salarios, y que cualquier disposición contraria, será nula.

Con esto, quiere el legislador, dar plena libertad al trabajador para que pueda disponer de su salario según más le -- convenga, y que si llega a pactar lo contrario se tendrá por -- nula.

El Artículo 99, del citado ordenamiento, impide a manera de protección en favor del trabajador, que éste renuncie a su salario, así como a percibir los salarios devengados por él.

Como medida protectora del trabajador, en cuanto al salario, nos encontramos que, este se pagará directamente al trabajador, y que solo en los casos en que se vea impedida para --

recibir, el pago se hará a la persona que éste designe para tal efecto y mediante carta poder, suscrita por dos testigos, amén de que todo pago hecho en contrario, no libera de responsabilidad al patrón.

De aquí deducimos que, una vez más el legislador, acoge al trabajador y lo protege del usurero que tanto se aprovecha de la gente menesterosa, pues impide que éste cobre su deuda por medio de cesión o de interpósita persona.

Al mismo tiempo, deja puerta abierta para que todo - - acreedor del trabajador, por el simple hecho de presentar carta poder, pueda cobrar y le sea entregado el salario del trabajador, despojando a la familia de éste, de tan raquítico salario que debería de percibir.

Siguiendo con este Capítulo nos encontramos que el salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, y no permitiendo hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda subsituir la moneda.

Esta es, una protección que tiene su origen en el tiempo de la colonia, pues la mayoría de las veces se abusaba de la ignorancia del trabajador, y así desposeía a éste y a su familia del tan sudado salario.

Por otra parte, el legislador anula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas. Una vez más, se protege tanto al trabajador, como a su familia de las garras de un patrón inhumano o de cualquier otra persona, impidiendo que estos priven de lo esencial al trabajador y a sus dependientes.

La prohibición de llevar a cabo compensaciones, se encuentra establecida por el Artículo 105 de la vigente Ley, ya que dispone que: " El salario de los trabajadores no será objeto de -

compensación alguna". Por compensación debe entenderse la extinción de una deuda por otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa.

El salario de acuerdo con el Artículo 106 de la citada Ley, no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en las mismas.

La Ley Federal del Trabajo vigente, prohíbe la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto, todo esto desprendido del Artículo 107 del mismo ordenamiento.

Con el objeto de facilitar el cobro del salario del trabajador, así como de evitarle la pérdida de tiempo, el Artículo 108 establece que, el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Con el mismo objeto, el Artículo 109 del antes mencionado ordenamiento, establece que el pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El Artículo 111, de la vigente Ley Federal del Trabajo, previene que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, en ningún caso devengarán intereses.

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

Así también los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Los créditos del trabajador serán preferentes a cualquier otro, aún de los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, tratándose de los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores.

El Artículo 114, establece que los trabajadores no necesitan entrar a 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.

Con lo establecido en el Artículo 115, el legislador da una solución muy adecuada para evitar a los beneficiarios del trabajador, seguir todo un juicio sucesorio, así establece: -- " Los beneficiarios del trabajador fallecido, tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Por último, el Artículo 116, establece la prohibición de establecimientos en los centros de trabajo y en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo, ubicados fuera de las poblaciones de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego o de asignación.

Y para los efectos de la vigente Ley Federal del Trabajo, se consideran bebidas embriagantes, aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

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

I.- En la antigüedad, no se conocía la forma remunerativa del trabajo. Los Griegos y Romanos, desconocieron la forma retributiva del salario, pues es bien claro que a los esclavos -- únicamente, les era dado lo necesario para su subsistencia, y si -- acaso, algo más, pero no de manera retributiva en relación a su -- trabajo.

En México, fué hasta la época revolucionaria, cuando algunos Estados legislaron sobre salarios mínimos.

II.- Siendo el salario esencialmente, una cuestión -- económica, es obvio, la influencia de todas las corrientes económi -- cas para su fijación.

III.- El salario no es sino, la contraprestación del -- trabajo efectuado y su monto se regula, según el valor atributivo a ese trabajo.

IV.- El salario se cuantifica en cuanto las diversas formas de la prestación del servicio.

V.- Recurriendo a una clasificación convencional, en -- contramos dos formas de tipificar el salario: Teórico y Legalmen -- te.

VI.- En atención a la consideración anterior, son ti -- pos teóricos el: nominal, real, familiar móvil y de escala movible; son tipos legales el mínimo general, el mínimo profesional y el de -- terminado para los trabajadores del campo.

VII.- La legislación laboral vigente en cuanto al salario, es eminentemente proteccionista y tutelar de la clase asalariada.

VIII.- En la nueva legislación laboral, al referirse al salario, se uniforma la terminología; ya que el término -salario es el único que utiliza la Ley para determinar la retribución al trabajo.

IX.- En el nuevo concepto legal del salario, se -quita toda idea de contrato de trabajo, y la retribución se refiere exclusivamente a un pago que debe hacer el patrón al trabajador por la prestación de sus servicios.

X.- La integración del salario comprende toda cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.- Para los efectos indemnizatorios, el reparto de utilidades no -constituye parte integrante del salario.

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

- CASTORENA J. JESUS                      Manual de Derecho Obrero.- Tercera Edición.- México.
- DE LA CUEVA MARIO                      Derecho Mexicano del Trabajo.- Edit. Porrúa S.A.,- México 1949.- Tomos 1 y II.
- DOMINGUEZ VARGAS SERGIO              Teoría Económica.- Edit. Jurídica Mexicana, 1964.
- GUERRERO L. EUQUERIO                  Manual de Derecho de Trabajo.- Edit. Porrúa S.A.- 1967 - 1970.
- GUERRERO L. EUQUERIO                  Manual de Relaciones Industriales - Asociación de Jefes de Relaciones Industriales, A. C., México 1965.
- GONNARA RENE                              Historia de las Doctrinas Económicas, Aguilar S.A.- Ediciones Madrid.
- LERDO DE TEJADA FRANCISCO              El Salario Profesional.- Edit. Letras S.A.- México 1968.
- PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO        Imprenta Universitaria.- México 1965.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO         Organó Oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- REVISTA DEL ITAT                          Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Instituto Técnico Administrativo del Trabajo.
- TRUEBA URBINA ALBERTO                  Diccionario del Derecho Obrero.- Edit. Botas.- 1957 México.



## L E G I S L A C I O N .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del Trabajo, reformada y adicionada 1968.  
Ley Federal del Trabajo 1970.

Mexicano " ESTA ES TU CONSTITUCION "