

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES DE ACATLAN
CIENCIAS JURIDICAS



LAS NORMAS PROTECTORAS Y LOS
PRIVILEGIOS DEL SALARIO

H-0018195

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIA ISABEL CAVIEDES ABAROA
SANTA CRUZ ACATLAN, ESTADO DE MEXICO, 1980



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.

A MI ESPOSO,
QUIEN ME BRINDO TODO
SU APOYO Y SU CONFIANZA
PARA PODER ALCANZAR
LA META DESEADA.

A MIS QUERIDOS MAESTROS,
POR SU GRAN AYUDA, YA QUE
SIN ELLA NO HUBIESE SIDO
POSIBLE SALIR AVANTE;
EN ESPECIAL, AL PROFR.
ALFREDO BELTRAN SANTANA,
POR HABERME ASESORADO EN
EL LOGRO DE ESTE TRABAJO.

ISABEL CAVIEDES

I N D I C E

INTRODUCCION	PAG.	V
1 SALARIO		
1.- CONCEPTO	PÁG.	1
2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS	PÁG.	6
3.- FORMAS DE SALARIO	PÁG.	11
4.- CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO	PÁG.	20
5.- PRINCIPIO DE SALARIO REMUNERADOR	PÁG.	28
6.- PRINCIPIO: A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL	PÁG.	34
II PROTECCION AL SALARIO		
1. PROTECCIÓN AL SALARIO	PÁG.	42
1.1. PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ABUSOS DEL PATRÓN	PÁG.	45
1.2. PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ÁCREEDORES	PÁG.	53
1.3. PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ÁCREEDORES DEL PATRÓN	PÁG.	55
1.4. PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR	PÁG.	56

M- 00181.95

III PRIVILEGIOS DEL SALARIO. ESPIRITU
DE LA LEGISLACION Y ANTECEDENTES

1.- REFORMAS AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	PÁG.	60
2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	PÁG.	63
3.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	PÁG.	64
4.- AMPLITUD DEL SALARIO.	PÁG.	66
5.- EL INFONAVIT	PÁG.	71
6.- EL SEGURO SOCIAL A TRAVÉS DE LA LEY DE 1973	PÁG.	75
7.- EL FONACOT	PÁG.	87
CONCLUSIONES	PÁG.	90
BIBLIOGRAFIA	PÁG.	93

S A L A R I O

1. CONCEPTO

SON DIVERSOS LOS CONCEPTOS QUE SE HAN ELABORADO EN TORNO AL SALARIO, CONSIDERANDO DE MAYOR IMPORTANCIA LOS QUE A CONTINUACIÓN MENCIONAREMOS:

TRUEBA URBINA, NOS DICE: "LA ÚNICA FUENTE DE INGRESO DEL TRABAJADOR ES EL SALARIO; UNA DE LAS FORMAS DE REMUNERACIÓN DEL SERVICIO PRESTADO Y QUE TIENE ADEMÁS POR OBJETO SATISFACER LAS NECESIDADES ALIMENTICIAS, CULTURALES Y DE PLACER DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA. GENERALMENTE LA REMUNERACIÓN NO ES COMPENSATORIA DEL TRABAJO DESARROLLADO, CONSTITUYÉNDOSE LA PLUSVALÍA Y CONSIGUIENTEMENTE EL RÉGIMEN DE EXPLOTACIÓN". (1)

PARA MARIO DE LA CUEVA, SALARIO ES "LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PERCIBIR EL TRABAJADOR POR SU TRABAJO, A FIN DE QUE PUEDA CONducIR UNA EXISTENCIA QUE CORRESPONDA A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA HUMANA, O BIEN UNA RETRIBUCIÓN QUE ASEGURE AL TRABAJADOR Y A SU FAMILIA UNA EXISTENCIA DECOROSA". (2)

-
- (1) NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA, S.A. SEGUNDA EDICIÓN.- MÉXICO 1972.- P. 291
(2) EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO 1972.- P. 294

GUILLERMO CABANELLAS, DEFINE AL SALARIO COMO "EL CON
JUNTO DE VENTAJAS ECONÓMICAS QUE EL TRABAJADOR OBTIE-
NE COMO REMUNERACIÓN DEL TRABAJO QUE PRESTA; ES UNA
RELACIÓN SUBORDINADA LABORAL Y ES UNA OBLIGACIÓN DE
CARÁCTER PATRIMONIAL A CARGO DEL EMPRESARIO, EL CUAL
SE ENCUENTRA OBLIGADO A SATISFACERLA EN TANTO QUE EL
TRABAJADOR PONGA SU ACTIVIDAD PROFESIONAL A DISPOSI-
CIÓN DE AQUÉL". (3)

MANUEL ALONSO GARCÍA, EXPRESA QUE EL SALARIO ES LA "RE
TRIBUCIÓN PATRIMONIAL FIJADA LEGAL O CONVENCIONALMEN-
TE, QUE COMO CONTRAPRESTACIÓN NACIDA DEL CONTRATO LA-
BORAL, EL EMPRESARIO DEBE AL TRABAJADOR EN RECIPROCI-
DAD DEL TRABAJO PRESTADO POR ÉSTE". (4)

ERNESTO KROTOSCHIN, DEFINE AL SALARIO "COMO LA CONTRA
PRESTACIÓN DEL PATRONO, QUE ÉSTE DEBE NO SOLO POR LOS
SERVICIOS PRESTADOS, SINO EN GENERAL POR EL HECHO DE
QUE EL TRABAJADOR SE PONE A SU DISPOSICIÓN (POR REGLA
GENERAL), SE SOMETE Y SUBORDINA AL PLAN Y LA ORGANIZA
CIÓN DEL TRABAJO DE UN AJENO, BASANDO SU EXISTENCIA
EN ELLO; ESTO NO IMPLICA QUE LA REMUNERACIÓN SIGA ES
TANDO VINCULADA AL TRABAJO EFECTIVAMENTE PRESTADO, YA

(3) COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- TOMO 1.- BUENOS
AIRES, ARGENTINA.- P. 512

(4) CURSO DE DERECHO DEL TRABAJADOR.- P.430

QUE EL CÁMPUTO DE AQUELLA DEPENDE MUCHAS VECES DE ÉS TE, PERO POR OTRO LADO PERMITE EXTRAER LA CONSECUEN- CIA DE QUE EL TRABAJADOR EN CIERTAS CONDICIONES Y OPORTUNIDADES TIENE DERECHO A LA REMUNERACIÓN, AUN CUANDO EL TRABAJO NO SE PRESTE, PORQUE EL PATRÓN NO PUEDE O NO QUIERE OCUPARLO; PIERDE ESTE DERECHO SO- LO CUANDO LA NO PRESTACIÓN SE DEBE A LA CULPA DEL PRO- PIO TRABAJADOR". (5)

DE LOS CONCEPTOS TRANSCRITOS PODEMOS APRECIAR LA FUN- CIÓN SOCIAL QUE VA IMPLÍCITA EN LA FINALIDAD DEL SALA- RIO, SIENDO ESTA LA DE SATISFACER LAS NECESIDADES ALI- MENTICIAS, CULTURALES Y DE PLACER DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA, DÁNDOLES DE ESTA MANERA UNA MEJOR FORMA DE VIDA.

ASI TAMBIÉN PODEMOS VER QUE LA MAYORÍA DE LOS TRATA- DISTAS SOSTIENEN QUE EL SALARIO ES EL PAGO QUE HACE EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR EL SERVICIO PRESTADO; IN- CLUSO NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTÍCULO 82, ADOPTA ESTE CRITERIO AL EXPRESAR: "SALARIO ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR

(5) TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PALMA.- BUENOS AIRES, ARGENTINA.- P. 233

POR SU TRABAJO". ESTAMOS EN DESACUERDO CON DICHA IDEA Y COMPARTIMOS LA OPINIÓN DEL TRATADISTA ARGENTINO ERNESTO KROTSCHIN, CONSIDERANDO AL SALARIO NO SÓLO COMO EL PAGO POR LOS SERVICIOS PRESTADOS, SINO QUE POR EL SOLO HECHO DE QUE EL TRABAJADOR SE PONGA A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN, AUNQUE ÉSTE NO LO OCUPE, TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DEL SALARIO.

DENOMINACIONES DEL SALARIO. - EXISTEN DIVERSAS DENOMINACIONES CON QUE SE DESIGNA LA RETRIBUCIÓN QUE PERCIBE EL TRABAJADOR POR SUS SERVICIOS; ASÍ SE HABLA DE SUELDO, JORNAL, EMOLUMENTOS, HONORARIOS, ASIGNACIONES, PAGA, COMISIÓN, ESTIPENDIO, RETRIBUCIÓN, REMUNERACIÓN, SALARIO, ETC.; SIN EMBARGO MUCHAS DE ELLAS TIENEN UN SIGNIFICADO PARTICULAR, LIMITADO Y RESTRINGIDO. A CONTINUACIÓN ANALIZAREMOS ALGUNAS.

SUELDO. - SE ENTIENDE COMO LA RETRIBUCIÓN PAGADA MENSUALMENTE. SEGÚN MOULAS, "EL ORIGEN ETIMOLÓGICO DE SUELDO, PROVIENE DE SOLIDUS, LO QUE QUIERE DECIR MONEDA GRUESA DE ESPESO". (6)

(6) CITADO POR SÁNCHEZ, PEDRO G. - CURSO DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. - BUENOS AIRES, ARGENTINA. - 1954 P. 74

JORNAL.- SU SIGNIFICADO SE RELACIONA CON EL PERÍODO DE TIEMPO TRABAJADO; LO QUE SE GANA DURANTE LA JORNADA; SE DERIVA DEL LATÍN DIURNALIS, DIURNIS QUE SIGNIFICA DÍA, JORNADA.

HONORARIOS.- RECIBEN ESTE NOMBRE LAS RETRIBUCIONES DE AQUELLOS QUE EJERCEN UNA PROFESIÓN EN FORMA INDEPENDIENTE.

SALARIO.- PALABRA CUYO CONTENIDO TIENE SIGNIFICADO MUY LIMITADO; PROVIENE DEL LATÍN SALARIUM, EN ATENCIÓN A UNA ANTIGUA COSTUMBRE DE PAGAR A LOS SIRVIENTES DOMÉSTICOS UNA CANTIDAD FIJADA EN SAL.

EN LA ACTUALIDAD LA PALABRA SALARIO ES LA MÁS USADA, TANTO EN LA LEGISLACIÓN COMO EN LA DOCTRINA; LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 123, A TRAVÉS DE SUS DIVERSAS FRACCIONES, Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SE INCLINAN POR EL USO DE ESTA MISMA DENOMINACIÓN, COMPRENDIENDO TODAS LAS FORMAS DE REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUBORDINADO; NUESTROS MÁS DESTACADOS TRATADISTAS DE DERECHO DEL TRABAJO, COMO TRUEBA URBINA, MARIO DE LA CUEVA, JESÚS CASTORENA, ACEPTAN SIN DISCUSIÓN ESTE TÉRMINO.

ES PERTINENTE SEÑALAR QUE LA PREFERENCIA MANIFIESTA POR LA EXPRESIÓN SALARIO, NO EXCLUYE EL USO DE OTRAS

DENOMINACIONES QUE SUELEN EMPLEARSE COMO SINÓNIMO; TAL ES EL CASO DE LAS PALABRAS GENÉRICAS REMUNERACIÓN Y RETRIBUCIÓN, QUE SON BASTANTE AMPLIAS, YA QUE SIGNIFICAN EL PAGO DE CUALQUIER TIPO DE TRABAJO O SERVICIO, AUN CUANDO POR LO MISMO NO SON LO BASTANTE IDÓNEAS PARA NUESTRA MATERIA.

2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

ES NOTORIA LA PAUPÉRRIMA FORMA DE VIDA QUE HA TENIDO LA CLASE TRABAJADORA, EN TODAS LAS ÉPOCAS Y EN TODOS LOS PAÍSES; ASÍ VEMOS COMO HA SIDO EXPLOTADA TAN INHUMANAMENTE Y AUNQUE EN LA ACTUALIDAD SE LE HA TRATADO DE DAR MAYOR PROTECCIÓN, SIEMPRE LA CLASE PATRONAL, POR OTROS MEDIOS, OBTIENE MAYORES VENTAJAS.

SI NOS REMONTAMOS A LA ÉPOCA ANTIGUA, CONCRETAMENTE BAJO EL IMPERIO ROMANO, DONDE GRAN PARTE DEL TRABAJO ERA HECHO POR ESCLAVOS, OBSERVAREMOS QUE ÉSTOS NO RECIBÍAN LO QUE HOY SE ENTIENDE POR SALARIO, SINO QUE SUS DUEÑOS LES SUMINISTRABAN COMIDA Y DEMÁS COSAS INDISPENSABLES PARA SU SUBSISTENCIA. ALGUNAS PERSONAS TRATABAN BIEN A SUS ESCLAVOS, CON LA ESPERANZA DE QUE LES PRESTASEN UN MEJOR SERVICIO; OTROS ERAN CRUELES Y OBLIGABAN A SUS ESCLAVOS A LABORAR DURAMENTE ATEMORIZÁNDOLOS. EL TRABAJO FORZOSO ERA CORRIENTE.

EN LA EDAD MEDIA, CON EL SISTEMA FEUDAL DESAPARECE LA ESCLAVITUD NACIENDO LA SERVIDUMBRE; ÉSTA ERA UNA INS TITUCIÓN INTERMEDIA ENTRE LOS ESCLAVOS Y LOS HOMBRES LIBRES. LOS SIERVOS ESTABAN LIGADOS A LA TIERRA Y ERAN UTILIZADOS A CAMBIO DE UNA PARTICIPACIÓN DEL PRO DUCTO, RECIBIENDO UNA PARTE DETERMINADA DE LA COSECHA; NO OBSTANTE QUE DICHOS TRABAJADORES PODÍAN CAMBIAR DE EMPLEO A VOLUNTAD, ERA FRECUENTE QUE SE LES EMPLEASE POR LARGOS PLAZOS: DE UN AÑO O MÁS.

POSTERIORMENTE, CON EL ADVENIMIENTO DEL LIBERALISMO, LA EXPLOTACIÓN DEL HOMBRE SE ATENUÓ, PUDIENDO EL TRABAJADOR PRESTAR SUS SERVICIOS A QUIEN QUISIERE, POR EL TIEMPO Y SALARIO QUE LE CONVINIERE.

LOS ANTECEDENTES DEL SALARIO EN MÉXICO, DAN A CONOCER LA IGNOMINIOSA SITUACIÓN QUE EN TODO TIEMPO HA TENIDO LA CLASE TRABAJADORA; LOS DATOS QUE EXISTEN AL RESPEC TO SON LA MEJOR MANERA PARA CALCULAR EN QUÉ MEDIDA HA SIDO EXPLOTADA ESTA CLASE. ASÍ PODEMOS MENCIONAR LOS SIGUIENTES DATOS HISTÓRICOS:

"A FINES DEL SIGLO XVIII Y PRINCIPIOS DEL XIX, SE CALCULÓ QUE LOS SALARIOS DEL PAÍS FLUCTUABAN ENTRE 9, 12 Y 18 CENTAVOS, CON EXCEPCIÓN DE LOS MINEROS A LOS QUE SE LES PAGABA UN PROMEDIO DE 25 CENTAVOS".

"EN 1776, AFIRMA EL LIC. PRIMO VILLA MICHEL EN SU ESTUDIO SOBRE PROBLEMAS DEL SALARIO QUE PRESENTÓ EN EL ÚLTIMO CONGRESO DE DERECHO INDUSTRIAL, LAS MINAS DE PACHUCA Y REAL DEL MONTE PAGABAN LOS SIGUIENTES SALARIOS POR JORNADA DE DOCE HORAS: BARRETEROS 4 REALES DIARIOS, PEONES 3 REALES, AZTECAS 3 REALES, FAENEROS 3 REALES Y ADEMADORES 8 REALES".

"EN 1822, SEGÚN PINSETT, LOS SALARIOS DEL CENTRO DEL PAÍS FLUCTUABAN ENTRE 25 Y 50 CENTAVOS".

"LOS JORNALES DE 1880, SE ESTIMARON POR EMILIANO BUSTOS, DE 25 A 37 Y MEDIO CENTAVOS, CON RACIÓN O SIN ELLA, PARA LOS ADULTOS, Y 12 Y MEDIO A 18 CENTAVOS PARA LOS MUCHACHOS". (7)

DE LOS DATOS HISTÓRICOS EXPRESADOS, PODEMOS APRECIAR EL TIPO DE VIDA QUE LLEVABA EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA; EN AQUELLAS ÉPOCAS EL SALARIO NO PODÍA CUMPLIR NI SIQUERA EN FORMA RELATIVA CON SU FINALIDAD, QUE COMO YA HEMOS MENCIONADO, ES LA DE SATISFACER LAS NECESIDADES ALIMENTICIAS, CULTURALES Y DE PLACER DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA, POR UNA PARTE, PORQUE EL SALARIO ERA

(7). CITADO POR BREMAUNZ, ALBERTO.- LA PARTICIPACIÓN EN LAS ÚTILIDADES Y EL SALARIO EN MÉXICO.- MÉXICO 1935 P. 37

MUY BAJO Y POR OTRA, EL ALTO COSTO DE LA VIDA EN AQUELLOS AÑOS, MOTIVADO POR EL CONTÍNUO AUMENTO DE PRECIO DE LAS MERCANCÍAS, PERMANECIENDO EL SALARIO ESTABLE POR MUCHO TIEMPO. DE ESTA MISMA MANERA CONTINÚA EL TIPO DE VIDA PARA LA CLASE TRABAJADORA, INCLUSO HASTA 1891 EN ADELANTE, DONDE SE TIENE DATOS MÁ S PRECISOS. ASÍ VEMOS "QUE EN DICHO AÑO, DON MATÍAS ROMERO PÚBLICÓ UN CÁLCULO DE JORNALES, EN QUE APARECE UN TÉRMINO MEDIO PARA LA REPÚBLICA DE 36 CENTAVOS; SALARIOS IGUALES A LOS QUE SE DISFRUTABAN ANTES DE LA INDEPENDENCIA, SEGÚN AFIRMA EL LIC. GONZÁLEZ. ROA.

"DEL CITADO AÑO DE 1891 A 1912, LOS SALARIOS NOMINALES CASI NO SE ALTERARON, MIENTRAS EL COSTO DE LA VIDA SUBIÓ GRANDEMENTE, EMPEORANDO LA SITUACIÓN DEL CAMPESINO EN 1908 ESPECIALMENTE".

"DURANTE EL RÉGIMEN PORFIRISTA, EL CAMPESINO TUVO UNA SITUACIÓN PÉSIMA CON RESPECTO A SU JORNAL, EL CUAL TENÍA CONSTANTEMENTE MENOS CAPACIDAD ADQUISITIVA, EN VIRTUD DEL AUMENTO DE LOS PRECIOS".

"EN 1915 AUMENTARON SENSIBLEMENTE LOS SALARIOS, NO PUDIENDO CALCULARSE EL VALOR APROXIMADO DE LOS MISMOS DURANTE LOS AÑOS ANORMALES DE 1914 A 1917. DE ESTE

ÚLTIMO AÑO EN ADELANTE HAY UNA ALZA HASTA 1928, INICIÁNDOSE UN NUEVO DESCENSO EN 1929, QUE SE ACENTUÓ GRANDEMENTE EN 1933". (8)

POR OTRA PARTE, TAMBIÉN PODEMOS SEÑALAR QUE LOS SALARIOS DEVENGADOS POR LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y MINEROS ERAN MÁS BAJOS DE LOS QUE PERCIBÍAN LOS QUE SE DEDICABAN A LA RAMA TEXTIL.

"OBSERVANDO LA GRÁFICA PUBLICADA POR LA SECRETARIA DE AGRICULTURA, SE PUEDE APRECIAR QUE DE 1900 A 1917 LOS SALARIOS DEL TROCILERO Y MINERO, CASI PERMANECEN ESTACIONARIOS, LLEGANDO A ALCANZAR EL MÁXIMO EL SALARIO DEL TEJEDOR".

"DE 1917 EN ADELANTE, SE NOTA UNA ALZA CONSIDERABLE, ESTABLECEN LOS SIGUIENTES SALARIOS: PEÓN DE CAMPO 66 CENTAVOS; MINERO \$1.10 Y \$1.20; TEJEDOR ENTRE \$1.50 Y \$1.60 Y TROCILERO ENTRE \$1.90 Y \$2.00; (PROMEDIO)". (9)

(9) CITADO POR BREMAUNTZ, ALBERTO.- OB CIT.- P. 39

3. FORMAS DE SALARIO

LAS FORMAS DEL SALARIO SON LAS DISTINTAS MANERAS DE RETRIBUCIÓN AL TRABAJADOR, PARA EL, GENERALMENTE "EN EL MUNDO CAPITALISTA SE ADOPTAN DOS FORMAS QUE SON:

"A) POR UNIDAD DE TIEMPO.- ASÍ SE HABLA DE SALARIO POR DÍA".

"B) POR UNIDAD DE OBRA.- LLAMADO EN EL LENGUAJE CORRIENTE SALARIO A DESTAJO". (10)

ANTES DE ENTRAR A ESTUDIAR LAS FORMAS DE SALARIO, ANALIZAREMOS LAS CLASIFICACIONES QUE HACEN AL RESPECTO GUILLERMO CABANELLAS Y MANUEL ALONSO GARCÍA, POR CONSIDERARLAS DE SINGULAR IMPORTANCIA, YA QUE ESTUDIAN AL SALARIO DESDE TODOS LOS PUNTOS DE VISTA.

GUILLERMO CABANELLAS LO CLASIFICA DE LA SIGUIENTE MANERA:

"A).- POR LA FORMA DE RETRIBUIR EL SERVICIO: POR TIEMPO, A DESTAJO Y POR TAREA.

(10) DE LA CUEVA, MARIO.- OB. CIT.- P. 302

- "B).- POR LA NATURALEZA DE LA RETRIBUCIÓN: EN DINERO,
EN ESPECIE Y MIXTA.
- "C).- EN CUANTO A LA FORMA DE LA PERCEPCIÓN: JORNAL O
DIARIO, MENSUAL E INCLUSO ANUAL, QUE NO ESTÁ DESE-
CHADO DEL TODO EN LA ACTUALIDAD, COMO LO COMPRUE-
BAN LOS AGUINALDOS Y LAS REMUNERACIONES EXTRAOR-
DINARIAS Y SIMILARES.
- "D).- POR SU ORIGEN DETERMINANTE: EN DINERO, EN UTILI-
DADES, MIXTO.
- "E).- POR LA NATURALEZA DE LOS BENEFICIOS: EN DINERO,
EN UTILIDADES MIXTO.
- "F).- POR EL MODO DE INTEGRARSE: COMISIONES, PROPINAS,
SALARIOS CON PREMIOS.
- "G).- POR LA MANERA DE SER FIJADOS: MÁXIMO, FAMILIAR,
MÍNIMO". (11)

MANUEL ALONSO GARCÍA, HACE UNA CLASIFICACIÓN QUE COM-
PRENDE A LAS ANTERIORES Y AGREGA ADEMÁS LAS SIGUIENTES:

- "A).- POR SU CARÁCTER: RETRIBUCIÓN FIJA Y RETRIBUCIÓN VARIABLE.
- "B).- EN CUANTO A LA EXPRESIÓN DE SU VALOR: RETRIBUCIÓN NOMINAL Y RETRIBUCIÓN REAL.
- "C).- EN CUANTO A SU MODALIDAD: RETRIBUCIÓN INDIVIDUAL, COLECTIVA Y FAMILIAR.
- "D).- POR SU GARANTÍA: RETRIBUCIÓN GARANTIZADA Y NO GARANTIZADA". (12)

NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJAJO, EN SU ARTÍCULO 83, SEÑALA CUATRO FORMAS DEL SALARIO QUE SON:

- A).- POR UNIDAD DE TIEMPO
- B).- POR UNIDAD DE OBRA
- C).- A COMISIÓN

A).- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.- ES AQUEL EN EL QUE LA RETRIBUCIÓN SE MIDE EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS, DURANTE EL CUAL EL TRABAJADOR ESTÁ A DISPOSICIÓN DEL PATRÓN PARA PRESTAR SU SERVICIO. SE CALCULA POR JORNADA DIARIA DE TRABAJO, SEMANA, QUINCENA O MES, INDEPENDIENTEMENTE DEL RESULTADO QUE SE OBTENGA EN EL TRABAJO.

GUILLERMO CABANELLAS, AL RESPECTO NOS DICE QUE ES SA-
LARIO POR UNIDAD DE TIEMPO, "EL RECIBIDO POR EL OBRE-
RO O EMPLEADO QUE CEDE A SU PATRONO SUS ENERGÍAS LA-
BORALES O CONOCIMIENTOS DURANTE UN PERÍODO DETERMINA-
DO, CON INDEPENDENCIA DE LA CANTIDAD DE TRABAJO QUE
EJECUTE; ES LA FORMA MÁS FRECUENTE DE LA REMUNERACIÓN
A LA CUAL SE CONTRAPONA EL SALARIO POR PIEZA Y POR
TAREA".

ASIMISMO SEÑALA, "EN EL SALARIO POR TIEMPO PUEDE TO-
MARSE COMO UNIDAD PARA DETERMINAR LA RETRIBUCIÓN LA
HORA, LA JORNADA LABORAL DE OCHO HORAS O EL DÍA; LA
RETRIBUCIÓN SE FIJA CON INDEPENDENCIA DE LA PRODUCCIÓN
DEL TRABAJADOR, DE MODO QUE AUN CUANDO NO HAYA PRO-
DUCCIÓN, EL EMPRESARIO DEBE CUBRIR DE TAL MANERA LA
RETRIBUCIÓN CONVENIDA QUE LOS RIESGOS; POR LO TANTO,
SON EXCLUSIVOS DEL EMPRESARIO". (13)

CABE MENCIONAR QUE PARA APLICAR COMO MEDIDA LA UNIDAD
DE TIEMPO, TIENE QUE TOMARSE EN CONSIDERACIÓN LA CAN-
TIDAD Y LA CALIDAD DEL TRABAJO QUE DEBA PRESTARSE,
TAL COMO LO PRESCRIBE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO
25, QUE DICE: "EL ESCRITO EN QUE CONSTEN LAS CONDI-
CIONES DE TRABAJO DEBERÁ CONTENER EL SERVICIO O SER-
VICIOS QUE DEBAN PRESTARSE, LOS QUE SE DETERMINARÁN
CON LA MAYOR PRECISIÓN POSIBLE"; EL ARTÍCULO 27

EXPRESA "SI NO SE HUBIESE DETERMINADO EL SERVICIO O SERVICIOS QUE DEBAN PRESTARSE, EL TRABAJADOR QUEDARÁ OBLIGADO A DESEMPEÑAR EL TRABAJO QUE SEA COMPATIBLE CON SUS FUERZAS, APTITUDES, ESTADO O CONDICIÓN".

B).- EL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO.- ES AQUEL EN EL QUE LA RETRIBUCIÓN SE MIDE EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS QUE OBTENGA EL TRABAJADOR.

ESTA FORMA DE SALARIO HA SIDO OBJETO DE DIVERSAS CRÍTICAS EN TODOS LOS TIEMPOS: ADAM SMITH EN SU LIBRO LA RIQUEZA DE LAS NACIONES, AFIRMÓ QUE "ES AGOTADOR Y PERTURBA SERIAMENTE LA SALUD"; Y MARX PUSO DE MANIFIESTO" QUE ESTE SISTEMA SE PRESTABA A UNA MAYOR EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR". (14)

SI SE APLICA ESTA FORMA DE SALARIO DEBERÁ CUIDARSE, SEGÚN DISPONE EL PÁRRAFO II DEL ARTÍCULO 85, QUE "LA RETRIBUCIÓN QUE SE PAGUE SEA TAL, QUE PARA UN TRABAJO NORMAL, EN UNA JORNADA DE 8 HORAS, DÉ POR RESULTADO EL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO, POR LO MENOS".

(14) CITADO POR DE LA CUEVA, MARIO.- OB. CIT.- P. 302

ERNESTO KROTOSCHIN NOS DICE QUE "EL SALARIO POR PIEZA, A DESTAJO O POR MEDIDA ES, EN CONTRASTE A LA REMUNERACIÓN POR TIEMPO, UNA FORMA DE RETRIBUCIÓN QUE TIENE EN CUENTA EL RESULTADO DEL TRABAJO; ES LA TÍPICA FORMA DE REMUNERACIÓN CONFORME AL RESULTADO OBTENIDO Y AL ESFUERZO REALIZADO; SE HA SOSTENIDO A VECES QUE EL HECHO DE QUE SE REMUNERE EXACTAMENTE EL TRABAJO REALIZADO, TRANSFORMA EL CONTRATO DE TRABAJO EN CONTRATO DE LOCACIÓN DE OBRA, ABSTRACCIÓN HECHA DE QUE LA EXISTENCIA DE ÉSTE ES INCOMPATIBLE CON EL CARÁCTER DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE; NO SE ESTÁ EN REALIDAD FRENTE A TAL, SINO QUE EL SALARIO A DESTAJO ES SÓLO UN MÉTODO ESPECIAL PARA CALCULAR LA REMUNERACIÓN, SIN INFLUIR EN EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL; EN LO DEMÁS, SOBRE TODO EL TRABAJADOR REMUNERADO POR PIEZA O MEDIDA; NO PROMETE UN RESULTADO DETERMINADO, COMO LO HACE EL EMPRESARIO DE UNA OBRA, SINO QUE SÓLO PRODUCE EL TRABAJO, SIENDO EL RESULTADO LA BASE DE LA REMUNERACIÓN" (15)

ASIMISMO, CONTINÚA DICRIENDO, "PARA CALCULAR LA REMUNERACIÓN A DESTAJO SE PARTE, POR EJEMPLO, DE UN TOTAL POR HORA O POR DÍA COMO MÍNIMO HIPOTÉTICO DE POSIBLE GANANCIA; MÍNIMO QUE POR REGLA GENERAL SUPERA LA

REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES PAGADOS SOLAMENTE POR TIEMPO; DESPUÉS SE CALCULA EL TIEMPO QUE EN CON DICIONES REGULARES DE TRABAJO NECESITA UN TRABAJADOR NORMAL PARA CONFECCIONAR UNA PIEZA O PARA ALCANZAR OTRA UNIDAD DE PRODUCCIÓN QUE SIRVE COMO NORMA PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO". (16)

POR OTRA PARTE, "POR REGLA GENERAL NO SE GARANTIZA AL TRABAJADOR QUE CORRE EL RIESGO DE UN MENOR INGRESO, EN COMPARACIÓN, CON EL QUE POSIBLEMENTE HABRÍA OBTENIDO AL SER REMUNERADO POR TIEMPO; ESTE RESULTADO DESFAVORABLE PUEDE PRESENTARSE CUANDO NO TIENE LA AP TITUD NECESARIA PARA ALCANZAR EL TÉRMINO SOBRE EL CUAL LA REMUNERACIÓN FUE CALCULADA, PERO NO CUANDO LA MERMA DE LA PRODUCCIÓN ES CONSECUENCIA DE CIRCUNSTANCIAS DE LAS QUE RESPONDE EL PATRÓN; EN ESE ÚLTIMO CA SO EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA QUE PROBABLEMENTE HUBIERA CONSEGUIDO EN CONDICIONES NORMALES DE TRABAJO; LA GARANTÍA DE UN SALARIO MÍNIMO, NO CONCUERDA EN RIGOR CON LA NATURALEZA DEL SALARIO A DESTAJO, SIN EMBARGO, MODERNAMENTE SE GARANTIZA TAMBIÉN AL TRABAJADOR REMUNERADO A DESTAJO, CON UN PAGO MÍNIMO, ENTRELAZANDO EL PRINCIPIO DE RENDIMIENTO CON EL MÁS HUMANO DE SUFICIENCIA, PERO CUANDO SE GARANTIZA UN SALARIO MÍNIMO A UN TRABAJADOR

A DESTAJO, NO ES EL MÍNIMO HIPOTÉTICO QUE ÉSTE DEBE PERCIBIR, SEGÚN LOS CÁLCULOS HECHOS AL EFECTO QUE SUELE SER MAYOR QUE EL SALARIO OBTENIDO POR UN TRABAJADOR PAGADO POR TIEMPO, SINO QUE ESTE SALARIO MÍNIMO EQUIVALE AL RECIBIDO POR UN TRABAJADOR DE ÚLTIMA CATEGORÍA". (17)

c).- EL SALARIO A COMISIÓN.- ES AQUEL EN EL QUE LA RETRIBUCIÓN SE MIDE EN FUNCIÓN DE LOS PRODUCTOS O SERVICIOS VENDIDOS O COLOCADOS POR EL TRABAJADOR.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, EN SU ARTÍCULO 286 ESTABLECE: "EL SALARIO A COMISIÓN PUEDE COMPRENDER UNA PRIMA SOBRE EL VALOR DE LA MERCANCÍA VENDIDA O COLOCADA, SOBRE EL PAGO INICIAL O SOBRE LOS PAGOS PERIÓDICOS, O DOS O LAS TRES DE DICHAS PRIMAS".

POR LO GENERAL LOS AGENTES DE COMERCIO, DE SEGUROS, LOS VENEDORES, VIAJANTES, PROPAGANDISTAS O IMPULSORES DE VENTAS Y OTROS SEMEJANTES, SON RETRIBUIDOS MEDIANTE ESTA FORMA DE SALARIO.

EL TRABAJADOR TENDRÁ DERECHO A PERCIBIR LAS PRIMAS, SEGÚN EL ARTÍCULO 287:

FRACCIÓN I. "SI SE FIJA UNA PRIMA ÚNICA, EN EL MOMENTO EN QUE SE PERFECCIONE LA OPERACIÓN QUE LE SIRVA DE BASE, Y

FRACCIÓN II. "SI SE FIJAN LAS PRIMAS SOBRE LOS PAGOS PERIÓDICOS, EN EL MOMENTO EN QUE ÉSTOS SE HAGAN".

PARA LOS EFECTOS DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO CITADO, POR "MOMENTO EN QUE SE PERFECCIONE LA OPERACIÓN" DEBE ENTENDERSE, CUANDO ÉSTA ES ACEPTADA POR EL PATRÓN O CUALQUIERA DE SUS REPRESENTANTES O APODERADOS.

EL ARTÍCULO 288 EXPRESA: "LAS PRIMAS QUE CORRESPONDAN A LOS TRABAJADORES NO PODRÁN RETENERSE NI DESCONTARSE SI POSTERIORMENTE SE DEJA SIN EFECTO LA OPERACIÓN QUE LE SIRVIÓ DE BASE". DESDE LUEGO ESTE ARTÍCULO NO SERÁ APLICABLE CUANDO LA PERCEPCIÓN DE LAS PRIMAS, POR PARTE DEL TRABAJADOR, SEAN EN RELACIÓN A LOS PAGOS PERIÓDICOS EFECTUADOS AL PATRÓN.

ARTÍCULO 289: "PARA DETERMINAR EL MONTO DEL SALARIO DIARIO, SE TOMARÁ COMO BASE EL PROMEDIO QUE RÉSULTE DE LOS SALARIOS DEL ÚLTIMO AÑO O DEL TOTAL DE LOS PERCIBIDOS SI EL TRABAJADOR NO CUMPLIÓ UN AÑO DE SERVICIOS".

D).- EL SALARIO A PRECIO ALZADO.- ES LA ÚLTIMA DE LAS FORMAS DE REMUNERACIÓN MENCIONADAS EXPRESAMENTE EN EL ARTÍCULO 83 DE LA LEY; ES AQUEL EN EL QUE LA RETRIBUCIÓN SE MIDE EN FUNCIÓN DE LA OBRA QUE EL PATRÓN SE PROPONE EJECUTAR.

"ESTA FORMA DEL SALARIO, QUE CADA DÍA SE USA MENOS POR LOS INCONVENIENTES QUE PRESENTA Y PORQUE FACILITA AUN MÁS LA EXPLOTACIÓN DEL TRABAJADOR PRESENTA CARACTERES DE LOS SALARIOS POR UNIDAD DE TIEMPO Y DE OBRA; DEL PRIMERO, PORQUE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO SE CUMPLE EN DIVERSAS JORNADAS DE OCHO HORAS, DE TAL SUERTE QUE AL CONCLUIR LA OBRA, EL SALARIO DEBE EQUIVALER A UN NÚMERO DETERMINADO DE JORNADAS Y DAR, A CADA UNA DE ELLAS, UNA CANTIDAD EQUIVALENTE AL SALARIO MÍNIMO POR LO MENOS; Y DEL SEGUNDO, PORQUE EXISTE UNA FIJACIÓN DEL SALARIO EN FUNCIÓN DE UNA UNIDAD POR REALIZAR". (18)

4. CONCEPTO DE SALARIO MINIMO

EN LA DOCTRINA EXISTEN DIVERSAS OPINIONES RESPECTO AL CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO, POR LO QUE LA DEFINICIÓN QUE DAREMOS SERÁ AQUELLA QUE ESTABLECE LA

(18) DE LA CUEVA, MARIO.- OB. CIT.- P. 303

CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 123, FRACCIÓN VI DEL APAR-
TADO "A", QUE A CONTINUACIÓN TRANSCRIBIMOS:

"LOS SALARIOS MÍNIMOS QUE DEBERÁN DISFRUTAR LOS TRA-
BAJADORES SERÁN GENERALES O PROFESIONALES. LOS PRI-
MEROS REGIRÁN EN UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS; LOS
SEGUNDOS SE APLICARÁN EN RAMAS DETERMINADAS DE LA IN
DUSTRIA, DEL COMERCIO, O EN PROFESIONES, OFICIOS O
TRABAJOS ESPECIALES".

LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES DEBERÁN SER SUFICIENTE-
TES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN
JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CUL-
TURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE
LOS HIJOS. LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES SE
APLICARÁN CONSIDERANDO, ADEMÁS, LAS CONDICIONES DE
LAS DISTINTAS ACTIVIDADES INDUSTRIALES Y COMERCIALES.

LOS TRABAJADORES DEL CAMPO DISFRUTARÁN DE UN SALARIO
MÍNIMO ADECUADO A SUS NECESIDADES.

LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIGURARÁN POR COMISIONES REGIO-
NALES, INTEGRADAS CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJA-
DORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO Y SERÁN SOMETI-
DOS PARA SU APROBACIÓN A UNA COMISIÓN NACIONAL QUE
SE INTEGRARÁ EN LA MISMA FORMA PREVISTA PARA LAS CO-
MISIONES REGIONALES.

LA COMISIÓN NACIONAL ES LA ÚNICA CON FACULTAD PARA DETERMINAR LAS ZONAS ECONÓMICAS Y PARA HACER LOS ES TUDIOS NECESARIOS PARA RECONOCER LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA REPÚBLICA Y LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES. LAS COMISIONES REGIONALES ESTÁN SUBOR DINADAS, YA QUE SI ÉSTAS FIJAN LOS SALARIOS MÍNIMOS, ES AQUELLA LA QUE TIENE LA ÚLTIMA PALABRA AL APROBAR O RECHAZAR LOS MISMOS.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, EN SU ARTÍCULO 99 DEFINÍA EL SALARIO MÍNIMO DE LA SIGUIENTE MANERA:

"SALARIO MÍNIMO ES EL QUE, ATENDIENDO LAS CONDICIONES DE CADA REGIÓN, SEA SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE LA VIDA DEL TRABAJADOR, SU EDUCACIÓN Y SUS PLACERES HONESTOS, CONSIDERÁNDOLO CO MO JEFE DE FAMILIA QUE DEBE DISPONER DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA SU SUBSISTENCIA, MEDIANTE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL EN LOS QUE NO PERCIBA SALARIO.

"PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO, EL SALARIO MÍNIMO SE FIJARÁ TENIENDO EN CUENTA LAS FACILIDADES QUE EL PATRÓN PROPORCIONE A SUS TRABAJADORES, EN LO QUE SE REFIERE A HABITACIÓN, CULTIVOS, CORTE DE LEÑA Y CIRCUNSTANCIAS ANÁLOGAS, QUE DISMINUYAN EL COSTO DE LA VIDA".

LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN SU ARTÍCULO 90 NOS DEFINE LO QUE SE ENTIENDE POR SALARIO MÍNIMO, AL DECIRNOS:

"SALARIO MÍNIMO ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EN EFECTIVO EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO".

ESTA PARTE INICIAL DEL ARTÍCULO MENCIONADO, NOS INDICA QUE EL PAGO SIEMPRE DEBE SER EN EFECTIVO, O SEA, EN MONEDA DE CURSO LEGAL EN EL PAÍS.

CONTINUANDO CON EL MISMO ARTÍCULO EN SU PÁRRAFO SEGUNDO, NOS DICE: "EL SALARIO MÍNIMO DEBE SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS".

ES DIGNO DE SEÑALAR EL CONTENIDO QUE EL SALARIO TIENE EN LA LEY; SE LE HA DADO UN SENTIDO EMINENTEMENTE HUMANO; HACE QUE SU ALCANCE SOCIAL COMPRENDA ASUNTOS DE VITAL IMPORTANCIA COMO LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS, QUE SON BASES PARA EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD Y NO SÓLO PARA LA REALIZACIÓN PERSONAL DEL HOMBRE.

EN EL ARTÍCULO 91, SE HACE UNA DISTINCIÓN YA CONSA-
GRADA EN EL TEXTO CONSTITUCIONAL, ENTRE SALARIOS MÍ-
NIMOS GENERALES Y SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES;
LOS PRIMEROS PODRÁN SER PARA UNA O VARIAS ZONAS ECO-
NÓMICAS, QUE PUEDEN EXTENDERSE A UNA, DOS O MÁS EN-
TIDADES FEDERATIVAS, Y LOS SEGUNDOS, PARA UNA RAMA
DETERMINADA DE LA INDUSTRIA O DEL COMERCIO O PARA
PROFESIONES, OFICIOS O TRABAJOS ESPECIALES, DENTRO
DE UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS.

EL ARTÍCULO 92 SEÑALA: "LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERA-
LES REGIRÁN PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LA ZONA
O ZONAS CONSIDERADAS, INDEPENDIEMENTE DE LAS RA-
MAS DE LA INDUSTRIA, DEL COMERCIO, PROFESIONES, OFI-
CIOS O TRABAJOS ESPECIALES".

POR SU PARTE EL ARTÍCULO 96 ESTABLECE: "LOS SALARIOS
MÍNIMOS PROFESIONALES REGIRÁN PARA TODOS LOS TRABA-
JADORES DE LA RAMA DE LA INDUSTRIA O DEL COMERCIO,
DE LA PROFESIÓN, OFICIO O TRABAJO ESPECIAL CONSIDERA-
DO, DENTRO DE UNA O VARIAS ZONAS ECONÓMICAS".

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL ES LA CANTIDAD MENOR QUE
PUEDE PAGARSE POR UN TRABAJO QUE REQUIERE CAPACITA-
CIÓN Y DESTREZA, EN UNA RAMA DETERMINADA DE LA IN-
DUSTRIA, DEL CAMPO O EN PROFESIONES, OFICIOS O TRA-
BAJOS ESPECIALES.

LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES NUNCA PODRÁN SER MENORES QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES, YA QUE SU FINALIDAD ES LA DE BUSCAR UN SALARIO JUSTO PARA LOS TRABAJADORES DE DETERMINADAS PROFESIONES, MIENTRAS QUE LOS SALARIOS GENERALES SON LA CANTIDAD NECESARIA, INDISPENSABLE PARA QUE EL OBRERO PUEDA SATISFACER SUS NECESIDADES Y DE SU FAMILIA.

EN CONSIDERACIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES DEL CAMPO, EL ARTÍCULO 93 DICE: "DENTRO DE LOS LINEAMIENTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 90, DISFRUTARÁN DE UN SALARIO MÍNIMO ADECUADO A SUS NECESIDADES".

EL SALARIO MÍNIMO DEL CAMPO, ES ESPECIAL INFERIOR AL GENERAL, PORQUE SE CONSIDERA QUE EL TRABAJADOR DEL CAMPO TIENE MENOS NECESIDADES QUE SATISFACER QUE EL TRABAJADOR DE LA CIUDAD.

EL ARTÍCULO 97, POR SU PARTE, AFIRMA: "LOS SALARIOS MÍNIMOS NO PODRÁN SER OBJETO DE COMPENSACIÓN, DESCUENTO O REDUCCIÓN, SALVO EN LOS CASOS SIGUIENTES:

"FRACCIÓN I. PENSIONES ALIMENTICIAS DECRETADAS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE EN FAVOR DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN EL ARTÍCULO 110 FRACCIÓN V; Y

"FRACCIÓN II. PAGO DE RENTAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 150, FRACCIÓN II, INCISO A), Y DE CUOTAS PARA LA ADQUISICIÓN DE HABITACIONES LIBREMENTE ACEPTADO, POR EL TRABAJADOR. EN ESTE CASO, EL DESCUENTO NO PODRÁ EXCEDER DEL 10%."

LOS TIPOS DE SALARIO SE FIJARÁN SEGÚN EL ARTÍCULO 94, POR LAS COMISIONES REGIONALES Y SERÁN SOMETIDOS PARA SU RATIFICACIÓN O MODIFICACIÓN A LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

CUANDO NO EXISTAN DENTRO DE LA ZONA ECONÓMICA CONSIDERADA, CONTRATOS COLECTIVOS APLICABLES A LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE DETERMINADAS PROFESIONES U OFICIOS NI PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA FIJAR LOS SALARIOS MÍNIMOS PROFESIONALES, LOS FIJARÁN LAS COMISIONES REGIONALES Y LA COMISIÓN NACIONAL.

"EL SALARIO MÍNIMO ES EL QUE LA DOCTRINA LLAMA SALARIO JUSTO; EL PAPA LEÓN XIII, EN SU ENCÍCLICA RERUM NOVARUM, DEFINE EL SALARIO JUSTO DE LA SIGUIENTE FORMA:

-
- (19) CABANELLAS, GUILLERMO.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS.- TOMO 1 EDITORIAL MUNDO ATLÁNTICO.- BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1945.- P. 367
- (20) DE LA CUEVA, MARIO.-DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO 1.- DÉCIMA-SEGUNDA EDICIÓN.-EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO, 1970

"ENTRE LOS PRINCIPALES DEBERES DE LOS PATRONES DEBE FIGURAR, EN PRIMER TÉRMINO, EL DAR A CADA UNO EL SALARIO CONVENIENTE. SIN DUDA ALGUNA PARA FIJAR LA JUSTA MEDIDA DEL SALARIO PUEDEN ADOPTARSE MUCHOS PUNTOS DE VISTA, PERO HABLANDO EN TÉRMINOS GENERALES, EL RICO Y EL PATRÓN EXPLOTAN LA POBREZA Y ESPECULAN CON LA INDIGENCIA; SON COSAS QUE REPRUEBAN IGUALMENTE LAS LEYES DIVINAS Y HUMANAS". (19)

MARIO DE LA CUEVA NOS DICE QUE "LA DIFERENCIA ENTRE SALARIO MÍNIMO Y SALARIO JUSTO, SE PRECISA FÁCILMENTE; CUANDO LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE FIJAR UNO Y OTRO SON DISTINTOS. CUANDO ESTO OCURRE, NO EXISTE RAZÓN PARA LA CONFUSIÓN. LO QUE EL ESTADO DEBE ASEGURAR ES EL MÍNIMO VITAL; LA FIJACIÓN DEL SALARIO JUSTO SERÁ LA OBRA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA, DE LA HUELGA, DE LA SENTENCIA COLECTIVA, ETC." (20)

(19) CABANELLAS, GUILLERMO.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS.- TOMO 1 EDITORIAL MUNDO ATLÁNTICO.- BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1945.- P. 367

(20) DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO 1.- DÉCIMA-SEGUNDA EDICIÓN.-EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO, 1970

5. PRINCIPIO DE SALARIO REMUNERADOR

COMO YA SE HA MENCIONADO, EL SALARIO MÍNIMO ES LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE PAGARSE A UN TRABAJADOR, PERO EN UN MOMENTO DADO ESTE SALARIO PUEDE DEJAR DE SER FUNCIONAL, PORQUE EL ESFUERZO REALIZADO NO SEA COMPENSATORIO CON LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA. CUANDO SE PRESENTA ESTE CASO, SE ESTARÁ VIOLANDO EL PRINCIPIO REMUNERADOR.

EL TÉRMINO DE "SALARIO REMUNERADOR", APARECIÓ POR PRIMERA VEZ EN NUESTRO DERECHO, EN EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXVII, INCISO B), QUE DECRETA LA NULIDAD DE LA CLÁUSULA QUE "FIJE UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR, A JUICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE". LA NORMA NO DEFINIÓ EL CONCEPTO, SINO QUE, SEGÚN SE DEDUCE DE SU LECTURA, DEJÓ SU INTERPRETACIÓN A JUICIO DE LAS JUNTAS EN CADA CASO CONCRETO. EN VIRTUD DE QUE UN SALARIO REMUNERADOR SÓLO PUEDE ESTABLECERSE DESPUÉS DE ANALIZAR TODAS LAS CIRCUNSTANCIAS QUE CONCURRAN HUMANAS, TÉCNICAS, Y ECONÓMICAS, ÚNICAMENTE PUEDEN REALIZAR TAL ACTIVIDAD LOS TRIBUNALES.

LAS JUNTAS TENDRÁN A LA VISTA LA CONDICIÓN DE LAS PERSONAS, SU GRADO DE PREPARACIÓN TÉCNICA, SU EFICIENCIA MOSTRADA EN OTRAS EMPRESAS, LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBAN OTROS TRABAJADORES DE LA MISMA PROFESIÓN O SIMILARES, EN LAS FÁBRICAS O TALLERES DE LA ZONA ECONÓMICA EN LA QUE SE PRESTA EL TRABAJO, LA IMPORTANCIA DE LA ACTIVIDAD PARA EL MEJOR ÉXITO DE LA PRODUCCIÓN Y OTROS FACTORES SEMEJANTES.

DISPONE EL ARTÍCULO 85 DE LA LEY: "EL SALARIO DEBE SER REMUNERADOR Y NUNCA MENOR AL FIJADO COMO MÍNIMO DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DE ESTA LEY. PARA EL IMPORTE DEL SALARIO SE TOMARÁN EN CONSIDERACIÓN LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO".

AL RESPECTO, TRUEBA URBINA COMENTA QUE "CUANDO EL TRABAJADOR ESTIME QUE EL SALARIO QUE SE LE CUBRE NO ES REMUNERADOR EN RELACIÓN CON LOS SERVICIOS QUE PRESTA, DEBERÁ DEMANDAR ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO REMUNERADOR. LOS PATRONES ESTÁN OBLIGADOS A PAGAR COMO SALARIO MÍNIMO POR JORNADA DE TRABAJO, EL FIJADO POR LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, SIN TOMAR EN CUENTA EL TIEMPO QUE LE SEA SEÑALADO AL TRABAJADOR COMO JORNADA DIARIA DE TRABAJO, LA CUAL NO DEBERÁ EXCEDER DE OCHO HORAS". (21).

(21) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.-DÉCIMA EDICIÓN.-EDITORIAL PORRÚA, S.A.-MÉXICO 1972 P. 53

EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ENCUENTRA SU APOYO EN EL INCISO B) DE LA FRACCIÓN XXVII DEL ARTÍCULO 123, SEGÚN EL CUAL SERÁ NULA LA CLÁUSULA QUE FIJE UN SALARIO QUE NO SEA REMUNERADOR.

EL PRINCIPIO DE SALARIO REMUNERADOR, HA VENIDO A SUS TITUIR LA VIEJA IDEA DEL SALARIO JUSTO Y SE CONFIRMA LO QUE DECIMOS AL INICIO DE ESTE TEMA, A SABER: QUE EL SALARIO MÍNIMO ES LA CANTIDAD MENOR QUE PUEDA PA GARSE, SIN QUE EQUIVALGA A LA JUSTA RETRIBUCIÓN DEL SERVICIO PRESTADO.

ES PRECISO ESTABLECER LAS LÍNEAS GENERALES DEL SALARIO REMUNERADOR, PERO ES NATURAL QUE NO PUEDAN ENCONTRARSE REGLAS INFLEXIBLES Y QUE TAMPOCO SEA POSIBLE FIJAR CON EXACTITUD EL MONTO DEL SALARIO REMUNERADOR PARA CADA TRABAJO.

(21) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.- DÉCIMA EDICIÓN.- EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO 1972
P. 53

EN EL MISMO ORDEN DE IDEAS, DEBE DECIRSE QUE LOS DISTINTOS TRABAJOS DENTRO DE UNA EMPRESA, EXIGEN DIVERSOS SALARIOS Y QUE A MEDIDA QUE SE HACE MÁS TÉCNICO, DEBE AUMENTARSE LA REMUNERACIÓN. EL SALARIO REMUNERADOR ES TAMBIÉN COMO EL MÍNIMO, ESENCIALMENTE VARIABLE, PUES DEPENDE DE LA CALIDAD E INTENSIDAD DEL TRABAJO Y DE LAS POSIBILIDADES ECONÓMICAS DE LA EMPRESA. EL SALARIO QUE SE FIJA EN UN CONTRATO PUEDE SER REMUNERADOR Y SIN EMBARGO, CON EL TIEMPO LLEGARÍA A SER INJUSTO; SERÁ ENTONCES PRECISO FIJAR OTRO.

EL ANTERIOR PUNTO DE VISTA SE CONFIRMA CON LA EJECUTORIA DE LA CORTE DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 1935, AMPARO DIRECTO 4888/35/1A. FILADELFA GRANADOS: "SI BIEN EN UNA EJECUTORIA ESTABLECIÓ LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA QUE LA CANTIDAD QUE COMO SALARIO REMUNERADOR ESTABLECIÓ UNA JUNTA A BENEFICIO DE UN PORTERO ERA EQUITATIVA, DEBE TENERSE EN CUENTA QUE ESA EJECUTORIA NO ESTABLECIÓ QUE EL PORTERO ESTUVIERA OBLIGADO PARA EL FUTURO Y CUALESQUIERA QUE FUEREN LAS CIRCUNSTANCIAS, A CONFORMARSE CON LA CANTIDAD FIJADA Y MENOS SE DECIDIÓ EN LA MISMA EJECUTORIA QUE ESE SALARIO NO PUDIERA SER AUMENTADO CUANDO VARIARAN LAS CONDICIONES DE PRESTACIÓN DE SERVICIO O LAS NECESIDADES DEL TRABAJADOR, YA QUE LA RESOLUCIÓN QUE FIJA EN DETERMINADA CANTIDAD EL SALARIO DE UN TRABAJADOR ES SIEMPRE

REVISABLE Y NO PRODUCE EFECTOS DE COSA JUZGADA, ES DECIR NO IMPIDE QUE, EN PRESENCIA DE NUEVAS CONDICIONES ECONÓMICAS O DE MAYORES NECESIDADES DEL TRABAJADOR SE AUMENTE EL SALARIO, PUES DE ACEPTARSE LO CONTRARIO, SE LLEGARÁ A LA CONCLUSIÓN DE QUE LOS TRABAJADORES NO PUEDEN OBTENER UNA REMUNERACIÓN MAYOR NI MEJORAR CONSIGUIENTEMENTE, SUS POSIBILIDADES ECONÓMICAS Y SU NIVEL DE VIDA".

DE ESTA EJECUTORIA SE PUEDE APRECIAR QUE LA CANTIDAD QUE COMO SALARIO REMUNERADOR DE LOS PORTEROS FIJEN LAS JUNTAS, PUEDE SER INFERIOR A LA ESTABLECIDA COMO SALARIO MÍNIMO, ATENDIENDO AQUELLAS AL HACER ESA FIJACIÓN, A DIVERSAS CIRCUNSTANCIAS QUE CONCURRAN EN EL CASO ESPECIAL, TENIENDO EN CUENTA QUE EL QUE HA CELEBRADO EL CONTRATO CON EL PORTERO, SÓLO ESTÁ OBLIGADO A CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE LA MATERIA, EN LA PARTE PROPORCIONAL AL BENEFICIO QUE EL SERVICIO DEL TRABAJADOR LE PROPORCIONE.

LA EJECUTORIA DE LA CORTE SE REFIERE AL SALARIO FIJADO POR LAS JUNTAS, PERO LO QUE SE DICE DE ÉSTE, QUE VINO A SUSTITUIR AL CONTRACTUAL, SEA POR HABER DEJADO DE SER REMUNERADOR O PORQUE NO SE HABÍA FIJADO, VALE TAMBIÉN PARA EL QUE HUBIEREN CONVENIDO LAS PARTES. ES MANIFIESTA LA JUSTIFICACIÓN DE ESTA TESIS, YA QUE, SIENDO NULA LA CLÁUSULA QUE NO CONSIGNE

UN SALARIO REMUNERADOR, SE HACE INDISPENSABLE SU SUS
TITUCIÓN; Y LA NULIDAD PUEDE RESULTAR DE CAMBIOS
OCURRIDOS EN LAS DISPOSICIONES ECONÓMICAS O EN LAS
NECESIDADES DEL TRABAJADOR, AUN CUANDO EN UN PRINCI-
PIO HUBIERE SIDO REMUNERADOR EL SALARIO.

LA DECISIÓN SOBRE SI UN SALARIO ES REMUNERADOR, COM-
PETE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, POR
DISPOSICIÓN DEL INCISO B) DE LA FRACCIÓN XXVII DEL
ARTÍCULO 123, AL SEÑALAR: "LAS JUNTAS DE CONCILIA-
CIÓN Y ÁRBITRAJE TIENEN FACULTAD PARA DECLARAR NULAS
LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO QUE FIJEN EL SALARIO
QUE NO SEA A SU JUICIO REMUNERADOR Y EL HECHO DE QUE
EL ACTOR DEMANDE UNA CANTIDAD INFERIOR A TAL SALARIO,
NO IMPOSIBILITA A LAS JUNTAS PARA FIJARLO, YA QUE LAS
MISMAS TIENEN FACULTAD PARA NULIFICAR EL SALARIO VO-
LUNTARIAMENTE ESTABLECIDO POR LAS PARTES, CUANDO NO
LO CONSIDEREN REMUNERADOR.

EL PRECEPTO CONSTITUCIONAL MENCIONADO, ES APLICABLE
TAMBIÉN, EN CASO DE DUDA SOBRE EL MONTO DEL SALARIO,
POR NO HABERSE ESTABLECIDO EXPRESAMENTE EN EL CONTRA-
TO DE TRABAJO, YA QUE SON LAS MISMAS JUNTAS LAS QUE
DEBEN FIJARLO. POR OTRA PARTE, LA FALTA DE ALGUNA DE
LAS CLÁUSULAS QUE DEBAN ESTAR CONTENIDAS EN EL CON-
TRATO, NO INVALIDA LA RELACIÓN DE TRABAJO, NI PRIVA

AL TRABAJADOR DE EXIGIR LO QUE LE CORRESPONDE. LA EXISTENCIA DE ESTAS ACCIONES DEL TRABAJADOR HAN SIDO RECONOCIDAS CONSTANTEMENTE POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE; BASTA CITAR LA JURISPRUDENCIA RELATIVA AL CONTRATO DE PORTERÍA, QUE SE SANCIONÓ EXPRESAMENTE EN LA EJECUTORIA DEL 25 DE MARZO DE 1941, AMPARO DIRECTO 7893/40/2A., Cía. TELEFÓNICA Y TELEGRÁFICA FRONTERIZA, S.A.

6. PRINCIPIO "A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL"

ESTE PRINCIPIO ESTABA CONTENIDO EN LA INICIATIVA DE LOS DIPUTADOS CONSTITUYENTES AGUILAR, JARA Y GÓNGORA, PASANDO A FORMAR PARTE DE LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 123 Y POSTERIORMENTE EN EL PUNTO 7 DEL ARTÍCULO 427, DEL TRATADO DE PAZ DE VERSALLES DE 1919.

LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE QUERÉTARO PLASMÓ ESTE PRINCIPIO EN EL PÁRRAFO SÉPTIMO DE LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES, AL SEÑALAR QUE "PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL". LA LEY DE 1931 REPRODUJO ESTA DISPOSICIÓN EN SU ARTÍCULO 86.

POR OTRA PARTE, CABE MENCIONAR QUE EN FRANCIA, HASTA 1950, FUE CUANDO EN EL ARTÍCULO 91 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, SE CONSAGRÓ ESTE PRINCIPIO.

COMO HEMOS SEÑALADO CON ANTERIORIDAD, EL DERECHO MEXICANO CONSIGNÓ ANTES QUE CUALQUIERA OTRA LEGISLACIÓN, LA OBLIGATORIEDAD DE ESTE PRINCIPIO, QUE TRADUCE UNA DE LAS ASPIRACIONES DE LA CLASE OBRERA Y UNA DE LAS IDEAS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. ESTE ESTATUTO SE PROPONE LA PROTECCIÓN DEL ASALARIADO, INDEPENDIEMENTE DE SUS CUALIDADES PERSONALES; ESTO ES, EL DERECHO LABORAL PROTEGE AL TRABAJADOR COMO ENTIDAD ABSTRACTA Y ES ASÍ, PORQUE ESTE DERECHO TIENE UN SENTIDO DE UNIVERSALIDAD, DE IGUALDAD Y DE JUSTICIA SOCIAL; POR ESO IMPARTE IDÉNTICA PROTECCIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES.

LA FORMA ELEMENTAL EN QUE ESTE PRINCIPIO APARECE EN LA CONSTITUCIÓN, HUBO DE REGLAMENTARSE EN EL SENTIDO DE QUE LA IGUALDAD EN DOS ELEMENTOS TIENE QUE SER CONSIDERADA EN LAS MISMAS CONDICIONES, YA QUE DE OTRO MODO, SI SE DA EL MISMO TRATAMIENTO A DOS ELEMENTOS DESIGUALES, SE COMETE UNA NOTORIA INJUSTICIA,

EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ASÍ COMO TAMBIÉN DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ESTABLECEN: "PARA FIJAR EL IMPORTE DEL SALARIO EN CADA CLASE DE TRABAJO, SE TENDRÁ EN CUENTA LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL MISMO, ENTENDIÉNDOSE QUE PARA TRABAJO IGUAL, DESEMPEÑADO EN PUESTO, JORNADA, Y CONDICIONES DE EFICIENCIA TAMBIÉN IGUALES, DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, COMPRENDIENDO EN ÉSTE TANTO LOS PAGOS HECHOS POR CUOTA DIARIA, COMO LAS GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACIÓN Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD QUE SEA ENTREGADA A UN TRABAJADOR A CAMBIO DE SU LABOR ORDINARIA, SIN QUE PUEDA ESTABLECER DIFERENCIAS POR CONSIDERACIÓN A EDAD, SEXO O NACIONALIDAD".

ARTÍCULO 86 DE LA NUEVA LEY: "A TRABAJO IGUAL, DESEMPEÑADO EN PUESTO, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA TAMBIÉN IGUALES, DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL".

"LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA HA ESTABLECIDO JURISPRUDENCIA (APÉNDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, MÉXICO 1965, QUINTA ÉPOCA, PÁG. 150) EN EL SENTIDO DE QUE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES NO PUEDEN REFERIRSE A LA DENOMINACIÓN QUE SE DÉ AL PUESTO, SINO QUE CORRESPONDE MÁS DIRECTAMENTE Y SOBRE TODO, A LA CANTIDAD DE TRABAJO DESEMPEÑADO; ASIMISMO MENCIONÓ IGUALDAD DE CONDICIONES, DE CANTIDAD, DE CALIDAD Y DE JORNADA".

DE LA MISMA MANERA, LA CORTE HA TRATADO, EN NUMEROSAS OCASIONES, MÚLTIPLES PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DE IGUALDAD DE SALARIO; PARA QUE ÉSTE PRINCIPIO TENGA APLICACIÓN, ES REQUISITO ESENCIAL LA IGUALDAD DE TRABAJO. ASÍ LO DISPONE LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; EN CONSECUENCIA LA CORTE TUVO COMO TAREA INMEDIATA, EL ANÁLISIS DEL PRINCIPIO, "TRABAJO IGUAL". ADEMÁS DE ESTE REQUISITO DE FONDO, SE PRESENTÓ UN PROCESAL CONSISTENTE EN DETERMINAR A QUIEN CORRESPONDE LA CARGA DE LA PRUEBA, CUANDO SE INVOCA EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE SALARIO. LA CORTE RESOLVIÓ LAS DOS CUESTIONES EN LA EJECUTORIA DEL 14 DE JULIO DE 1936/36/1A. EDMUNDO PEÑA Y SOCIOS: (22)

"TRATÁNDOSE DE RECLAMACIONES SOBRE NIVELACIÓN DE SALARIOS, CORRESPONDE A LA PARTE DEMANDADA, CUANDO PRETENDE NEGAR ESE DERECHO, ACREDITAR QUE LOS TRABAJADORES QUE SOLICITAN ESA NIVELACIÓN DE SUELDO NO DESEMPEÑAN TRABAJO IGUAL AL QUE SE RETRIBUYE EN MAYOR PROPORCIÓN A OTRO Y OTROS TRABAJADORES, RESPECTO DE LOS QUE PIDEN ESA NIVELACIÓN. SI UNA EMPRESA, PASANDO LAS ESTIPULACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO,

(22) CITADO POR DE LA CUEVA, MARIO.- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO,- OBRA CITADA.- P. 654

OTORGA A DETERMINADO EMPLEADO MAYOR SALARIO DEL QUE DEBE CORRESPONDERLE, SEGÚN EL CONTRATO RESPECTIVO, POR ESE SÓLO HECHO RECONOCE IMPLÍCITAMENTE QUE ESE TRABAJO DEBE SER MEJOR REMUNERADO Y SI EL EMPLEADO EN CUESTIÓN DESEMPEÑA LOS MISMOS SERVICIOS, DENTRO DE RECONOCIDA IGUALDAD DE CONDICIONES Y EFICACIA RESPECTO DE OTROS TRABAJADORES O EMPLEADOS, ES EVIDENTE QUE A TODOS POR IGUAL DEBE CORRESPONDER EN SU RETRIBUCIÓN EL AUMENTO DE LA DIFERENCIA RESULTANTE, YA QUE DE LO CONTRARIO, SE VIOLARÍAN, EN PERJUICIOS DE LOS TRABAJADORES A QUIENES NO SE OTORGARA EL AUMENTO DE SALARIOS CORRESPONDIENTE, DISPOSICIONES EXPRESAS CONTENIDAS EN LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 123 Y EN EL ARTÍCULO 36 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

AHORA BIEN, LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN HA MODIFICADO RADICALMENTE SU JURISPRUDENCIA RESPECTO AL PROBLEMA PROCESAL DE LA CARGA DE LA PRUEBA, SEGÚN SE OBSERVA EN LA EJECUTORIA DE 8 DE ENERO DE 1948, AMPARO DIRECTO 4579/47/1A. JOSÉ PAVÓN Y CCAGS:

"EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE COMO ELEMENTOS ESENCIALES, QUE EL TRABAJO SE DESEMPEÑE EN PUESTO, JORNADA Y CONDICIONES DE EFICIENCIA IGUALES, Y QUE, PARA FIJAR EL SALARIO SE TENDRÁ EN CUENTA LA CALIDAD Y CANTIDAD DEL MISMO".

"AHORA BIEN, SIENDO LA PARTE ACTORA LA QUE SOSTIENE QUE SE ENCUENTRA EN EL CASO PREVISTO POR EL INDICADO PRECEPTO, ALEGANDO TENER DERECHO A UN SALARIO DE IGUAL CUANTÍA PORQUE DESEMPEÑAN IGUAL PUESTO, EN IGUAL JORNADA, CON IGUAL RENDIMIENTO EN CANTIDAD Y CALIDAD E IDÉNTICO POR SU EFICIENCIA A LA DE OTROS TRABAJADORES, QUE MENCIONÓ COMO BASE PARA LA COMPARACIÓN DEL TRABAJO E IGUALACIÓN DEL SALARIO RECLAMADO, DEBE DECIRSE QUE ES A DICHA PARTE ACTORA Y NO A LA PARTE DEMANDADA, A QUIEN CORRESPONDE ACREDITAR LA EXISTENCIA DE LOS REQUISITOS INDISPENSABLES PARA QUE PROSPERE LA ACCIÓN DE NIVELACIÓN DE SALARIO".

EL ARTÍCULO 163 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE AL RESPECTO: "LAS PARTES ESTÁN OBLIGADAS A APORTAR TODOS LOS ELEMENTOS PROBATORIOS DE QUE DISPONGAN, QUE PUEDAN CONTRIBUIR A LA COMPROBACIÓN DE LOS HECHOS O AL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD".

AHORA BIEN, EL ARTÍCULO 82, FRACCIÓN 1. DEL CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DICE QUE "EL QUE NIEGA SÓLO ESTÁ OBLIGADO A PROBAR, CUANDO LA NEGACIÓN ENVUELVA LA AFIRMACIÓN EXPRESA DE UN HECHO".

EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY PRECISA EL ALCANCE DE LA FRACCIÓN VII, DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, DETERMINANDO CON MAYOR EXACTITUD EL CONCEPTO DE IGUALDAD DE SALARIO. ESTE MISMO CRITERIO FUE SUSTENTADO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, EN LA EJECUTORIA DEL 13 DE MAYO DE 1940, AMPARO DIRECTO, - - 550/40/2A. ROBERTO MILLÁN: "AUN CUANDO ES VERDAD QUE EL TÉRMINO TRABAJO IGUAL QUE CONSIGNA EL ARTÍCULO 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE RELACIONA TAMBIÉN, Y NO EN FORMA EXCLUSIVA, CON LA DE CATEGORÍA, DE CARGO O DESIGNACIÓN DEL CARGO, RESPECTO DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA, ES ILÓGICA LA CONCLUSIÓN DE QUE POR ESA SIMPLE IDENTIDAD, LA REMUNERACIÓN QUE DEBE PAGARSE POR SUS SERVICIOS A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN LA MISMA CATEGORÍA O DESIGNACIÓN, DEBE SER NECESARIAMENTE IGUAL, PRETENDIENDO DESCONOCER QUE TAL REMUNERACIÓN DEBE CORRESPONDER MÁS DIRECTAMENTE Y SOBRE TODAS LAS COSAS, A LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO DESEMPEÑADO EN IGUALDAD DE PUESTO, DE JORNADA Y DE EFICIENCIA".

PARA DAR POR CONCLUIDO CON ESTE INCISO, ES DE IMPORTANCIA ANOTAR QUE A PESAR DEL TEXTO EXPRESO DE LA FRACCIÓN VII, APARTADO A. DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, LA LEY DE LA MATERIA EN SUS ARTÍCULOS 200, 234, 253, 257 Y 307, QUE ESTABLECEN NORMAS PARTICULARES PARA TRABAJOS ESPECIALES, TALES COMO: - -

TRABAJADORES DE BUQUES, TRIPULACIONES AERONÁUTICAS, FERROCARRILEROS, DEPORTISTAS, ACTORES Y MÚSICOS, NO OBSTANTE QUE SE PRESTE EL MISMO TRABAJO, NO SE CONSIDERA VIOLATORIO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO, LA DISPOSICIÓN QUE ESTIPULA SALARIOS DISTINTOS PARA TRABAJOS IGUALES, EN RAZÓN A LAS CAUSAS QUE DICHS PRECEPTOS SEÑALAN.

CAPITULO II

1. PROTECCION DEL SALARIO

"EL TÉRMINO DEFENSA O PROTECCIÓN DEL SALARIO TIENE UN SENTIDO AMPLIO Y UNO ESTRICTO: EL PRIMERO SE DEFINE DICHIENDO QUE SON LOS PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE SE PROPONEN ASEGURAR A CADA TRABAJADOR LA PERCEPCIÓN EFECTIVA DE UN SALARIO QUE RESPONDA A LOS OBJETIVOS DEL ESTATUTO LABORAL; SU SENTIDO SEGUNDO SE LIMITA A LA PARTE PRIMERA DE LA PROPOSICIÓN ANTERIOR: LA PERCEPCIÓN EFECTIVA DEL SALARIO, CUALQUIERA QUE ESTA SEA". (23)

LA PROTECCIÓN DEL SALARIO NO SE COMPONE DE DISPOSICIONES APLICABLES A LAS RELACIONES ENTRE CADA TRABAJADOR; LA PERCEPCIÓN EFECTIVA DE SUS SALARIOS Y POR ELLO SU PROTECCIÓN, SE DIRIGE EN CONTRA DE SU PATRONO Y DE PERSONAS AJENAS A LA RELACIÓN DE TRABAJO, COMO SON LOS ACREEDORES DEL PATRÓN, Y LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR, EL DERECHO DEL TRABAJO SE DICTA NO SÓLO PARA REGIR UNA RELACIÓN JURÍDICA, SINO TAMBIÉN PARA ALCANZAR UN OBJETIVO SOCIAL Y HUMANO, QUE ES DAR A CADA HOMBRE Y A SU FAMILIA, UNA EXISTENCIA DIGNA.

(23) DE LA CUEVA, MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- OB. CIT P. 340

ERNESTO KROTOSCHIN, SOSTIENE QUE "LAS DISPOSICIONES LEGALES QUE PROTEGEN AL SALARIO, TIENEN CUALQUIERA DE ESTOS DOS OBJETIVOS: GARANTIZAR UNA RETRIBUCIÓN JUSTA, ATENTAS LAS CONDICIONES ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y DE HECHO DE LA LOCALIDAD, O ASEGURAR LA PERCEPCIÓN ÍNTEGRA DE LA RETRIBUCIÓN". (24)

ANTONIO ÁGUINAGA EXPRESA: "SERÍA ILUSORIA E INEFICAZ LA EXISTENCIA DE UNAS CONDICIONES SOBRE EL SALARIO SI EL ESTADO SE INHIBIERA COMO MERO EXPECTADOR DEL CONTROL DE TRABAJO, SIN FACILITAR AL TRABAJADOR LAS GARANTÍAS LEGALES PARA COBRAR SU SALARIO A SU DEBIDO TIEMPO, EN LA CUANTÍA ESTABLECIDA, YA QUE SU PERCEPCIÓN NO PUEDE DIFERIRSE, PUES CONSTITUYE PARA EL TRABAJADOR EL OBJETIVO ÚNICO E INMEDIATO DEL ORDEN ECONÓMICO DE LA PRESTACIÓN DE SU TRABAJO". (25)

MÁS ADELANTE, KROTOSCHIN ASEGURA QUE "LA REMUNERACIÓN SUELE SER LA ÚNICA FUENTE DE INGRESOS PARA EL TRABAJADOR; POR ESO ES DE GRAN IMPORTANCIA ASEGURARLE EN LO POSIBLE LA PERCEPCIÓN CORRECTA Y DEBIDA DE LA REMUNERACIÓN EN EL DÍA DE PAGO; SE HAN TOMADO UNA SERIE DE MEDIDAS PARA PROTEGER AL SALARIO CONTRA DISMINUCIONES, RETENCIONES Y OTROS HECHOS QUE PODRÍAN - -

(24) TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO.- OB. CIT.
P. 299

(25) DOCTRINA Y LEGISLACIÓN SOCIAL.- P, 335

FRUSTRAR LA ESPERANZA DEL TRABAJADOR DE COBRAR LA REMUNERACIÓN ÍNTEGRA, SEA QUE TALES HECHOS PROVENGAN DEL PATRONO, DE TERCEROS O DEL MISMO TRABAJADOR".

(26)

LAS MEDIDAS PROTECTORAS DEL SALARIO PUEDEN DIVIDIRSE EN CUATRO GRANDES GRUPOS, LOS QUE HAN SIDO ACEPTADOS POR CASI TODAS LAS LEGISLACIONES, A SABER:

"1).- PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ABUSOS DEL PATRÓN.

"2).- PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

"3).- PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL PATRÓN.

"4).- PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR". (27)

(26) TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO.- OB. CIT. P. 299

(27) CFR. DE LA CUEVA, MARIO.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- P. 341 Y S.

1).- PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ABUSOS
DEL PATRÓN

LA PRIMERA MEDIDA QUE TIENDE A PROTEGER EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, ES LA INSTITUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO. ESTE ES, COMO YA HEMOS EXPRESADO, SEGÚN LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 90 DE LA LEY, "LA CANTIDAD MENOR QUE DEBE RECIBIR EL TRABAJADOR POR LOS SERVICIOS PRESTADOS EN UNA JORNADA DE TRABAJO.

"EL SALARIO MÍNIMO DEBERÁ SER SUFICIENTE PARA SATISFACER LAS NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL, Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS".

DE ACUERDO CON LA DEFINICIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, EL DERECHO A PERCIBIR ÉSTE, NO ES ESTRICTAMENTE POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DURANTE OCHO HORAS, SINO POR LA JORNADA QUE POR COSTUMBRE, O POR CONTRATO, LLEVE A CABO EL TRABAJADOR AL SERVICIO DEL PATRÓN POR OTRA PARTE, EL PATRÓN QUE NO CUBRA EL SALARIO ESTABLECIDO AL RESPECTO, NO SÓLO FALTA AL CUMPLIMIENTO DE PRECEPTOS LEGALES, SINO QUE PUEDE INCURRIR EN LA COMISIÓN DEL DELITO DE FRAUDE AL SALARIO.

EXISTE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR EL SALARIO EN EFECTIVO Y SE PROHIBE EL TRUCK-SYSTEM Y LAS TIENDAS DE RAYA. YA DESDE EL PARTIDO LIBERAL DE LOS HERMANOS FLORES MAGÓN, SE ESTABLECIÓ LA "PROHIBICIÓN A LOS PATRONES, BAJO SEVERAS PENAS, DE PAGAR AL TRABAJADOR DE CUALQUIER MODO QUE NO SEA CON DINERO EN EFECTIVO Y CASTIGAR A LOS QUE IMPONGAN MULTAS A LOS TRABAJADORES, O RETARDEN EL PAGO DE LA RAYA POR MÁ S DE UNA SEMANA, O NIEGUEN AL QUE SE SEPRE DEL TRABAJO EL PAGO INMEDIATO DE LO QUE TIENE GANADO, SUPRIMIENDO LAS TIENDAS DE RAYA". (28)

EL CONSTITUYENTE DE 1917, EN LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, SEÑALÓ: "EL SALARIO DEBERÁ PAGARSE PRECISAMENTE EN MONEDA DE CURSO LEGAL, NO SIENDO PERMITIDO HACERLO EFECTIVO CON MERCANCÍAS, NI CON VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRO SIGNO REPRESENTATIVO CON QUE PRETENDA SUBSTITUIR LA MONEDA". (29)

LA FRACCIÓN XXVII, INCISO E), APARTADO A), DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ESTABLECE: "SERÁN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARÁN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO:

(28)
(29)

"E).- LAS QUE ENTRAÑEN OBLIGACIÓN DIRECTA O INDIRECTA DE ADQUIRIR LOS ARTÍCULOS DE CONSUMO EN TIENDAS O LUGARES DETERMINADOS".

"EL TRUCK-SYSTEM - EXPRESA ALFRED HUECK - ES LA FORMA DE PAGO DEL SALARIO QUE ADQUIRIÓ CARTA DE NATURALEZA, PRINCIPALMENTE EN LOS COMIENZOS DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, SI BIEN NO FUE DESCONOCIDA POR OTROS PAÍSES Y ASÍ DESDE LUEGO, POR ALEMANIA. TAL FORMA TRAJÓ UN PERJUICIO ESPECIAL PARA EL TRABAJADOR; EL PATRÓN LO OBLIGABA A COMPRARLE DETERMINADAS MERCANCIAS DE USO DIARIO, POR EJEMPLO: CAFÉ Y OTROS ARTÍCULOS, CON LO QUE AQUÉL, FIJANDO PRECIOS MUY ALTOS, OBTENÍA UNA GANANCIA CONSIDERABLE, ES DECIR, EL TRABAJADOR RECIBÍA MERCANCIAS EN LUGAR DE DINERO, POR LAS QUE DEBÍA PAGAR UN PRECIO MUY ELEVADO; DE ESTE MODO, SE LE REDUCÍA SU SALARIO SIN QUE LOS TRABAJADORES PUDIERAN OBTENER UNA CANTIDAD SUFICIENTE DE DINERO, PUES SE LES LIMITABA LA FACULTAD DE DISPONER LIBREMENTE DE ÉL. PARTICULARMENTE PELIGROSO ERA ESTE SISTEMA CUANDO LAS MERCANCIAS SE SUMINISTRABAN PREVIAMENTE A CRÉDITO, YA QUE EL TRABAJADOR DEBÍA PAGARLAS CON SUS SERVICIOS, RECIBIENDO ENTRE TANTO NUEVAS MERCANCIAS EN LAS MISMAS CONDICIONES; EL TRABAJADOR CAYÓ DE ESTE MODO CON FACILIDAD EN UNA DEPENDENCIA ECONÓMICA PERMANENTE RESPECTO DEL PATRÓN". (30)

(30) ALFRED HUECK, Y DR. H. C. NIPERDR.- COMPENDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.- P. 147

POR SU PARTE, EL ARTÍCULO 50., FRACCIÓN IX, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ESTABLECE A ESTE RESPECTO QUE "NO PRODUCIRÁ EFECTO LEGAL, NI IMPEDIRÉ EL GOCE Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS, SEA ESCRITO O VERBAL, LA ESTIPULACIÓN QUE ESTABLEZCA LA OBLIGACIÓN DIRECTA O INDIRECTA PARA OBTENER ARTÍCULOS DE CONSUMO EN TIENDA O LUGAR DETERMINADO".

LOS ECONOMATOS.- EN LA ACTUALIDAD "EL ECONOMATO O SISTEMA DE VENTAS A PRECIOS MODERADOS QUE EFECTÚA LA EMPRESA DE CIERTOS ARTÍCULOS ESENCIALES PARA LA VIDA DEL TRABAJADOR, SE DIFERENCIA DEL TRUCK-SYSTEM EN QUE NO ES OBLIGACIÓN PARA EL OBRERO LA ADQUISICIÓN DE TALES ESPECIES, YA QUE MÁS BIEN, POR EL PRECIO BAJO EN QUE SON OFRECIDAS, SE TIENDE A PROTEGER A LAS FAMILIAS PROLETARIAS". (31)

DE LA MISMA MANERA, EXISTEN DIVERSAS INSTITUCIONES DONDE EL TRABAJADOR ADQUIERE SUS MERCANCÍAS, QUE NO SON VIOLATORIAS AL ARTÍCULO 50. ANTES CITADO, SIEMPRE Y CUANDO ESTAS INSTITUCIONES FUNCIONEN DE ACUERDO AL ARTÍCULO 103 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE LO SIGUIENTE:

(31) PATRÓN PÉREZ, ROBERTO.- DERECHO SOCIAL Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO, 2A. EDICIÓN AMPLIADA Y ACTUALIZADA.- BUENOS AIRES.- P. 58

"LOS ALMACENES Y TIENDAS EN QUE SE EXPENDAN ROPA, COMESTIBLES Y ARTÍCULOS PARA EL HOGAR, PODRÁN CREARSE POR CONVENIO EXPRESO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES DE UNA O VARIAS EMPRESAS, DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:

"I.- LA ADQUISICIÓN DE LAS MERCANCÍAS SERÁ LIBRE SIN QUE SE PUEDA EJERCER COACCIÓN SOBRE LOS TRABAJADORES.

"II.- LOS PRECIOS DE VENTA DE LOS PRODUCTOS SE FIJARÁN POR CONVENIO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, Y NUNCA PODRÁN SER SUPERIORES A LOS PRECIOS OFICIALES Y, EN SU DEFECTO, A LOS CORRIENTES EN EL MERCADO.

"III.- LAS MODIFICACIONES EN LOS PRECIOS SE SUJETARÁN A LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, Y

"IV.- EN EL CONVENIO SE DETERMINARÁ LA PARTICIPACIÓN QUE CORRESPONDA A LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DEL ALMACÉN O TIENDA".

PROHIBICIÓN DE RETENER EL SALARIO POR CONCEPTO DE MULTAS.- ÉS OTRA DE LAS MEDIDAS PARA PROTEGER EL SALARIO CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRÓN; ESTA PROHIBICIÓN SE

SE ENCUENTRA EXPRESA EN EL INCISO F). DE LA FRACCIÓN XXVII, DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN: "SERÁN CONDICIONES NULAS Y NO OBLIGARÁN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO.

"F).- LAS QUE PERMITAN RETENER EL SALARIO EN CONCEPTO DE MULTAS".

POR SU PARTE, EL ARTÍCULO 107 DE LA LEY ESTABLECE: "ESTÁ PROHIBIDA LA IMPOSICIÓN DE MULTAS A LOS TRABAJADORES, CUALQUIERA QUE SEA SU CAUSA O CONCEPTO".

EL TÉRMINO MULTA SE EMPLEA POR LA LEY, PARA REFERIRSE A LA SANCIÓN QUE PUEDE IMPONERSE AL TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE FALTA DE CUMPLIMIENTO A SUS OBLIGACIONES.

PROHIBICIÓN GENERAL DE LOS DESCUENTOS.- EL DESCUENTO EN EL SALARIO ES UNO DE LOS MEDIOS MÁS SOCORRIDOS, POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS, PARA DEJAR DE PAGAR LA RETRIBUCIÓN QUE CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES POR SUS SERVICIOS; LOS CONSTITUYENTES DEL 17, PREVIENDO ESTA SITUACIÓN, DEJARON PLASMADA UNA DISPOSICIÓN EN EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN VIII, QUE ESTABLECE: "EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO, COMPENSACIÓN O DESCUENTO"; NO OBSTANTE, EL ARTÍCULO 110

DE LA LEY, SEÑALA LAS SIGUIENTES EXCEPCIONES; "LOS DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES ESTÁN PROHIBIDOS, SALVO EN LOS CASOS Y CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

"I.- PAGO DE DEUDAS CONTRAÍDAS CON EL PATRÓN POR ANTICIPO DE SALARIOS, PAGOS HECHOS CON EXCESOS, PÉRDIDAS, AVERÍAS O ADQUISICIÓN DE ARTÍCULOS PRODUCIDOS POR LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO. LA CANTIDAD EXIGIBLE EN NINGÚN CASO PODRÁ SER MAYOR DEL IMPORTE DE LOS SALARIOS DE UN MES Y EL DESCUENTO SERÁ EL QUE CONVENGAN AL TRABAJADOR Y AL PATRÓN, SIN QUE PUEDA SER MAYOR DEL TREINTA POR CIENTO DEL EXCEDENTE DEL SALARIO MÍNIMO:

"II.- PAGO DE LA RENTA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 151, QUE NO PODRÁ EXCEDER DEL QUINCE POR CIENTO DEL SALARIO:

"III.- PAGO DE AHORROS PARA CUBRIR PRÉSTAMOS PROVENIENTES DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA, DESTINADOS A LA ADQUISICIÓN, CONSTRUCCIÓN, REPARACIÓN O MEJORAS DE CASA HABITACIÓN O AL PAGO DE PASIVOS ADQUIRIDOS POR ÉSTOS CONCEPTOS. ÉSTOS DESCUENTOS DEBERÁN HABER SIDO ACEPTADOS LIBREMENTE POR EL TRABAJADOR:

"IV.- PAGO DE CUOTAS PARA LA CONSTITUCIÓN Y FENÓMENO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS Y DE CAJAS DE AHORRO, SIEMPRE QUE LOS TRABAJADORES MANIFIESTEN EXPRESA Y LIBREMENTE SU CONFORMIDAD Y QUE NO SEAN MAYORES DEL TREINTA POR CIENTO DEL EXCEDENTE DEL SALARIO MÍNIMO;

"V.- PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS EN FAVOR DE LA ESPOSA HIJOS, ASCENDIENTES Y NIETOS, DECRETADO POR LA AUTORIDAD COMPETENTE;

"VI.- PAGO DE LAS CUOTAS SINDICALES ORDINARIAS PREVISTAS EN LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS;

"VII.- PAGO DE ABONOS PARA CUBRIR CRÉDITO GARANTIZADO POR EL FONDO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 103 BIS DE ESTA LEY, DESTINADOS A LA ADQUISICIÓN DE BIENES DE CONSUMO, O AL PAGO DE SERVICIOS. ÉSTOS DESCUENTOS DEBERÁN HABER SIDO ACEPTADOS LIBREMENTE POR EL TRABAJADOR Y NO PODRÁN EXCEDER DEL VEINTE POR CIENTO DEL SALARIO".

PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN.- LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 123, PROHIBE LA COMPENSACIÓN ENTRE LAS DEUDAS DEL TRABAJADOR Y DEL PATRONO QUE INVOLUCREN AL SALARIO MÍNIMO. DE ESTA FRACCIÓN SE DESPRENDE QUE SOLAMENTE HAY PROHIBICIÓN CUANDO SE TRATE DE SALARIOS

SUPERIORES AL MÍNIMO. ÉSTE PROBLEMA SE RESUELVE CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 105 QUE EXPRESA: "EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES NO SERÁ OBJETO DE COMPENSACIÓN ALGUNA".

2.- PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

ESTA PROTECCIÓN LA MOTIVÓ LA POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR PUDIERA CONTRAER DEUDAS Y QUE SUS ACREEDORES, EN ÚLTIMA INSTANCIA, LAS HARÍAN EFECTIVAS CON EL SALARIO DEL TRABAJADOR, DEJANDO A SU FAMILIA DESPROTEGIDA.

LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO.- ÉSTE PRINCIPIO SE ENCUENTRA CONTENIDO EN LA FRACCIÓN VIII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ESTABLECIENDO QUE EL SALARIO MÍNIMO QUEDARÁ EXCEPTUADO DE EMBARGO.

LA NULIDAD DE LA SESIÓN DE SALARIOS.- NO OBSTANTE EL PRINCIPIO DE INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO, LA LEY TAMBIÉN ESTABLECE LA NULIDAD DE LA SESIÓN DE SALARIOS, YA QUE CON ESA MEDIDA SE EVITA QUE EL TRABAJADOR CEDA SU SALARIO A SU PATRON, ASÍ COMO A SUS ACREEDORES; DE ESTA MANERA LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 104: "ES NULA

LA SESIÓN DE LOS SALARIOS EN FAVOR DEL PATRÓN O DE TERCERAS PERSONAS, CUALQUIERA QUE SEA LA DENOMINACIÓN O FORMA QUE SE LE DE".

POR SU PARTE, EL ARTÍCULO 112 DE LA LEY VIGENTE EXPRESA:

"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". (ESPOSA, HIJOS, ASCENDIENTES Y NIETOS).

"LOS PATRONES NO ESTÁ OBLIGADOS A CUMPLIR NINGUNA OTRA ORDEN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA DE EMBARGO".

3.- PROTECCIÓN AL SALARIO EN CONTRA DE LOS ACREEDORES DEL PATRÓN

ES MUY LÓGICA ESTA PROTECCIÓN SI SE TOMA EN CUENTA QUE, EN UN MOMENTO DADO, EL PATRÓN PUEDE QUEDAR EN ESTADO DE INSOLVENCIA; EN ESTE CASO, LOS CRÉDITOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES SERÁN PREFERENTES A CUALQUIER OTRO CRÉDITO, COMO LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 114 DE LA LEY; "LOS TRABAJADORES NO NECESITAN ENTRAR A CONCURSO, QUIEBRA, SUSPENSIÓN DE PAGOS O SUCESIÓN.

LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PROCEDERÁ AL EM-
BARGO Y REMATE DE LOS BIENES NECESARIOS PARA EL PAGO
DE LOS SALARIOS E INDEMNIZACIONES".

AL RESPECTO, EL ARTÍCULO 2989 DEL CÓDIGO CIVIL ESTABLECE: "LOS TRABAJADORES NO NECESITAN ENTRAR AL CONCURSO PARA QUE SE LES PAGUEN LOS CRÉDITOS QUE TENGAN POR LOS SALARIOS O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ÚLTIMO AÑO Y POR INDEMNIZACIONES. DEDUCIRÁN SU RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD QUE CORRESPONDA Y EN CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN QUE SE DICTE, SE ENAJENARÁN LOS BIENES QUE SEAN NECESARIOS PARA QUE LOS CRÉDITOS DE QUE SE TRATA SE PAGUEN PREFERENTEMENTE A CUALQUIERA OTRO".

DE LA MISMA MANERA NUESTRA CONSTITUCIÓN, EN SU ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXIII, DISPONE: "LOS CRÉDITOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, POR SALARIOS O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ÚLTIMO AÑO, Y POR INDEMNIZACIONES, TENDRÁN PREFERENCIA SOBRE CUALESQUIERA OTRO EN LOS CASOS DE CONCURSO O DE QUIEBRA".

4. PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR

AUNQUE TODAS LAS PROTECCIONES QUE SE LE HAN DADO AL SALARIO LLEVAN LA FINALIDAD DE PROTEGER A LA FAMILIA, EL LEGISLADOR DEL 17 QUISO DARLE UNA MAYOR PROTECCIÓN,

ESTABLECIENDO DISPOSICIONES QUE TIENDEN A PROTEGER DIRECTAMENTE A LA FAMILIA, COMO SON LAS QUE A CONTINUACIÓN MENCIONAREMOS:

CANCELACIÓN DE LAS DEUDAS DE LOS TRABAJADORES.- EN LA ÉPOCA FEUDAL EXISTÍA LA PRÁCTICA DE CREAR DEUDAS IMAGINARIAS QUE NUNCA SE PAGABAN, YA QUE LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES JAMÁS LO PERMITÍAN, TRANSMITIENDO ESTAS DE PADRES A HIJOS Y DE ESTA MANERA SE OBLIGA A TODA LA FAMILIA A TRABAJAR, SIN LA ESPERANZA DE RECUPERAR ALGÚN DÍA SU LIBERTAD. ESTO MOTIVÓ QUE EL ARTÍCULO 13 TRANSITORIO DE LA CONSTITUCIÓN DECLARARA: "EXTINGUIDAS DE PLENO DERECHO LAS DEUDAS CONTRAÍDAS CON LOS PATRONOS, SUS FAMILIARES O INTERMEDIARIOS".

AL RESPECTO EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXIV DE NUESTRA CARTA MAGNA, DISPONE: "DE LAS DEUDAS CONTRAÍDAS POR LOS TRABAJADORES A FAVOR DE SUS PATRONOS, DE SUS ASOCIADOS, FAMILIARES O DEPENDIENTES, SÓLO SERÁ RESPONSABLE EL MISMO TRABAJADOR, Y EN NINGÚN CASO Y POR NINGÚN MOTIVO SE PODRÁN EXIGIR A LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA, NI SERÁN EXIGIBLES DICHAS DEUDAS POR LA CANTIDAD EXCEDENTE DEL SUELDO DEL TRABAJADOR EN UN MES".

TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS Y ACCIONES DEL TRABAJADOR FALLECIDO.- AL INCLUIR LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EL ARTÍCULO 115, QUE EXPRESA: "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", SE HA DADO SOLUCIÓN AL PROBLEMA A QUE SE ENFRENTABAN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN EN RELACIÓN A LOS SALARIOS E INDEMNIZACIONES DE LOS HEREDEROS DEL TRABAJADOR, YA QUE NO EXISTÍA NINGUNA DISPOSICIÓN AL RESPECTO.

LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR, SEGÚN EL ARTÍCULO 501 DE LA LEY, SERÁN:

"I.- LA VIUDA O EL VIUDO QUE HUBIESE DEPENDIDO ECONÓMICAMENTE DE LA TRABAJADORA Y QUE TENGA UNA INCAPACIDAD DE 50% O MÁS, Y LOS HIJOS MENORES DE DIECISEIS AÑOS Y LOS MAYORES DE ESTA EDAD, SI TIENEN UNA INCAPACIDAD DE 50% O MÁS;

"II.- LOS ASCENDIENTES CONCURRIRÁN CON LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, A MENOS QUE SE PRUEBE QUE NO DEPENDÍAN ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR;

"III.- A FALTA DE CÓNYUGE SUPÉRSTITE, CONCURRIRÁN CON LAS PERSONAS SEÑALADAS EN LAS DOS FRACCIONES ANTERIORES, LA PERSONA CON QUIEN EL TRABAJADOR VIVIÓ, COMO SI FUERA SU CÓNYUGE, DURANTE LOS CINCO AÑOS QUE PRECEDIERON INMEDIATAMENTE A SU MUERTE, O CON LA QUE

TUVO HIJOS, SIEMPRE QUE AMBOS HUBIEREN PERMANECIDO LIBRES DE MATRIMONIO DURANTE EL CONCUBINATO, PERO SI AL MORIR EL TRABAJADOR, HOMBRE O MUJER, MANTENÍA RELACIONES DE CONCUBINATO CON VARIAS PERSONAS, NINGUNA DE ELLAS TENDRÁ DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN.

"IV.- A FALTA DE CÓNYUGE SUPÉRSTITE, HIJOS Y ASCENDIENTES, LAS PERSONAS QUE DEPENDÍAN ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR CONCURRIRAN CON EL CONCUBINO, HOMBRE O MUJER, QUE REUNA LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN LA FRACCIÓN ANTERIOR, EN LA PROPORCIÓN EN QUE CADA UNO DEPENDÍA DE ÉL;

"V.- A FALTA DE LAS PERSONAS MENCIONADAS EN LAS FRACCIONES ANTERIORES, EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL".

PATRIMONIO DE FAMILIA.- ES OTRA DE LAS FORMAS DE PROTEGER A LA FAMILIA; ESTE PATRIMONIO ES INALIENABLE Y NO ES SUSCEPTIBLE DE GRAVAMEN REAL; NO SE PUEDE EMBARGAR; SOLAMENTE SE PUEDE TRANSMITIR POR HERENCIA; ASÍ LO ESTABLECE EL ARTÍCULO 123, FRACCIÓN XXVIII, QUE EXPRESA: "LAS LEYES DETERMINARÁN LOS BIENES QUE CONSTITUYAN EL PATRIMONIO DE LA FAMILIA, BIENES QUE SERÁN INALIENABLES, NO PODRÁN SUJETARSE A GRAVÁMENES REALES NI EMBARGOS, Y SERÁN TRANSMISIBLES A TÍTULO DE HERENCIA CON SIMPLIFICACIÓN DE LAS FORMALIDADES DE LOS JUICIOS SUCESORIOS".

CAPITULO III

PRIVILEGIOS DEL SALARIO

ESPIRITU DE LA LEGISLACION Y ANTECEDENTES

1. REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

LAS LEGISLACIONES EN MATERIA LABORAL PROMULGADAS POR LOS ESTADOS SIRVIERON EN GRAN MEDIDA PARA SENTAR ALGUNAS DE LAS CONCEPCIONES JURÍFICAS DEL ARTÍCULO 123 DE NUESTRA CARTA MAGNA DE 1917, CONCEPCIONES ÉSTAS QUE ELEVAPON LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES A LA CATEGORÍA DE DERECHOS SOCIALES, CONSIDERANDO AL ESTADO COMO EL ÓRGANO ADECUADO PARA IMPLANTAR LA JUSTICIA SOCIAL, PROMOVER EL DESARROLLO ECONÓMICO Y PRESERVAR LA LIBERTAD. ENTRE LOS DERECHOS CONSAGRADOS POR TAL ARTÍCULO, ENCONTRAMOS LA JORNADA NORMAL DE TRABAJO; EL DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO; EL SALARIO MÍNIMO; LA IGUALDAD DE SALARIO A TRABAJO IGUAL; LA PROTECCIÓN AL SALARIO; LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES; LA PROTECCIÓN A LA MUJER Y A LOS MENORES; LOS DERECHOS DERIVADOS DE LA MATERNIDAD; LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS DERECHOS DE PREVISIÓN SOCIAL, TALES COMO LA RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONES ANTE

LOS RIESGOS PROFESIONALES, COMPRENDIENDO TANTO LOS ACCIDENTES DE TRABAJO COMO LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES; LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES DE ADOPTAR LAS MEDIDAS NECESARIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES, Y ALGO DE LA MAYOR TRASCENDENCIA, EL RECONOCIMIENTO DE LOS SINDICATOS Y EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES.

EL ARTÍCULO 123, COMO PARTE DE UNA CONSTITUCIÓN, ES Y HA SIDO DINÁMICO, PUES ESTÁ ATENTO A LOS CAMBIOS SOCIOECONÓMICOS DEL PAÍS. EN CONSECUENCIA, LE HAN SIDO INTRODUCIDAS VARIAS REFORMAS QUE TIENDEN A MANTENERLO ACTUALIZADO EN SU PAPEL PROTECCIONISTA DE LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES. A CONTINUACIÓN CITAREMOS LAS SIGUIENTES REFORMAS, RELATIVAS AL APARTADO A:

A.- DE 6 DE SEPTIEMBRE DE 1929.- SE MODIFICÓ LA FRACCIÓN XXIX, PARA SEÑALAR DE UTILIDAD PÚBLICA LA EXPEDICIÓN DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, MISMA QUE COMPRENDERÍA SEGUROS DE INVALIDEZ, DE VIDA, DE CESACIÓN INVOLUNTARIA DEL TRABAJO, DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES, ETC.,.

B.- DE 1933 Y 1962.- SE REFORMÓ LA FRACCIÓN IX, CON EL OBJETO DE REGULAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, A

TRAVÉS DEL PORCENTAJE QUE FIJA LA COMISIÓN NACIONAL INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO.

C.- DE 14 DE FEBRERO DE 1972.- SE REFORMA LA FRACCIÓN XII ESTABLECIENDO QUE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES HABITACIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS SE CUMPLA MEDIANTE APORTACIONES QUE LAS EMPRESAS HAGAN A UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA, CON EL OBJETO DE CONSTITUIR DEPÓSITOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGARLES CRÉDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD SUS HABITACIONES. TAMBIÉN SEÑALA QUE SE CONSIDERA DE UTILIDAD SOCIAL LA EXPEDICIÓN DE UNA LEY PARA LA CREACIÓN DE UN ORGANISMO INTEGRADO POR REPRESENTANTES DEL GOBIERNO FEDERAL, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, QUE ADMINISTRE LOS RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA REGULANDO DICHA LEY; ADEMÁS, LOS PROCEDIMIENTOS SEGÚN LOS CUALES LOS TRABAJADORES PODRÁN ADQUIRIR EN PROPIEDAD SUS HABITACIONES. ÉSTA REFORMA CONSTITUCIONAL PRODUJO MODIFICACIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DIÓ ORIGEN A LA LEY CREADORA DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, LEY QUE MÁS ADELANTE COMENTAREMOS.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

EN ESTE CUERPO DE NORMAS SE DISTINGUEN CLARAMENTE LOS DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR, LOS COLECTIVOS DE LA CLASE OBRERA, LAS DISPOSICIONES DE PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL, ASÍ COMO LAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. ESTA LEY SEÑALA TAMBIÉN LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN TORNO A LA RELACIÓN CONTRACTUAL, DISTINGUIENDO LOS REQUISITOS Y POSIBILIDADES DE MODIFICAR, SUSPENDER O TERMINAR LA MISMA.

POR LO QUE CORRESPONDE A LA PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIALES ESTE ORDENAMIENTO DEFINE PALMARIAMENTE EL RIESGO DE TRABAJO Y ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE LOS PATRONES PARA CUBRIRLOS A TRAVÉS DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES, MISMAS QUE BENEFICIAN NO SOLO AL TRABAJADOR, SINO TAMBIÉN A SU FAMILIA.

EN RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, LA LEY DE 1931, AL IGUAL QUE SUS REFORMAS Y ADICIONES POSTERIORES, HA TENIDO COMO CARACTERÍSTICA FUNDAMENTAL LA CONCEPCIÓN TRIPARTITA DE ALGUNAS DE ELLAS, TALES COMO LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ÁRBITRAJE, LAS COMISIONES DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS, ETC. DICHO TRIPARTISMO SE

ENTIENDE COMO LA ACCIÓN CONJUNTA Y RESPONSABLE DE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN EN TORNO AL ESTADO PARA LOGRAR LA JUSTICIA, LA SEGURIDAD Y LA INTEGRACIÓN SOCIALES.

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

NUESTRA VIDA SOCIOECONÓMICA, AL CONTINUAR SU AVANCE, JUNTAMENTE CON EL FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES, SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, ASÍ COMO LA JURISPRUDENCIA Y LOS LAUDOS PROGRESISTAS, DIÓ LA PAUTA QUE EN EL AÑO DE 1970 FUERA REVISADA A FONDO NUESTRA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ENTRE OTRAS CUESTIONES DIGNAS DE INTERÉS EN LA NUEVA LEY, MERECEÑ SEÑALARSE LAS SIGUIENTES:

EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO, LAS PRESTACIONES NO SOLO TIENDEN A REPARAR EL DAÑO, SINO A QUE EL TRABAJADOR EN DESGRACIA PUEDA REHACER SU VIDA; SE ACLARAN Y AMPLÍAN LOS CONCEPTOS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES A QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS SALARIADOS EN O CON MOTIVO DE SU TRABAJO. A LA VEZ, Y TOMANDO EN CUENTA LOS ADELANTOS TÉCNICOS Y CIENTÍFICOS SE MODIFICÓ LA TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO, ASÍ COMO LA EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES.

EN LO TOCANTE A LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO, ESTA LEY INSTITUCIONALIZA EL SERVICIO PÚBLICO DEL EMPLEO, BUSCANDO SOLUCIONAR A CORTO Y MEDIANO PLAZO EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO. SE DISPONE TAMBIÉN QUE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ORGANICE EL INSTITUTO DEL TRABAJO PARA ELEVAR EL NIVEL DE PREPARACIÓN DEL PERSONAL AL QUE COMPETE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES, Y PARA QUE SE PRECISEN LAS ATRIBUCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, PARA LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE LA MATERIA.

LA FAMILIA DEL TRABAJADOR OBTIENE EL BENEFICIO DE PERCIBIR LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES QUE A ÉL CORRESPONDEN, A SU MUERTE, DANDO DE ESTA FORMA A LA RESPONSABILIDAD POR RIESGO DE TRABAJO, UNA NATURALEZA TOTALMENTE DISTINTA A LA DE CARÁCTER CIVIL.

LOS TRABAJADORES DEL CAMPO SE VEN BENEFICIADOS AL REGLAMENTARSE LA APARCERÍA Y EL ARRENDAMIENTO AGRÍCOLA, DIGNIFICÁNDOSE SU MANERA DE VIVIR Y ADQUIRIENDO SEGURIDAD FRENTE A LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ES SUPRIDO Y LOS PATRONES SON OBLIGADOS A ORGANIZAR PERIÓDICAMENTE CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL, DE ACUERDO CON LOS PROGRAMAS Y PLANES ELABORADOS POR LAS AUTORIDADES DEL

TRABAJO, DE COMÚN ASENTIMIENTO CON PATRONES Y TRABAJADORES. FINALMENTE, LOS PATRONES ESTÁN OBLIGADOS A CONTRIBUIR AL FOMENTO DE ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES.

4. AMPLITUD DEL SALARIO

LA AMPLITUD O IMPORTE DEL SALARIO EN NUESTRA LEGISLACIÓN, COMPRENDE NO SOLO LA CANTIDAD EN EFECTIVO QUE CADA TRABAJADOR RECIBE, SINO QUE DEBEN CONSIDERARSE DENTRO DE ÉL ALGUNAS OTRAS PRESTACIONES.

CONCRETAMENTE, EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NOS DICE QUE "EL SALARIO SE INTEGRA CON LOS PAGOS HECHOS EN EFECTIVO POR CUOTA DIARIA, GRATIFICACIONES PERCEPCIONES, HABITACIÓN, PRIMAS, COMISIONES, PRESTACIONES EN ESPECIE Y CUALQUIER OTRA CANTIDAD O PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

EL ARTÍCULO HA RECOGIDO EL CRITERIO SUSTENTADO POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, VISIBLE EN EL APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, TESIS 151 PÁG. 143, QUE DICE: "DE LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 85 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

(1931), SE DESPRENDE CLARAMENTE QUE EL SALARIO NO CONSISTE ÚNICAMENTE EN LA CANTIDAD DE DINERO QUE EN FORMA PERIÓDICA Y REGULAR PAGA EL PATRÓN AL TRABAJADOR, SINO QUE ADEMÁS DE ESTA PRESTACIÓN PRINCIPAL, ESTÁN COMPRENDIDAS EN EL MISMO, TODAS LAS VENTAJAS ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO PARA EL OBRERO".

SIN EMBARGO, EL ARTÍCULO 84 CITADO DEJA A UN LADO ALGUNAS PRESTACIONES A LAS QUE EL OBRERO TIENE DERECHO.

CONCRETAMENTE, EL ARTÍCULO 87 CONSIGNA LA OBLIGACIÓN DEL PAGO DE UN AGUINALDO ANUAL EQUIVALENTE CUANDO MENOS, A QUINCE DÍAS DE SALARIO Y QUE EN NUESTRO CRITERIO, TAMBIÉN FORMA PARTE DEL SALARIO ANUAL DEL TRABAJADOR.

DICHA CANTIDAD DEBERÁ PAGARSE ANTES DEL DÍA 20 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, Y CONSTITUYE UN MÍNIMO LEGAL, POR LO QUE NO DEBE EN NINGÚN CASO, CONTRAVENIR LOS CONVENIOS O COSTUMBRES QUE OTORGUEN A LOS TRABAJADORES UNA CANTIDAD MAYOR POR CONCEPTO DE AGUINALDO.

OTRA PRESTACIÓN QUE NO ES MENCIONADA EXPRESAMENTE POR EL PRECITADO ARTÍCULO 84, LA CONSTITUYE LA LLAMADA PRIMA DE VACACIONES QUE CONSIGNA EL ARTÍCULO 80 DE

LA MISMA LEY, Y QUE NO DEBERÁ SER MENOR AL 25% DE LOS SALARIOS QUE CORRESPONDAN AL TRABAJADOR DURANTE TAL PERÍODO.

AL RESPECTO, PUEDE DECIRSE QUE ESTA PRESTACIÓN DEBE SER CONSIDERADA COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, PORQUE UN AÑO DE TRABAJO CREA EL DERECHO DEL TRABAJADOR A RECIBIR TAL CANTIDAD, POR OTRA PARTE, PUEDE ALEGARSE QUE NO DEBE FORMAR PARTE DEL SALARIO EN ATENCIÓN A QUE ESTA SUMA NO SE ENTREGA AL TRABAJADOR POR SUS LABORES, SINO POR DISPOSICIÓN EXPRESA DEL ARTÍCULO 80.

EN NUESTRO CRITERIO, LA PRIMA DE VACACIONES NO DEBE CONSIDERARSE DENTRO DEL SALARIO DEL TRABAJADOR, EN ATENCIÓN A LA FINALIDAD CON QUE SE ENTREGAN AMBAS PRESTACIONES AL TRABAJADOR; EL SALARIO TIENE COMO FIN ESENCIAL, RETRIBUIR EL DESGASTE FÍSICO DEL INDIVIDUO EN SUS LABORES Y ASEGURARLE UN NIVEL DE VIDA DECOROSO, Y POR SU PARTE, LA PRIMA DE VACACIONES TIENDE TAN SOLO A EVITAR QUE LA PARTE LABORIOSA CONTRAIGA DEUDAS EXTRAORDINARIAS EN SUS VACACIONES.

SIN EMBARGO, DEBEMOS DISTINGUIR ESTA PRIMA DEL CONCEPTO VACACIONES PAGADAS, ES DECIR, AQUELLA SUMA QUE CORRESPONDE AL TRABAJADOR EN SUS DÍAS DE DESCANSO,

QUE LE DEBE SER PAGADA Y QUE EN NUESTRO CRITERIO, SI
FORMA PARTE DE SU SALARIO ANUAL.

LAS LLAMADAS HORAS EXTRA O PAGO DE LABORÉS EXTRAOR-
DINARIAS, SON TAMBIÉN PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO,
ATENTOS A LO DISPUESTO POR LA PARTE FINAL DEL ARTÍ-
CULO 84.

SITUACIÓN CONTRARIA CONTEMPLÁBAMOS EN LA ANTERIOR LEY,
QUE DEFINÍA AL SALARIO EN FUNCIÓN DE LA LABOR ORDINA-
RIA, MIENTRAS QUE LA ACTUAL LO HACE EN FUNCIÓN DEL
TRABAJO.

LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS
QUE CORRESPONDE A CADA TRABAJADOR, SE HA VISTO EX-
CLUÍDA DEL SALARIO POR DISPOSICIÓN EXPRESA DEL ARTÍ-
CULO 129, PARA EFECTOS DE INDEMNIZACIONES.

EN RELACIÓN CON LA HABITACIÓN QUE LA LEY CONSIGNA
EXPRESAMENTE DENTRO DE LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DEL
SALARIO, QUEREMOS EXPRESAR NUESTRO CRITERIO EN EL
SENTIDO DE QUE NO DEBE COMPUTARSE DENTRO DEL SALARIO
POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

1.- NO ES UN DERECHO QUE EL TRABAJADOR TIENE EN RAZÓN DIRECTA DE SU TRABAJO, SINO POR DISPOSICIÓN EXPRESA DE LA LEY.

2.- ES UNA OBLIGACIÓN NO EXIGIBLE A TODAS LAS EMPRESAS, SINO TAN SÓLO A LAS QUE SE ENCUENTRAN EN LOS SUPUESTOS DEL ARTÍCULO 136 DE LA LEY Y POR TANTO, NO ES UN DERECHO QUE CORRESPONDA A LA TOTALIDAD DE LA CLASE OBRERA.

3.- DENTRO DE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR HABITACIÓN A LOS TRABAJADORES A CARGO DE ALGUNAS EMPRESAS, DEBEN DISTINGUIRSE DOS SUPUESTOS:

A).- QUE LAS HABITACIONES SEAN PROPORCIONADAS A LOS TRABAJADORES EN ARRENDAMIENTO Y

B).- QUE LES SEAN OTORGADAS EN PROPIEDAD.

EN EL PRIMER SUPUESTO SÍ PODEMOS PENSAR EN QUE EL TRABAJADOR REPORTE UNA VENTAJA ECONÓMICA PERIÓDICA, PUES SE SUPONE QUE LA RENTA SERÁ CONSIDERABLEMENTE MENOR A LA QUE UN PARTICULAR CORRARÍA A OTRO POR LA MISMA HABITACIÓN, EN ATENCIÓN A LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 145.

SIN EMBARGO, AL SERLE OTORGADA LA HABITACIÓN EN PROPIEDAD, LA VENTAJA PARA EL OBRERO NO SERÁ PERIÓDICA, SINO ÚNICA.

POR TALES MOTIVOS CREEMOS QUE NO DEBE TRATARSE EL DERECHO DE HABITACIÓN COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, SINO COMO UNA OBLIGACIÓN A CARGO DE ALGUNOS PATRONES Y DERECHO A SU VEZ, DE ALGUNOS TRABAJADORES.

5. EL INFONAVIT

LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL ESTÁ DESTINADA EXCLUSIVAMENTE A VELAR PORQUE SE PROPORCIONEN A LOS TRABAJADORES HABITACIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS.

ORIGINALMENTE, ESTA FRACCIÓN ESTABLECÍA COMO OBLIGACIÓN PARA LOS PATRONES EL PROPORCIONAR CASAS A SUS TRABAJADORES, CUANDO EL NÚMERO DE ESTOS FUESE MAYOR DE CIEN.

ES INCUESTIONABLE QUE LA INTENCIÓN DEL CONSTITUYENTE FUÉ BUENA, MÁS POR DESGRACIA PARA LOS TRABAJADORES, SOLO SE OBLIGABA A LAS EMPRESAS QUE CONTARAN CON MÁS

DE CIEN, A CUMPLIR CON TAL DISPOSICIÓN CREÁNDOSE INJUSTOS DISTINGOS PARA CON LOS DEMÁS TRABAJADORES, POR LO QUE NO PODEMOS AFIRMAR QUE LA CLASE OBRERA HAYA RESULTADO BENEFICIADA.

DICHA FRACCIÓN FUÉ REFORMADA MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, CON FECHA 14 DE FEBRERO DE 1972 ENTRANDO EN VIGOR QUINCE DÍAS DESPUÉS.

POR VIRTUD DE ESA REFORMA, SE ESTABLECE.

"TODA EMPRESA AGRÍCOLA, INDUSTRIAL, MINERA O DE CUALQUIER OTRA CLASE DE TRABAJO, ESTARÁ OBLIGADA, SEGÚN LO DETERMINEN LAS LEYES REGLAMENTARIAS, A PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES HABITACIONES CÓMODAS E HIGIÉNICAS. ÉSTA OBLIGACIÓN SE CUMPLIRÁ MEDIANTE LAS APORTACIONES QUE LAS EMPRESAS HAGAN A UN FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA A FIN DE CONSTITUIR DEPÓSITOS EN FAVOR DE SUS TRABAJADORES Y ESTABLECER UN SISTEMA DE FINANCIAMIENTO QUE PERMITA OTORGAR A ÉSTOS, CRÉDITO BARATO Y SUFICIENTE PARA QUE ADQUIERAN EN PROPIEDAD TALES HABITACIONES.

SE CONSIDERA DE UTILIDAD SOCIAL LA EXPEDICIÓN DE UNA LEY PARA LA CREACIÓN DE FEDERALISMO INTEGRAL

... REPRESENTANTES DEL GOBIERNO FEDERAL, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES, QUE ADMINISTRE LOS RECURSOS DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA. DICHA LEY REGULARÁ LAS FORMAS Y PROCEDIMIENTOS CONFORME A LOS CUALES LOS TRABAJADORES PODRÁN ADQUIRIR EN PROPIEDAD TALES HABITACIONES.

LAS NEGOCIACIONES A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO DE ESTA FRACCIÓN, SITUADAS FUERA DE LAS POBLACIONES, ESTÁN OBLIGADAS A ESTABLECER ESCUELAS, ENFERMERÍAS Y ADEMÁS SERVICIOS NECESARIOS A LA COMUNIDAD".

EN TAL CONCEPTO FUE REFORMADO RADICALMENTE EL CAPÍTULO III TÍTULO CUARTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RELATIVO A LAS HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES, HACIENDO EXTENSIVO EL DERECHO A GOZAR DEL BENEFICIO DE QUE SE LES PROPORCIONEN CASAS-HABITACIÓN A TODOS LOS TRABAJADORES SIN DISTINGOS DE NINGUNA ESPECIE, Y OBLIGÁNDOSE A TODO PATRÓN, PERSONA FÍSICA O MORAL, A APORTAR AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA EL 5% SOBRE LOS SALARIOS ORDINARIOS DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO. ASIMISMO, SE DETERMINA QUE LOS RECURSOS DEL FONDO SERÁN ADMINISTRADOS POR UN ORGANISMO INTEGRADO POR REPRESENTANTES DEL GOBIERNO FEDERAL, DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

CABE HACER ESPECIAL MENCIÓN AL HECHO DE QUE EL ARTÍCULO 141 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLEZCA QUE SON GASTOS DE PREVISIÓN SOCIAL DE LAS EMPRESAS LAS APORTACIONES AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA, MISMAS QUE EN SU TOTALIDAD DEBERÁN SER APLICADAS A CONSTITUIR DEPÓSITOS EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES. Á ESTE RESPECTO, LOS MAESTROS ALBERTO Y JORGE TRUEBA EXPRESAN QUE LOS DEPÓSITOS QUE A FAVOR DE LOS TRABAJADORES SE HAGAN EN EL FONDO, TIENEN EL CARÁCTER DE SALARIOS DIFERIDOS, Y EN CONSECUENCIA, SU OBJETIVO ES REIVINDICATORIO, QUEDANDO ESTA APORTACIÓN AL SALARIO COMO PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. CORRELATIVAMENTE, EN LO TOCANTE A LAS EMPRESAS O PATRONES, TALES DEPÓSITOS SON DEDUCIBLES DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA, CONSTITUYENDO UN BENEFICIO PARA LOS MISMOS.

(32)

LA LEY LIBERA A LOS PATRONES DE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR CASAS-HABITACIÓN A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, -ARTÍCULO 146-10. QUE LOS MAESTROS ANTES CITADOS CONSIDERAN INJUSTO, TODA VEZ QUE EL ARTÍCULO 354 ESTABLECE QUE EN LA RETRIBUCIÓN DEL DOMÉSTICO ESTÁ INCLUIDO EL PAGO DE LA HABITACIÓN COMO PARTE

(32) TRUEBA URBINA Y TRUEBA BARRERA, ALBERTO Y JORGE
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 27A.
ED., PÁG. 85, ED. PORRÚA.

DE SU SALARIO. ADEMÁS, DICEN, CONFORME A LA FRACCIÓN XII DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, NO SE ADMITE LA DISCRIMINACIÓN QUE EL ARTÍCULO 146 DE LA LEY HACE PARA LOS DOMÉSTICOS. (33)

SE FACULTA, FINALMENTE, AL INSTITUTO, PARA EFECTUAR SORTEOS EN EL OTORGAMIENTO INDIVIDUAL DE LOS CRÉDITOS, EN CASO NECESARIO, CUESTIÓN ÉSTA QUE ESTIMAMOS, DE ACUERDO CON LOS MAESTROS TRUEBA, CONTRARIA A LA TEORÍA SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, PROTECCIONISTA Y REIVINDICATORIA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

6. EL SEGURO SOCIAL A TRAVÉS DE LA LEY DE 1973

SINGULAR IMPORTANCIA COBRA EN NUESTRO MEDIO LA EXPEDICIÓN DE ESTA LEY, TODA VEZ QUE SU RÉGIMEN HA CONTRIBUIDO A LA EXPANSIÓN ECONÓMICA A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DEL TRABAJADOR Y A LA DISMINUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

(33) OB. CIT., PÁG. 86

EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, ESENCIALMENTE DINÁMICO, MANIFIESTA SU EVOLUCIÓN AL MEJORAR LAS PRESTACIONES Y AMPLIAR EN FORMA CONSIDERABLE LA INCORPORACIÓN A SUS BENEFICIOS, DE CADA VEZ MAYOR NÚMERO DE MEXICANOS. CON LO ANTERIOR, PODEMOS AFIRMAR QUE SI BIEN LA FRACCIÓN XXIX DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL TIENE COMO PRINCIPAL FIN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR, SU ÚLTIMA META ES CUBRIR CON SU TUTELA A TODOS LOS GRUPOS E INDIVIDUOS QUE FORMAN NUESTRA SOCIEDAD. DE TAL FORMA, QUE SI LAS RELACIONES LABORALES MARCAN EL PUNTO DE PARTIDA PARA ALCANZAR LOS BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, SE PUGNA POR EXTENDER ÉSTOS A LOS GRUPOS E INDIVIDUOS MARGINADOS, CUYA CONDICIÓN ES UN OBSTÁCULO PARA SU INTEGRACIÓN AL RÉGIMEN.

BÁSICAMENTE ESTE ORDEN DE IDEAS FUÉ DETERMINANTE PARA LA CREACIÓN DE LA NUEVA LEY, TODA VEZ QUE LA ANTERIOR, DE 1943, YA NO SATISFACÍA PLENAMENTE EL ENUNCIADO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

EL NUEVO ORDENAMIENTO, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN DE 12 DE MARZO DE 1973, Y VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE ABRIL DEL MISMO AÑO, CONTIENE UNA SERIE DE ADELANTOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL TENIENTE A, COMO YA SE EXPRESÓ ALCANZAR EN SUS BENEFICIOS A MAYOR NÚMERO DE MEXICANOS, LLEGANDO AQUELLOS

INCLUSO HASTA LOS GRUPOS E INDIVIDUOS MARGINADOS, Y LOGRAR LA COHESIÓN ENTRE TODOS LOS COMPONENTES DEL ELEMENTO HUMANO NACIONAL, Y FINALMENTE, LOGRAR LA UNIDAD DEL PAÍS MEDIANTE LA SOLIDARIDAD DE TODOS LOS MEXICANOS.

POR SER MATERIA DE EXHAUSTIVO ESTUDIO Y CONCIENZUDOS COMENTARIOS, NOS CONCRETAMOS A SEÑALAR, A GROSSO MODO, LOS BENEFICIOS QUE DE LA ANTERIOR LEY SE RATIFICAN Y LOS AVANCES CONSIGNADOS EN LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

LA PRESENTE LEY "TIENE POR PRINCIPALES OBJETIVOS MEJORAR LAS PRESTACIONES EXISTENTES E INTRODUCIR OTRAS; CREAR UN NUEVO RAMO DE SEGURO, EL DE GUARDERÍAS, EN BENEFICIO DE LAS MADRES TRABAJADORAS; AUMENTAR EL NÚMERO DE ASEGURADOS; ABRIR LA POSIBILIDAD PARA QUE NUEVOS SECTORES DE LA POBLACIÓN SE INCORPOREN VOLUNTARIAMENTE AL RÉGIMEN OBLIGATORIO; ESTABLECER SERVICIOS DE SOLIDARIDAD SOCIAL SIN COMPROMETER LOS DERECHOS DE LOS ASEGURADOS; PRECISAR DIVERSOS PUNTOS CONTROVERTIBLES DE LA LEY VIGENTE REORDENAR PRECEPTOS, PARA HACER EXPEDITOS, DIVERSOS PROCEDIMIENTOS". (34)

(34) LEY DEL SEGURO SOCIAL, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS. PÁG. 18, ED. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, MÉXICO 1973.

LOS EJIDATARIOS, COMUNEROS, COLONOS Y PEQUEÑOS PROPIETARIOS, QUE DESDE LA ANTERIOR LEGISLACIÓN ESTABAN CONSIDERADOS COMO SUJETOS DE ASEGURAMIENTO, SON AGRUPADOS MÁS CONCRETAMENTE, DE ACUERDO A SUS ESPECIALES CIRCUNSTANCIAS, ASÍ COMO LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS CULTIVOS Y CRÉDITO, CON EL OBJETO DE APLICARLES FORMAS DE SEGURO ADECUADAS A SUS NECESIDADES.

B).- BASE DE COTIZACIÓN Y CUOTAS.- CONSIDERANDO QUE LA VIDA MISMA DEL SEGURO SOCIAL SE SUS CUOTAS Y CONTRIBUCIONES DE LOS PATRONES, LOS ASEGURADOS, EL ESTADO Y OTROS SUJETOS OBLIGADOS, CONSECUENTEMENTE EL SALARIO ES LA BASE DE LA COTIZACIÓN. SON SUPRIMIDOS GRUPOS YA ANACRÓNICOS, Y A LA VEZ ES CREADO EL GRUPO "W" QUE COMPRENDE SALARIOS SUPERIORES A \$ 280.00 DIARIOS, Y FIJÁNDOSE A ÉSTE ÚLTIMO UN LÍMITE SUPERIOR EQUIVALENTE A DIEZ VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE EN EL DISTRITO FEDERAL.

LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY JUSTIFICA ESTE TOPE MÓVIL, ADUCIENDO QUE SE AUMENTAN GRADUALMENTE LAS COTIZACIONES Y SE EVITA LA SÚBITA APERTURA DE GRUPOS DE COTIZACIÓN Y SUS CORRELATIVOS INCONVENIENTES, HACIENDO, A LA VEZ, POSIBLE EL AJUSTE PERIÓDICO Y SISTEMÁTICO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LOS ASEGURADOS, EN ATENCIÓN A LOS INGRESOS REALES.

SE ESCLARECE DEFINITIVAMENTE, EL AÑEJO PROBLEMA DE LA COTIZACIÓN EN LOS CASOS DE AUSENCIA DE LOS TRABAJADORES, SIN COMPROMETER LOS INGRESOS DEL INSTITUTO Y EQUITATIVAMENTE PARA LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 37.

FINALMENTE, EL ARTÍCULO 39 OBLIGA A LOS PATRONES A COTIZAR POR SEPARADO A SUS TRABAJADORES CUANDO ÉSTOS PRESTEN SERVICIOS EN VARIAS EMPRESAS, CON LO QUE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS SON EN PROPORCIÓN A LA SUMA DE LAS DISTINTAS APORTACIONES.

c).- RIESGOS DE TRABAJO.- EN LOS TÉRMINOS DE LA NUEVA LEY, LA SOLIDARIDAD SOCIAL, AL DARSE UN SINIESTRO, AUXILIA Y PROTEGE AL SER HUMANO CUYA SALUD E INGRESO SEAN AFECTADOS, TRÁTESE DE UN TRABAJADOR ASALARIADO O INDEPENDIENTE, O BIEN DE UN PATRÓN INDIVIDUAL.

LA TERMINOLOGÍA "ACCIDENTES DE TRABAJO", Y "ENFERMEDADES PROFESIONALES" ES SUBSTITUIDA POR LA DE "RIESGOS DE TRABAJO", MISMA QUE EMPLEA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y LA AMPLÍA, PUES COMPRENDE A DIVERSOS SUJETOS DE ASEGURAMIENTO, PARTIENDO DE LA BASE DE UN RIESGO SOCIALMENTE CREADO, CUYAS CONSECUENCIAS, UNA VEZ DADAS, DEBEN SER TAMBIÉN SOCIALMENTE COMPARTIDAS.

D).- ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.- A SOLICITUD DE LA CLASE TRABAJADORA HAN SIDO AMPLIADOS LOS SERVICIOS MÉDICOS A LOS HIJOS DE LOS ASEGURADOS HASTA LOS VEINTIÚN AÑOS, A CONDICIÓN DE QUE REALICEN SUS ESTUDIOS EN PLANTELES DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL. Á LA VEZ SON PROTEGIDOS LOS HIJOS MAYORES DE DIECISEIS AÑOS DE LOS PENSIONADOS POR INVALIDEZ, VEJEZ O CESANTÍA EN EDAD AVANZADA, HASTA LOS VEINTICINCO AÑOS SI SE TRATA DE ESTUDIANTES O SIN LÍMITE DE EDAD EN CASO DE QUE SE ENCUENTREN INCAPACITADOS, MIENTRAS DISFRUTEN DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES.

EN RELACIÓN A LAS ASEGURADAS, CUANDO LA FECHA QUE FIJEN LOS MÉDICOS PARA EL PARTO NO CONCUERDE CON LA DE ÉSTE, AQUÉLLAS RECIBIRÁN EN SU TOTALIDAD LOS SUBSIDIOS CORRESPONDIENTES A LOS 42 DÍAS POSTERIORES, A LA VEZ QUE LA PROLONGACIÓN DEL PERÍODO DE 42 DÍAS ANTERIORES LES SERÁ PAGADO COMO CONTINUACIÓN DE INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD. CON GRAN TINO SE ESTABLECE QUE LA MADRE TRABAJADORA, AL NO LLENAR LOS REQUISITOS PARA RECIBIR EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD, RECIBIRÁ SU SALARIO ÍNTEGRO POR PARTE DEL PATRÓN.

E).- SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

LA LEY DE 1943 ESTABLECIÓ EL 6% DE LOS SALARIOS COMO PRIMA PARA EL FINANCIAMIENTO DE ESTOS SEGUROS. LA ACTUAL SIN ELEVAR TAL PRIMA, MEJORA DICHO SEGURO, DE LA SIGUIENTE MANERA.

-LOS ASEGURADOS DE MÁS BAJOS SALARIOS, CON 30 AÑOS DE SERVICIOS ALCANZAN A LOS SESENTA Y CINCO AÑOS DE EDAD PENSIONES IGUALES AL 75% DEL SALARIO BASE DEL CÁLCULO, SUPERANDO EL 54% QUE LA LEY ANTERIOR LES OTORGABA.

-SE INTRODUCEN LAS SIGUIENTES ASIGNACIONES: EN FAVOR DE LA ESPOSA O CONCUBINA, EQUIVALENTE AL 15% DE LA PENSIÓN EN FAVOR DEL PADRE Y DE LA MADRE DEL PENSIONADO, DEL 10%, SI ÉSTOS DEPENDIERAN ECONOMICAMENTE DEL PENSIONADO Y ÉSTE NO TUVIERE ESPOSA O CONCUBINA, NI HIJOS CON DERECHO A RECIBIRLA,

-POR OTRO LADO, A LOS PENSIONADOS POR INVALIDEZ, VEJEZ O CESANTÍA EN EDAD AVANZADA, SE LES OTORGA UNA AYUDA ASISTENCIAL DEL 15% DE LA PENSIÓN, CUANDO NO TENGAN ESPOSA O CONCUBINA, NI HIJOS O ASCENDIENTES CON DERECHO. ESTA AYUDA DISMINUYE AL 10% CUANDO HAYA UN ASCENDIENTE CON DERECHO A ASIGNACIÓN.

-LAS PENSIONES POR INVALIDEZ Y VEJEZ, SE HAN AUMENTADO EN SU TOPE MÍNIMO, QUE EN 1970 ERA DE \$ 450.00 MENSUALES, A \$ 600.00, MIENTRAS QUE EN LA PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA, SE MEJORA LA CANTIDAD QUE SIRVE DE BASE AL CÁLCULO Y LOS PORCENTAJES ESTABLECIDOS POR LA ANTERIOR LEGISLACIÓN.

-COMO MÁXIMO BENEFICIO EN ESTOS SEGUROS, SE SEÑALA QUE LAS PENSIONES DE REFERENCIA SERÁN REVISADAS CADA CINCO AÑOS A PARTIR DE SU OTORGAMIENTO, PARA INCREMENTARSE EN UN 10% CUANDO SU MONTO SEA IGUAL O INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO GENERAL QUE RIJA EN EL DISTRITO FEDERAL, Y EN UN 5% SI FUESE SUPERIOR.

EL DISFRUTE SIMULTÁNEO DE PENSIONES ORIGINADAS POR ESTOS CONCEPTOS Y POR RIESGOS DE TRABAJO ES OTRA DE LAS REFORMAS SUBSTANCIALES A LA ANTERIOR LEY. ESTE DISFRUTE SE CONDICIONA A QUE LA SUMA DE AMBAS PRESTACIONES NO EXCEDA DEL 100% DEL SALARIO MAYOR DE LOS QUE, SIRVIERON DE BASE PARA CALCULARLAS.

F).-- GUARDERÍAS INFANTILES. - DIVERSAS HAN SIDO LAS DISPOSICIONES EN RELACIÓN A LAS GUARDERÍAS INFANTILES. EL ARTÍCULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 OBLIGABA A LOS PATRONES A PROPORCIONAR TAL

SERVICIO. PERO AL IGUAL QUE OTRAS NORMAS DE BENEFICIO SOCIAL, ES MUY POCO TUVO LOS EFECTOS DESEADOS, DEBIDO SOBRE TODO AL INSUFICIENTE DESARROLLO DE LAS EMPRESAS Y A LA FALTA DE REGLAMENTACIÓN NORMATIVA. EN 1961 SE EXPIDE EL REGLAMENTO DEL CITADO ARTÍCULO, OBLIGANDO A LOS PATRONES QUE TUVIERAN A SUS SERVICIOS A MÁS DE CINCUENTA MUJERES. FUE HASTA 1962 CUANDO POR REFORMAS DEL CÓDIGO LABORAL SE ESTABLECEN LOS SERVICIOS DE GUARDERÍAS INFANTILES A CARGO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, HABIDA CUENTA DE SU EXPERIENCIA TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.

ES HASTA LA PROMULGACIÓN DE LA PRESENTE LEY QUE SE AGREGA A LOS RAMOS TRADICIONALES DEL SEGURO, EL RAMO DE GUARDERÍAS PARA HIJOS DE ASEGURADAS. LOS SERVICIOS INCLUYEN ALIMENTACIÓN, ASEO, CUIDADO DE LA SALUD Y EDUCACIÓN DE LOS PEQUEÑOS. ESTOS SERVICIOS DEBERÁN PROPORCIONARSE DESDE LA EDAD DE CUARENTA Y TRES DÍAS, HASTA LA DE CUATRO AÑOS.

PARA EL EFECTO DE ESTABLECER EN TODA LA REPÚBLICA ESTE SERVICIO DE GUARDERÍAS, SE IMPONE AL INSTITUTO LA OBLIGACIÓN DE TENER, EN EL TÉRMINO DE CUATRO AÑOS, EL SUFICIENTE NÚMERO DE GUARDERÍAS EN TODO EL PAÍS.

EL MONTO DE LA PRIMA PARA ESTE SEGURO, ES DEL UNO POR CIENTO DE LA CANTIDAD QUE POR SALARIO PAGUEN LOS PATRONES A TODOS SUS TRABAJADORES POR CUOTA DIARIA; DE LO QUE SE DESPRENDE QUE DICHA PRIMA DEBERÁ SER CUBIERTA ÍNTEGRAMENTE POR EL SECTOR PATRONAL, LOGRÁNDOSE CON TAL MEDIDA, UNA EFECTIVA SOLIDARIDAD, PUES DE OTRA MANERA PODRÍA DARSE UNA INJUSTA DISMINUCIÓN DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO PARA LOS MUJERES.

g).- CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO.- DE GRAN INTERÉS SOCIAL CONSIDERAMOS LA DISPOSICIÓN DE ESTA NUEVA LEY, POR MEDIO DE LA CUAL SE PRETENDE QUE QUIENES DEJAN DE PERTENECER AL RÉGIMEN OBLIGATORIO, CONTINÚE DENTRO DEL MISMO, SIEMPRE Y CUANDO HAYAN COTIZADO DURANTE CINCUENTA Y DOS SEMANAS, EN LUGAR DE LAS CIENTO QUE FIJABA LA ANTERIOR LEGISLACIÓN.

SE AUTORIZA A LOS INTERESADOS A INSCRIBIRSE EN EL MISMO GRUPO AL QUE PERTENECÍAN, O EN EL INMEDIATO INFERIOR O SUPERIOR, CON LO QUE PODRÁN VER AUMENTADAS SUS PRESTACIONES ECONÓMICAS.

ESTE SINGULAR BENEFICIO ABARCA LOS RAMOS DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD Y DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA

EN EDAD AVANZADA Y MUERTE. LOS INTERESADOS, PUES, PODRÁN CONTINUAR CONJUNTAMENTE EN AQUÉLLOS, O BIEN EN CUALQUIERA, A SU ELECCIÓN.

H).- INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO.-

SE TRATA DE UNA INNOVACIÓN CON INGENTE REPERCUSIÓN DE BENEFICIO SOCIAL. MEDIANTE ELLA, SE CREA EL AMBIENTE JURÍDICO APROPIADO PARA QUE SEAN INCORPORADAS AL RÉGIMEN NUMEROSAS PERSONAS Y GRUPOS QUE NO HAN SIDO BENEFICIADOS POR LA SEGURIDAD SOCIAL.

ASI, QUEDA ABIERTA UNA POSIBILIDAD DE QUE, MIENTRAS SE EXPIDEN LOS DECRETOS RESPECTIVOS, QUEDEN PROTEGIDOS LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS; LOS DE INDUSTRIAS FAMILIARES Y LOS INDEPENDIENTES, TALES COMO PROFESIONALES, COMERCIANTES EN PEQUEÑO, ARTESANOS Y OTROS NO ASALARIADOS; EJIDATARIOS, COMUNEROS, Y PEQUEÑOS PROPIETARIOS; TAMBIÉN LOS PATRONES, PERSONAS FÍSICAS, COMO TRABAJADORES ASEGURADOS A SU SERVICIO. PARA LLEVAR A CABO SU INSCRIPCIÓN, EL INSTITUTO FIJARÁ PERÍODOS HÁBILES, ASÍ COMO LOS REQUERIMIENTOS CORRESPONDIENTES.

SEGUROS FACULTATIVOS Y ADICIONALES.- MEDIANTE LOS PRIMEROS, SE VEN BENEFICIADAS AQUÉLLAS PERSONAS QUE NO SON SUJETOS DE ASEGURAMIENTO, ASÍ COMO LOS FAMILIARES DE QUIENES SI LO SON, PERO NO SE ENCUENTRAN DENTRO DEL RÉGIMEN. A TRAVÉS DE ESTOS SEGUROS FACULTATIVOS, EL INSTITUTO LES PROPORCIONA PRESTACIONES EN ESPECIE, EN EL RAMO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD A LAS PERSONAS YA INDICADAS.

CUANDO LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS QUE RECIBAN LOS TRABAJADORES CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS LEY SEAN MAYORES A LAS DE LA MISMA NATURALEZA ESTABLECIDAS POR EL RÉGIMEN OBLIGATORIO, EL INSTITUTO PODRÁ PROPORCIONAR A LOS ASEGURADOS SEGUROS ADICIONALES PARA SATISFACER AQUÉLLAS, SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE RIESGOS DE TRABAJO Y DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.

SERVICIOS SOCIALES.- POR BENEFICIAR A LOS GRUPOS MÁS DESVALIDOS, CREEMOS QUE LA PRESENTE INNOVACIÓN ES DE LAS MÁS IMPORTANTES DE LA PRESENTE LEY. CON EL OBJETO DE BRINDAR UN MÍNIMO DE PROTECCIÓN A LOS GRUPOS MARGINADOS, Y QUE POR ENDE NO CUENTAN CON LA

CAPACIDAD CONTRIBUTIVA PARA INCORPORARSE AL RÉGIMEN SOCIAL, SE CREAN LOS SERVICIOS DE SOLIDARIDAD SOCIAL,

LA ASISTENCIA QUE SE PROPORCIONA A TALES NÚCLEOS ABARCA DESDE LA MÉDICA, FARMACÉUTICA, E INCLUSO LA HOSPITALARIA, DE CONFORMIDAD CON LOS RECURSOS Y LAS CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS DE LA REGIÓN.

ESTOS SERVICIOS, A EFECTO DE QUE NO ROMPAN EL EQUILIBRIO ECONÓMICO DEL INSTITUTO, SERÁN FINANCIADOS POR LA FEDERACIÓN, POR EL PROPIO INSTITUTO Y POR LOS BENEFICIARIOS.

ESTOS ÚLTIMOS PODRÁN CUBRIR SU PARTICIPACIÓN YA SEA EN EFECTIVO, O MEDIANTE TRABAJOS PERSONALES, EN BENEFICIO DE LAS COMUNIDADES DONDE HABITAN.

7, EL FONACOT

EL ARTÍCULO 103 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DISPONE QUE LOS ALMACENES Y TIENDAS EN QUE SE EXPENDA ROPA, COMESTIBLES Y ARTÍCULOS PARA EL HOGAR, PODRÁN CREARSE POR CONVENIO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS PATRONES, DE UNA O VARIAS EMPRESAS, DE ACUERDO CON UNA SERIE DE NORMAS, TALES COMO LA LIBERTAD DE ADQUISICIÓN DE MERCANCÍAS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES,

LA FIJACIÓN DE LOS PRECIOS DE VENTA DE LOS PRODUCTOS POR CONVENIOS ENTRE AMBOS, PRECIOS QUE NO PODRÁN EXCEDER DE LOS OFICIALES, ETC., ASÍ COMO LA PARTICIPACIÓN QUE CORRESPONDA A LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN Y VIGILANCIA DEL ALMACÉN O TIENDA.

ESTA DISPOSICIÓN, NO ES COMPLETA EN CUANTO QUE NO REPORTA UN BENEFICIO SOCIAL PERMANENTE, YA QUE DEJA AL ARBITRIO DE UN CONVENIO LA PROTECCIÓN AL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES.

POR TAL MOTIVO, EL 9 DE ENERO DE 1974 ES ADICIONADO EL ARTÍCULO 103 BIS, QUE TEXTUALMENTE EXPRESA:
"EL EJECUTIVO FEDERAL, REGLAMENTARÁ LA FORMA Y TÉRMINOS EN QUE SE ESTABLECERÁ UN FONDO DE FOMENTO Y GARANTÍA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES, QUE OTORGARÁ FINANCIAMIENTO PARA LA OPERACIÓN DE LOS ALMACENES Y TIENDAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO ANTERIOR Y GARANTIZARÁ, ASIMISMO, CRÉDITOS INSTITUCIONALES, BARATOS Y OPORTUNOS PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y EL PAGO DE SERVICIOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES".

POR SER EL FONACOT UN ORGANISMO PARA LA PROTECCIÓN CREDITICIA DE LOS TRABAJADORES SOLAMENTE NOS LIMITAREMOS A COMENTAR QUE SU CREACIÓN MUESTRA CLARAMENTE LA PREOCUPACIÓN DEL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA POR PROTEGER EL SALARIO DEL TRABAJADOR, YA QUE ESTE ES CONSIDERADO COMO CONSUMIDOR. LA CREACIÓN DE DICHO FONDO ORIENTA AL CRÉDITO BANCARIO HACIA UNA TELEOLOGÍA SOCIAL, FAVORECIENDO EL AHORRO EN LA CLASE OBRERA, Y CONTRIBUYENDO AL ABATIMIENTO DEL ALTO COSTO DE LA VIDA.

FINALMENTE, EL FONDO NACIONAL DE FOMENTO Y GARANTÍA PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES BIEN PUEDE SER CONSIDERADO COMO UNA LUCHA CONTRA EL ACAPARAMIENTO, LA ESPECULACIÓN, LA INTERMEDIACIÓN INNECESARIA Y EN ÚLTIMA INSTANCIA, CONTRA EL DESMEDIDO AFÁN DE LUCRO, PROPICIADOR ÉSTE DE LA ELEVACIÓN DE LOS PRECIOS.

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

CONCLUSIONES

- 1.- EN LA RELACIÓN DE TRABAJO, EL SALARIO ES EL ELEMENTO QUE IDENTIFICA LA OBLIGACIÓN PATRONAL POR EXCELENCIA INDEPENDIEMENTE DE QUE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO NAZCA DE UN CONTRATO DE CUALQUIER OTRO EVENTO JURÍDICO QUE IMPLIQUE SUBORDINACIÓN DISPONIBILIDAD DE UNA PERSONA FÍSICA A OTRA FÍSICA O MORAL

- 2.- EL ELEMENTO QUE DETERMINA LA OBLIGACIÓN PATRONAL ANTES MENCIONADA ES PRECISAMENTE DENTRO DE LOS QUE CONFORMAN LA RELACIÓN DE TRABAJO, EL DE SUBORDINACIÓN JURÍDICA POR SUPONER, QUE AUNQUE EL ESFUERZO DEL TRABAJADOR NO SEA APROVECHADO BASTA QUE PERMANEZCA A LA DISPOSICIÓN DEL PATRÓN PARA QUE SE GENERE SU DERECHO A PERCIBIR UN SALARIO.

- 3.- EL SISTEMA ACTUAL QUE SUPONE LA EXISTENCIA Y EL RESPETO DEL PRINCIPIO DEL "SALARIO REMUNERADOR" NO TIENE PLENA VIGENCIA POR QUEDAR SUPEDITADO A SITUACIONES ECONÓMICAS QUE OSCILAN ALREDEDOR DE LA LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE TRABAJO. NO TENDRÁ PLENA VIGENCIA MIENTRAS LA OFERTA DE TRABAJO SEA SUPERIOR A LA DEMANDA DE ESTE.

- 4.- LAS NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO, EN OCASIONES, EN LA PRÁCTICA, SE VEN INEFICACES ANTE LAS SITUACIONES FÁCTICAS, DE TODOS CONOCIDAS A LOS QUE RECURREN LOS PATRONES PARA EVITAR SU CUMPLIMIENTO.

- 5.- SE HACE NECESARIA UNA LEGISLACIÓN MÁS EXPLÍCITA Y TERMINANTE PARA PERMITIR, QUE ANTE LA PÉRDIDA DE VALOR ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS, CADA VEZ MAYOR POR EL RITMO CRECIENTE DE LA INFLACIÓN, ÉSTOS EN REALIDAD REPRESENTAN UNA REMUNERACIÓN REAL Y ACTUAL AL ESFUERZO HUMANO DEL TRABAJADOR.

- 6.- CONSECUENTEMENTE CON LO ANTERIOR, NO ES SUFICIENTE LEGISLAR ANUALMENTE FIJANDO LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES, NI LO ES TAMPOCO, PROTEGER EL SALARIO SOLO POR CUANTO HACE A LOS DESCUENTOS PERMITIDOS EN LA LEY, SINO BUSCAR LAS BASES PARA ESTABLECER UNA ESCALA MÓVIL DE SALARIOS QUE PUDIERA INCREMENTARSE DE ACUERDO A LOS MENCIONADOS ÍNDICES DE INFLACIÓN. PODRÍA TORNARSE COMO BASE EL ESTIMADO DEL CRECIMIENTO INFLACIONARIO QUE DETERMINE EL BANCO DE MÉXICO.

7.- ANALIZANDO SITUACIONES FÁCTICAS, HEMOS LLEGADO AL CONVENCIMIENTO DE QUE LAS NORMAS LEGALES PROTECTORAS DEL SALARIO SE CUMPLAN EN LAS ZONAS URBANAS DE AMPLIO DESARROLLO Y EN LAS INDUSTRIAS MÁS IMPORTANTES, PERO NO, EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE MENORES RECURSOS, NI EN EL AGRO, POR LO QUE, EN TODO CASO, A EFECTO DE DAR VIGENCIA PLENA A ESTAS NORMAS, DEBERÍA INSTRUMENTARSE UNA INSPECCIÓN DEL TRABAJO ÁGIL Y EFICAZ QUE SUPERVISARÁ, VIGILARÁ Y CHECARÁ DEL CUMPLIMIENTO DE ESTAS NORMAS HASTA EN LOS LUGARES MÁS REMOTOS DE NUESTRO PAÍS.

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

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

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO
- 2.- AGUINAGA TALLERIA, ANTONIO. DOCTRINA Y LEGISLACIÓN SOCIAL.
- 3.- BREMAUZ, ALBERTO. LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES EN MÉXICO.- MÉXICO, 1935.
- 4.- CABANELLAS, GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL.- TOMO 1.- BUENOS AIRES, ARGENTINA.
- 5.- CABANELLAS, GUILLERMO. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS.- TOMO 1.- EDITORIAL MUNDO ATLÁNTICO.- BUENOS AIRES, 1945.
- 6.- DE LA OJEVA, MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO, 1972
- 7.- DE LA OJEVA, MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.- TOMO 1, DECIMOSEGUNDA EDICIÓN.- EDITORIAL PORRÚA, S.A.- MÉXICO, 1970
- 8.- HUECK, ALFRED Y DR. H.C. NIPENDER. COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO.

- 9.- KROTOSCHIN, ERNESTO, TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DE TRABAJO.- EDITORIAL PALMA.- BUENOS AIRES.
- 10.- SÁNCHEZ PRADO G. CURSO DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1954.
- 11.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- EDITORIAL PORRÚA, S.A., SEGUNDA EDICIÓN MÉXICO, 1972.
- 12.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA URBINA, BARRERA JORGE. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA.- EDITORIAL PORRÚA.- MÉXICO, 1980.

L E G I S L A C I O N

- 13.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- EDIT. PORRÚA.- MÉXICO 1980.
- 14.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931
EDIT. MÉXICO, 1932
- 15.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980
EDIT. 43A. EDIC. MÉXICO, 1980
- 16.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.- EDIT. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.- MÉXICO, 1973