

221
106



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

**FUNDAMENTO
PARA LA FIJACIÓN
DE LOS
SALARIOS MÍNIMOS**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
Ma. Adela Ladrón de Guevara Reyes.

SEPTIEMBRE
1979



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

FUNDAMENTO PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS MINIMOS

Pág.

CAPITULO PRIMERO

I.- EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO EN MEXICO

1.- PERIODO COLONIAL

- a).- La Esclavitud de los Indios durante la
 Colonia 2
- b).- Los Repartimientos de Indios..... 11
- c).- Los Peones de las Haciendas converti -
 dos en Siervos 13
- d).- Manifestaciones del Feudalismo en la -
 Conquista del Nuevo Mundo..... 19
- e).- La Constitución de Cádiz y su Aplica -
 ción en la Nueva España..... 22

II.- MEXICO INDEPENDIENTE

- a).- Fundamentos en la Formación de nuestro
 Derecho del Trabajo..... 32-33-35
- b).- La Teoría Integral en el Derecho -
 Mexicano del Trabajo 37

CAPITULO SEGUNDO

I.-	NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO Y SUS ANTECEDENTES	42
	a).- Etimología de la Palabra Salario.....	45
	b).- El Concepto Jurídico de Salario.....	48
	c).- Significación de los Salarios.....	53
	d).- Antecedentes del Salario.....	59
II.-	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO	61
III.-	LAS FORMAS DEL SALARIO.....	64
	a).- Salario por Tiempo.....	66
	b).- Salario por Unidad de Obra, u Obra - Concluida o Trabajo a Destajo.....	66
	c).- Salario a Precio Alzado.....	67
	d).- Salario del Pago por Pieza.....	68
	e).- Salario a Comisión.....	68
	f).- Salario en Metálico.....	69
	g).- Salario Mixto.....	69
	h).- Salario Doméstico.....	70
IV.-	LA POLITICA DE SALARIOS Y LAS METAS - DEL DESARROLLO.....	71

CAPITULO TERCERO

I.-	DIVERSAS TEORIAS SOBRE EL SALARIO	77
	a).- Los Fisiocratas.....	78
	b).- Adam Smith y David Ricardo.....	81
II.-	TEORIA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA O LEY DE BRONCE	83
	a).- La Teoría del Valor y la Distribución....	84
	b).- Teoría del Valor.....	84
	c).- Teoría Ricardiana de los Salarios y Utilidades.....	86
	d).- Teoría de la Acumulación.....	88
	e).- Teoría de la Evolución Económica.....	88
III.-	TEORIA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.....	90
IV .-	TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.....	93
V .-	TEORIA DE LA SUBSISTENCIA.....	99
VI .-	TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL.....	101

CAPITULO CUARTO

I.-	SALARIOS MINIMOS GENERALES.....	105
a).-	Antecedentes Históricos del Salario - Mínimo	107
b).-	Evolución de los Salarios Mínimos	116
c).-	Los Campos de Aplicación de los Salarios Mínimos.....	117
d).-	El Período de Vigencia de los Salarios - Mínimos	119
II.-	SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES.....	120
a).-	Antecedentes de los Salarios Mínimos.... Profesionales	121
b).-	Desvalorización de los Salarios Mínimos- Profesionales.....	123
III.-	FIJACION DE LOS SALARIOS POR DECISION DE CONSEJOS DE SALARIOS MINIMOS	126
IV .-	SINTESIS DE LA DINAMICA DE LA COMISION - NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.....	132
a).-	Fijación de Salarios Mínimos 1970 a 1976	136
b).-	Reducción del Número de Zonas.....	146

	Pág.
c).- Indices de Precios	147
d).- Encuesta Sobre la Estructura del Gasto - Familiar	148
e).- Procesos Estadísticos y Computación del - Salario Mínimo.....	149
CONCLUSIONES	153
BIBLIOGRAFIA	161

SEÑORES JURADOS:

Este modesto trabajo que presento a vuestra honorable consideración está plagado de errores; pero tened presente que es producto de una buena voluntad .

Seguramente que no he comprendido completamente la ciencia jurídica; pero con el cariño que a ella profesó y que vos me habéis inspirado, me esforzaré para alcanzar el mayor grado de comprensión .

C A P I T U L O I .

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO EN MEXICO

I.- PERIODO COLONIAL

- a).- La Esclavitud de los Indios durante la Colonia -
- b).- Los Repartimientos de Indios .
- c).- Los Peones de las Haciendas convertidos en Siervos .
- d).- Manifestaciones del Feudalismo en la Conquista del Nuevo Mundo . -
- e).- La Constitución de Cádiz y su Aplicación en la Nueva España . -

II.- MEXICO INDEPENDIENTE

- a).- Fundamentos en la Formación de nuestro Derecho del Trabajo
- b).- La Teoría Integral en el Derecho Mexicano del Trabajo .

EVOLUCION HISTORICA DEL TRABAJO EN MEXICO

I.- PERIODO COLONIAL

a).- La Esclavitud de los Indios durante la Colonia.

La Evolución del Régimen de Trabajo Colonial comienza a partir de la Esclavitud, el Servicio Gratuito en concepto de Tributo, los Repartimientos Forzados y la Adscripción por Deudas hasta el Trabajo Libre Asalariado, basándose en la Doctrina emitida por los Patrones del Mundo Moderno .

En la Nueva España únicamente se conoció el Trabajo-Asalariado, en la forma típicamente Capitalista, puesto que, incluso la supuesta libertad con que el Peón de las Haciendas contrataba su trabajo estaba limitado en términos que se asemejan a la Servidumbre.

En la Guerra Justa, el vencedor tenía derecho a apoderarse de las tierras, ciudades y reinos del vencido; así mismo como apropiarse de los bienes muebles del mismo, esclavizar a los prisioneros de guerra. (1)

1).- Silvio Zavala. Ensayo sobre la Colonización española en América. Buenos Aires, 1944. Fondo de Cultura Económica. Pág. 84 .

Tales normas, vigentes en la época de los descubrimientos ultramarinos de principios de la Edad Moderna, aparecen descritas en las Leyes de las Partidas .

En cuanto al Reparto del botín obtenido en las Guerras Multiseculares contra los moros en la Península, los cautivos moros eran vendidos como esclavos, - incluso mujeres y niños. En cambio, cuando las guerras se hacían entre Príncipes Cristianos se exigía rescate por los prisioneros, pero no se les sometía a esclavitud .

En la Conquista de las Islas Canarias, los españoles habían esclavizado algunos Guanches nativos. El mismo fenómeno se observa en la Colonización de - las Antillas.

Al terminar la Campaña contra Moctezuma, Cortés decretó

la esclavitud de muchos indios entre los cuales había -
mujeres y niños. Lo mismo sucedió en las expediciones -
de Pedro de Alvarado hacia el sur. El gobernador de -
Yánuco, Nuno de Guzmán embarcó un número mayor de in -
dios esclavos rumbo a las Antillas y por consiguiente -
fue nombrado Presidente de la primera Audiencia de Mé -
xico, y también invitó al desarrollo de la política es -
clavista .

Durante la primera mitad del siglo XVI los indios fueron
esclavizados en calidad de botín de guerra y que, en tal
concepto, había en la Nueva España un núcleo de esclavos
indios de cierta consideración .

Además de los esclavos hechos por los españoles en las -
guerras que hicieron a los indios, se practicó en la -

Nueva España la adquisición de indios de rescate. Los esclavistas compraban a los caciques indios los esclavos - que eran considerados tales según las costumbres indias - prehispánicas .

Bernal Díaz refiere, que cuando se dirigía desde Veracruz a Tenochtitlán, los caciques abrían las jaulas en las que retenían a los esclavos destinados a los sacrificios .

Otra fuente de la esclavitud; era el Tributo que a veces pagaban los pueblos indígenas a los encomenderos españoles. Los tributos se pagaban en oro, en bienes naturales o industriales. Pero cuando los caciques no disponían de uno de estos medios de pago lo suplían con cierto número de esclavos de ambos sexos .

Además las autoridades españolas conmutaron a los indios la pena de muerte que se les impuso por algún delito, - por la de esclavitud. La Sala del Crimen de la Audiencia de México, conocía de estas causas y los indios así esclavizados se vendían a los obrajes y a otros establecimientos de trabajo; por otra parte en las Ordenanzas de la Corona de 1523, 1526 y 1528, se aceptó la esclavitud por motivos de guerra.

Se consideraba que los indios de rescate estando condenados al sacrificio, si pasaban a ser esclavos de los españoles resultaban realmente rescatados; mejoraban su condición, en cambio, el exógeno de las causas que daban lugar a la esclavitud entre los indígenas, no convertía en realidad a los indios en esclavos del tipo europeo, - sino que limitaban simplemente su libertad, como sucedía

en el caso de la esclavitud por deudas. A la vista de esta situación la legislación española ordenó una revisión de las causas que producían la supuesta esclavitud de los indígenas en tales casos, y que no se aceptasen como esclavos por los españoles a quienes entre los indígenas tenían aquella condición.

El movimiento en favor de la abolición de la esclavitud de los indios se refleja en la legislación indiana a partir de la Cédula de 2 de agosto de 1530. El Emperador ordenaba en ella que, si bien había sido autorizada hasta entonces la esclavitud, a la vista de los muchos daños que produjo y de la codicia de los conquistadores en lo sucesivo no se hiciesen esclavos indios en tiempo de guerra, y que tampoco se adquirieran indios por rescate. De los esclavos hechos con anterioridad, la Audiencia haría un-

registro de ellos. Publicada esta Real Cédula, los soldados y pobladores protestaron porque, en realidad, los esclavos eran parte de la compensación que obtenían por los gastos de la conquista hecha a sus expensas. La Corona - fué sensible a las protestas, y en 1534 autorizó de nuevo la esclavitud de los indios, salvo la de las mujeres y niños menores de catorce años. Esta medida representaba un cierto progreso.

Surgieron las protestas de los religiosos y de los juristas que habían defendido la prohibición, inspiraron las Leyes Nuevas dadas en Barcelona en 1542, que prohibieron la esclavitud, cualquiera que fuese la causa de la misma, y ordenaron la revisión de los casos de esclavos hechos - hasta entonces, poniendo en libertad a los esclavizados - injustamente .

El proceso de la libertad de los indios fué muy complejo, la Corona se manifestó cada vez más inclinada a concederla y una real Cédula puso en libertad a todos los esclavos hechos por Hernán Cortés en la conquista de México, e incluso se liberó a los indios esclavizados en la conquista de la Nueva Galicia, considerada como la más cruel y la más formal de todas las luchas entabladas por los conquistadores .

Cuando se redactó la Recopilación de 1680 se publicó una ley que prohibía de manera general la esclavitud en paz ó en guerra, con la excepción de los indios belicosos que libraban una guerra permanente contra los españoles, como los caribes

y araucanos, que eran mencionados en leyes especiales - incorporadas a la Recopilación Indiana.

En los siglos XVII y el XVIII se manifestó supervivencias de la esclavitud de los indios bárbaros del norte, llamados chichimecas; se concedía a los soldados que los capturaban, el derecho a explotarlos durante diez años; durante este lapso eran objeto de venta ante notario; así se les encuentra trabajando en las ciudades del centro del virreinato, incluso en la catedral de México; y aunque teóricamente estaba prohibida la captura de mujeres y de niños, en las escrituras notariales aparece eventualmente mencionado el traspaso de mujeres.

(2).

- 2).- El Desarrollo de la Sociedad Mexicana. Tomo II.
La formación de la Nacionalidad, Conquista, Colonia e Independencia. Mauro Almada Editor. 1969. pags. 125
133. 163 .

b).- LOS REPARTIMIENTOS DE INDIOS

Suprimida la esclavitud de los indios y redimi-
das las obligaciones de servicios impuestos a las co -
munidades indígenas después de las Leyes Nuevas, mu -
chos lotes de tierra quedaron sin cultivar y las explo -
taciones crecieron más lentamente que la concesión de
mercedes. Ese desequilibrio planteó en forma aguda -
el problema de la mano de obra.

Las estancias de labor o de pan nacieron a ba -
se de los servicios de trabajo que se quitaron a los -
Encomenderos después de 1549, para repartir los indios
que hacían éste, especialmente entre los españoles -
que cultivaban trigo.

Cuando esta forma de repartimiento se suprimió
a su vez, se pasó a la Hacienda Clásica, en el cual se
generalizó durante la primera mitad del siglo XVI.

A fines del siglo XVI, y bajo la influencia de los religiosos, la Corona estaba decidida a terminar con los Repartimientos y a establecer la contratación libre de los llamados Gañanes o Laborios, pero los indios se resistían a alquilarse y, provisionalmente, fué preciso admitir algún sistema de trabajo obligatorio cuyas condiciones, sin embargo, eran parecidas, al menos en la forma .

El Salario se elevó a seis reales, de tres o cuatro que se pagaban, según las regiones; los repartimientos se limitaron a las explotaciones agrícolas y quedaron suprimidas para los ingenios de azúcar, obrajes de paños y otras empresas que el Estado español consideraba de menos utilidad.

c).- LOS PEONES DE LAS HACIENDAS CONVERTIDOS
EN SIERVOS .

La Estancia de Labor, que fué la primera forma de explotación de la tierra en la Nueva España, se trabajaba a base de los indios de repartimiento que venían por turno desde los pueblos vecinos bajo la vigilancia del juez-repartidor, por lo menos en la época de los trabajos más pesados. En cada estancia trabajaban entre dos o tres - y varias docenas, según la importancia de la labor y la influencia personal del dueño.

Los trabajos de una explotación azucarera difícilmente lo resistían los indios, por lo que se emplearon es clavos negros. Su sueldo ascendía de 200 a 500 ducados.

En 1577 había en la Nueva España varias decenas - de miles de negros, aunque todavía trabajaban solamente - en los ingenios una pequeña minoría; se les empleaba entonces en las minas y en las casas particulares preferentemente .

Desde las primeras décadas de la llegada de los españoles a México empezó a hablarse de indios labo- rios o laborios. Estas palabras no tardaron en convertirse en sinónimo de Gañán para designar a trabajadores indígenas que alquilaban voluntariamente sus brazos a los españoles, por contraposición a los obligados por un repartimiento. Estos obreros agrícolas vivían generalmente en las heredades donde prestaban sus servicios. De tal situación surgió una fuente de conflictos entre las comunidades de donde los indios eran originarios y sus patrones españoles, que no querían dejarlos partir cuando les tocaba el turno de servir en los repartimientos impuestos a los pueblos. Antes de finalizar el Siglo XVI los Gañanes empezaban a ser muy numerosos en los alrededores de México y de Puebla, donde los labradores completaban en forma los servicios de los indios que les entregaban los jueces repartidores.

En 1584 los españoles de Tepotzotlán de Cuautitlán y de otros lugares cercanos a la capital del virreinato afirmaban incluso que sus explotaciones no podían subsistir sin la ayuda de esos hombres, cuyo principal oficio decían ser sembrar, arar y segar. Naturalmente, el gobierno virreinal no podía menos que favorecer ese empleo de trabajadores libres .

En 1601, y más tarde en 1609, el rey prohibió formalmente que se mencionase a los indios en las ventas y donaciones de tierras, haciendas y otras expresas en las que trabajaran; en cuanto personas libres no podían ser enajenadas contra su voluntad. Pero, en realidad, si las menciones se hicieron a veces más discretas, el hecho siguió subsistiendo, como lo demuestran las alusiones demasiado frecuentes que aparecen en las actas relativas a las propiedades rura

les. El mecanismo que conducía a la servidumbre de los indios consistía en ofrecerles dinero que ellos gastaban pronto, y como no podían pagarlo, quedaban ligados a la estancia por la deuda. Algunos propietarios se negaban incluso a saldar estas cuentas.

Esta especie de servidumbre ilegal contra la que nada pudieron las leyes durante tres siglos, nació espontáneamente, por la falta de mano de obra, por la que pasaban los dueños de las haciendas a causa de la reducción de los repartimientos. La timidez y el candor de los indios propiciaron el desarrollo de la institución.

De hecho, desde fines del siglo XVII y principios del siglo XVIII se habla ya corrientemente de los gananes o naborios como de trabajadores que pertenecían a las haciendas

según una costumbre tan sólidamente consagrada por el tiempo, que habría parecido impropio derogarla. Sobre todo, se iba extendiendo la costumbre de considerar vinculados a la hacienda a los indios criollos, los cuales comenzaban a ser numerosos .

El amo pagaba el tributo de todas sus gentes, les anticipaba algún dinero, los vestía, mandaba cuidarlos en caso de enfermedad y mantenía así una deuda perpetua cuyo monto no volvía a aparecer siquiera a la luz del sol; pero no dejaba de recordar todos estos gastos cuando se trataba de recuperar a trabajadores incorporados a otras haciendas .

Un procedimiento cómodo consistía en quitarles a los indios sus propias tierras a fin de convertirlos en gañanes obli-

gados a alquilar sus brazos, en pequeños ajerceros o arrendatarios instalados en la hacienda y capaces de suministrarle mano de obra suficiente en el momento de los grandes trabajos agrícolas . (3)

-3).-El Desarrollo de la Sociedad Mexicana. Tomo II. La Formación de la Nacionalidad, Conquista, Colonia e Independencia. Neuro Olmeda editor. 1969. Pags. 163. 174 .

d).- MANIFESTACIONES DEL FEUDALISMO EN LA

CONQUISTA DEL NUEVO MUNDO

El Repartimiento.- Encomienda fué originalmente, una concesión hecha por el soberano en premio de servicios militares en el caso normal. Nació la institución por la necesidad en que se vió la Corona de otorgar una recompensa a quienes conquistaron y colonizaron diversas regiones del Nuevo Mundo, que, por lo mismo, ampliaron los territorios de su soberanía y pusieron nuevos súbditos bajo su jurisdicción.

A cambio de la Concesión de Repartimiento.- Encomienda, la Corona exigía servicio militar, residencia permanente en la zona de la encomienda y un juramento de lealtad. El Encomendero estaba obligado a poseer armas y un caballo y dispuesto a tomar las armas contra los enemigos de su soberano. De acuerdo con las obligaciones que el encomendero contraía de velar por el bienestar material y espiritual de los nativos se le pedía que sostuviese un cura y construyese una iglesia -

o capilla en la villa de su encomienda, mediante esto el soberano cumplía sus obligaciones respecto a aquellos que le servían, estimulaba la colonización, adoptaba medidas para la defensa militar .

El encomendero era un vasallo del rey , protegido por este. No podía enajenar en forma alguna el repartimiento - encomienda. Tampoco podía conmutar el tributo por servicios ni alquilar indios de su encomienda a otros .

El estrecho control de los repartimientos -encomiendas, establecido por la Corona, surgió fundamentalmente por la necesidad de impedir el desarrollo en el - Nuevo Mundo de una aristocracia terrateniente feudal o - semifeudal que operase en detrimento del absolutismo - real .

Los conquistadores y pobladores, en efecto, a poyados por muchos de los funcionarios más calificados de

las Indias, deseaban transformar el repartimiento - encomienda en una concesión señorial o feudal permanente y hereditaria con dominio jurisdiccional y territorial y buscaban la propiedad de la tierra. Así, trataron de obtener el título de señores de vasallos en el sentido castellano.

A fines del siglo XVII, la autoridad y el poder se fraccionaron en beneficio de los grandes propietarios que, de hecho o de derecho, fueron dispensadores de justicia, capitanes de mesnadas particulares encargados de las funciones de policía local, de la tarea de rechazar a los piratas de las costas y de combatir a los bárbaros chichimecas en las provincias septentrionales. Estos personajes solían estar rodeados de multitud de parientes, criados, compadres y deudos cuyo número e importancia marcaban el poderío del amo. Una sola gran ciudad, México -

e).- LA CONSTITUCION DE CADIZ Y SU APLICACION
 EN LA NUEVA ESPANA

La Constitución de 1812 fué publicada en la capital del Virreinato el 30 de Septiembre, y con ella se iniciaron las gestiones para elegir diputados a Cortés, provinciales y municipales .

Para elecciones a diputados, el virrey Venegas publicó, por bando de 10 de octubre de 1813, el decreto e instrucciones expedidos en 1812 en España .

En primer término debían instalarse las juntas preparatorias de las elecciones, formadas por las autoridades civiles y eclesiásticas, y dos hombres buenos de la región, nombrados por aquéllas. Estas juntas determinarían los distritos electorales en el territorio de su jurisdicción, formarían el padrón electoral.

La Junta de México llevó a cabo su cometido tomando como base el censo de población levantado en 1792 por Revillagigedo. A razón de un diputado por cada 60,000 almas, a la región de México correspondían cuarenta y un diputados .

Las diputaciones, según los artículos de la Constitución del 12, se formarían con el jefe político, con el intendente y con siete diputados elegidos por el mismo procedimiento que los diputados a Cortés .

La Constitución disponía que los ayuntamientos se integrarían con el alcalde o alcaldes, los regidores y el procurador síndico, presididos por el jefe político donde lo hubiera; en otro caso, por el alcalde único, o por el más antiguo si había dos; los alcaldes, regidores y síndicos se elegirían todos los años en diciembre, por todos los electores con derecho a voto, en elecciones de un grado. Para estas elecciones se concedía derecho a votar a los originarios de Africa en los pueblos en que no hubiese electores de otro origen que pudieran elegir y ser elegidos .

Para elegir el ayuntamiento de la ciudad de México, el corregidor intendente convocó por bando, para el 29 de noviembre de 1812, con el fin de designar dos alcaldes, dieciséis regidores y dos procuradores. Ordenaba el bando que, de acuerdo con el decreto de 21 de mayo, que regulaba el proceso electoral, se formarían diecisiete juntas parroquiales que nombrarían veinticinco electores. Cada -

Junta tendría un presidente, y un secretario designado por los ciudadanos integrantes de cada junta .

Como triunfaron los criollos y hubo alborotos, el virrey a pretexto de irregularidades cometidas, suspendió el siguiente trámite para la elección definitiva, que no se celebró hasta el 4 de abril de 1813 .

De acuerdo con la Constitución de Cádiz, se reestructuró el aparato gubernamental, el virrey dejó de ser el presidente de la Audiencia y conservó solamente facultades gubernativas. La Audiencia quedó liberada de toda acción gubernativa y se organizaron tribunales encargados de la función judicial en todas las escalas, que absorbieron las funciones de las jurisdicciones - especiales, que quedaron suprimidas. Sólo en la escala inferior los alcaldes continuaron ejerciendo conjuntamente funciones gubernativas y judiciales .

El 8 de Junio de 1813 quedó disuelto el Tribunal de la Inquisición en la Nueva España, de acuerdo con el decreto de febrero del mismo año expedido por las Cortes de Cádiz .

En cuanto a la orientación política de las -
 fuerzas insurgentes, Hidalgo se limitó a sustituir a -
 las autoridades españolas por personas de su confianza,
 integró un ministerio general o jefatura del poder eje -
 cutivo, cuyo cargo de Ministro General asumió el mismo
 e integrado por dos secretarios del despacho, de Esta -
 do y Justicia, y por una junta asesora que integró -
 con letrados, eclesiásticos y particulares. A seme -
 janza de lo ocurrido en España, designó juntas de gue -
 rra y policia en tantas provincias y pueblos de impor -
 tancia como quedaron en poder de los insurgentes .

Hidalgo estableció por decreto un régimen polí -
 tico basado en la libertad de comercio e industria, -
 abolió estancos y monopolios, decretó la libertad de los
 esclavos y la abolición del sello de inferioridad que -
 representaba el tributo que pagaban las castas .

Muerto Hidalgo, Rayón que era secretario del -
 Despacho Universal en el ministerio que aquél formó, -
 convocó a una junta en Zitácuaro para tratar de unifi -
 car el mando político y militar, que se encontraba divi -
 dido desde la desaparición de Hidalgo. Esta junta de -

Zitácuaro, que se formó en aquel lugar en agosto de 1811, estuvo integrada por dieciseis jefes militares y autoridades y tres vocales, de los cuales Rayón fué nombrado Presidente de la que se llamó Junta Gubernativa de América. Como el ministerio presidido por Hidalgo, la Junta de Zitácuaro se limitó a sustituir con personas de su confianza a las autoridades establecidas por el régimen español.

En el seno de la Junta de Zitácuaro quedó paralizada toda actividad a causa de las disensiones de la junta, por lo que Morelos, que había sido incorporado a la Junta poco después de su primera integración con tres miembros, decidió convocar a un congreso que debía reunirse en Chilpancingo, sin contar con Rayón, su presidente una vez que los pareceres de ambos se enfrentaron.

El Congreso de Chilpancingo se regiría por un reglamento que dictó Morelos. Los representantes de la parte oprimida de la nación, serían designados por Morelos; los demás deberían ser elegidos por un sistema de segundo grado: los electores compromisarios elegidos por parroquias, reunidos en Chilpancingo, elegirían los diputados al Congreso.

En realidad, sólo los diputados de Tecpan se ele-
gieron en esta forma regular. Como la liberación se retra-
saba, el Congreso nombró en 1815 representantes de las pro-
vincias que carecían de representación .

El reglamento referido establecía ya un sistema -
representativo para la integración del Congreso : estable-
cía además el sistema de la división e independencia de -
los tres poderes, la abolición de la esclavitud y del sis-
tema de castas y, por supuesto, se declaraba que América -
era libre e indepen~~te~~ de España y de toda otra nación, que
todos los americanos son libres e iguales y que se res~~pa~~ta
sen la propiedad privada y el asilo sagrado de la casa .

El Congreso aprobó, en efecto, la Declaración de -
Independencia, aprobó una Constitución que se inspiraba en
el reglamento elaborado por Morelos y nombró a éste Genera-
lísimo o Jefe del poder Ejecutivo .

El Congreso de Chilpancingo logró que empezase a -
ponerse en práctica la estructura del Estado prevista en -
la Constitución de Apatzingan, llamada así por el nombre de
esta población, a donde el Congreso de Chilpancingo se vió
obligado a desplazarse, pero la marcha de la guerra hizo -
que su vigencia fuese efímera .

Como se ve, hasta la deposición de Iturrigaray, el bando criollo no aspiraba a independizarse de España, - sino la autonomía; pero seguía reconociendo a Fernando VII contra Napoleón y preveía que si éste llegaba a dominar la Península, la Nueva España permanecería fiel a sus esencias tradicionales : la religión católica y lealtad a la dinastía de Fernando VII en el marco de igualdad de derecho con los habitantes de la Península .

Los mismos principios de lealtad a la Corona de Fernando VII en el marco de la igualdad de derecho por los peninsulares y la unidad católica fueron la bandera de la conspiración de Valladolid descubierta en 1809. El levantamiento de Hidalgo se hace en nombre de estos mismos principios : Nuestra sagrada religión, nuestras costumbres, - nuestro rey y cuanto tenemos como más sagrado y precioso - que custodiar .

Este fué el programa de los primeros insurgentes, que se completaba con la convocatoria de los representantes del reino según el punto de vista inicial del Cabildo de México, siguiendo el ejemplo decía: de lo que sucedió en España , donde desde la prisión de los reyes, aunque

existían otras autoridades legítimas, la Península no tuvo inconveniente en instalar una junta gubernativa.

Hasta el Congreso de Anahuac, el Congreso o la Junta del Reino fué la bandera de todos los sectores novohispanos que se oponían a la sumisión a la Península que propiciaba el partido europeo.

En Agosto de 1811 se reúne la Junta de Zitácuaro y escribe una carta secreta a Morelos en la que le comunica que los Jefes Insurgentes habían tomado el nombre de Fernando VII para atraer algunos soldados de las fuerzas europeas, que, en efecto, desertaron, pero que ellos no se consideraban ligados al juramento de fidelidad a Fernando VII.

Fué Morelos el primero que lanzó la idea de la Independencia Total respecto de España. En 1812 se pensó en modificar la Junta Nacional Americana, y en las discusiones surgidas a tal efecto, Rayón seguía sosteniendo la lealtad a Fernando VII, lo que fué vetado por el generalísimo Morelos. Durante algún tiempo continuaron las cosas en la misma situación

hasta que Morelos convocó el Congreso de Anahuac en Chilpancingo, donde se reunió el 13 de septiembre de 1813, ante el cual leyó el mismo Morelos el documento titulado : Sentimiento de la Nación, en el que, entre otras propuestas, pedía que se declarase que América es libre e independiente de España y de toda otra nación, gobierno o monarquía y que así se aprobó el 6 de septiembre el Acta de la Declaración de Independencia de América Septentrional, inspirada en la propuesta referida. Así quedaba rota para siempre la dependencia del trono español. Pero el mismo Morelos decía en su decreto de 13 de octubre de 1811 : Nuestro sistema sólo se encamina a que el Gobierno político y militar que reside en los europeos recaiga en los criollos, quienes guardarán mejor los derechos de Fernando VII.

En el manifiesto de Chilpancingo, publicado con ocasión de la aprobación del Acta de Independencia se declaraba como fundamento de la soberanía la recuperación de ésta, que había sido usurpada por la conquista .

En el marco general del proceso formativo de la nacionalidad, la bandera de Fernando VII, que, en una u otra forma, sirvió de lema a los primeros insurgentes - y que incluso figura en el Plan de Iguala y en los Tratados de Córdoba, representa los últimos vestigios de - que se desprendieron los criollos en la evolución de su conciencia política expresada en la transformación de - ciudadanos peninsulares en miembros genuinos de una - nueva nacionalidad. Confirmando la conocida tesis leninista, el desarrollo del proceso revolucionario, en el - curso del cual las contradicciones se pusieron de mani - fiesto con toda su profundidad, completaron con ritmo de progresión geométrica la formación de la nueva conciencia política que condujo al nacimiento de la nueva naciona - lidad . (5)

- 5).- El Desarrollo de la Sociedad Mexicana. Tomo II. La Formación de la Nacionalidad, Conquista, Colonia - e Independencia. Mauro Olmeda Editor. 1969. Pags.- 125. 133. 275. Madrid .

II.- MEXICO INDEPENDIENTE

a).- Fundamentos en la Formación de nuestro - Derecho del Trabajo.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo conocían la miseria, injusticia, y lo falta de lo necesario para vivir .

Renacieron esfuerzos para protección de los hombres, sucedieron hechos y se expusieron ideas, pero no se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su integridad y dignidad, que a través de los siglos había rebatado al hombre todo apoyo, anhelo y esperanza de vivir, ya que las riquezas se encontraban en la clase burguesa y no repartida en el pueblo.

En la Primera Revolución Social del siglo XX, - nació el Derecho Mexicano del Trabajo, y encontróse en la Constitución de 1917 su mayor florecimiento histórico . (6) .

6).- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1977. Pág. 38

El Derecho del Trabajo se puede definir como sigue : Es el Conjunto de Normas Proteccionistas y - Reivindicatorias que tiene por objeto que los trabajadores recuperen la Plusvalía con los bienes de la - producción que provienen del régimen de explotación - capitalista. (7).

(7).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 35. edición actualizada. Editorial Porrúa, S. A. México 1979. Pág. XV.

a) FUNDAMENTOS EN LA FORMACION DE NUESTRO
DERECHO DEL TRABAJO

La Naturaleza de nuestro Derecho del Trabajo, abundante en ideas, acontecimientos y en matices, han fijado una fuerza de caracteres que le otorgan a nuestras Normas e Instituciones Laborales una fisonomía tradicional y única en muchos aspectos .

El Derecho del Trabajo es fundamentalmente el Derecho de la Clase Trabajadora .

Entre los Derechos Económicos de la burguesía y los de la Clase Trabajadora se dan las diferencias que hallamos entre los Derechos Individuales del hombre y los Derechos Sociales de los campesinos y de los trabajadores, si los primeros fueron un derecho impuesto al Estado por los propietarios para que les asegurara la explotación - libre de sus riquezas y la explotación del trabajo, los segundos son un derecho de y para los trabajadores. Esta característica, derecho de una clase social frente a otra, resalta, más que en la organización sindical, en la huelga, como Instrumento de Lucha y de presión sobre el capital, en la negociación y contratación colectiva, y en la

naturaleza de las condiciones de trabajo que sirven para atemperar la explotación.

El Derecho del Trabajo de nuestra era es el Primer Derecho de Clase de la Historia, pues nunca antes se había reconocido la facultad jurídica de una Clase Social para luchar en contra de otra .

El Derecho del Trabajo nació para defender - la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e - instituciones presuponen la presencia de la persona humana; la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone - establecer al hombre una existencia decorosa, ya que el hombre trabajador es el eje en torno del cual gira el - Estatuto Laboral. (8)

8).- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva . Editorial Porrúa, S. A. Cuarta Edición. - México 1977. Pág. 88

b).- LA TEORIA INTEGRAL EN EL DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO

La Teoría Integral tiene su origen en el proceso de formación y en las Normas Proteccionistas y Reivindicatorias de los trabajadores en el Derecho Mexicano del Trabajo, así como en su artículo 123 de la Constitución de 1917; además como Teoría Jurídica y Social comprende: La Legislación del Trabajo, el Derecho Consuetudinario Obrero y la Jurisprudencia en su función Proteccionista del trabajador, como Derecho Exponéneo y Popular que es obra del proletariado.

El artículo 123 es un Instrumento de Lucha de Clase, basado en la Dialéctica Marxista, cuyo objetivo es Socializar los bienes de la producción a través de normas específicas que consignan tres derechos reivindicatorios fundamentales de la clase trabajadora: el de participar en los beneficios de las empresas y los de asociación profesional y huelga, como parte integrante del Derecho del Trabajo Mexicano.

Asimismo el artículo 123 es el Derecho de la Clase Trabajadora, no sólo del obrero, sino del empleado,-

técnico, doméstico, artesano; en esta forma lo hace dinámico la Teoría Integral, que considera como integrantes de la clase obrera al obrero industrial, y también al - trabajador intelectual, en general al gran sector de prestadores de servicios, donde se incluye a los profesionales, técnicos, comisionistas, agentes de comercio en cualquier área .

Por consiguiente, la ideología de la Teoría Integral es Marxista, es precisamente la que constituye - el sustrato del artículo 123, la cual se identifica y se fusiona necesariamente con el Derecho Social. Los empleados públicos también son titulares de derechos sociales - y pertenecen a la clase obrera. La extensión como miembro de una misma clase social del obrero al empleado público quedó consignada en el originario artículo 123 y en el - actual Apartado B, la Clase Obrera .

La Teoría Integral es, en suma la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123- precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias - productos de - la democracia capitalista - sino fuerza dialéctica pa -

ra la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales - del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país . (9)

El mensaje del artículo 123 es definitivamente un Derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia, además vigila el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo , - como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomodario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, asimismo, fomenta la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública .

El Derecho Mexicano del Trabajo, es un Estatuto Protector de los Trabajadores : Instrumento de Lucha de

Clase en manos de todo aquel que presta un servicio personal a otro. (10)

- 9).- Derecho Social Mexicano. Alberto Trueba Urbina. Primera Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1978. Págs. 343 - 372 .

- 10).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Alberto Trueba Urbina. Jorge Trueba Barrera. 35 Edición actualizada. Editorial Porrúa, S. A. México 1978 Pág. XV .

C A P I T U L O II.

I.- NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO Y SUS ANTECEDENTES .

- a).-Etimología de la Palabra Salario
- b).-El Concepto Jurídico de Salario
- c).-Significación de los Salarios
- d).-Antecedentes del Salario

II.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO

III.- LAS FORMAS DEL SALARIO

- a).-Salario por Tiempo
- b).-Salario por Unidad de Obra, u Obra Concluída, o Trabajo a Destajo .
- c).-Salario a Precio Alzado
- d).-Salario del Pago por Pieza
- e).-Salario a Comisión
- f).-Salario en Metálico
- g).-Salario Mixto
- h).-Salario Doméstico

IV.- LA POLITICA DE SALARIOS Y LAS METAS - DEL DESARROLLO .

I.- NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO Y
SUS ANTECEDENTES .

La Naturaleza Jurídica del salario, nos la proporciona el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo Reformada que establece: " Salario es la Retribución - que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del - contrato del trabajo ". A la obligación del trabajador de desempeñar el servicio para el cual fué contratado, bajo la dirección del patrón o de su representante co - rresponde la obligación del patrón de pagarlo .

Todo un régimen legal de protección al salario se encuentra en nuestra Ley. Ni siquiera las partes pueden estipularlo libremente ya que en ningún caso puede ser menor, que el que se fije como mínimo..

Bien sabemos que la libertad de contratación en Derecho Obrero, sólo existe cuando las disposiciones legales son superadas en el sentido de con - -

ceder más ventajas y prerrogativas al trabajador que las que las mismas le otorgan.

La naturaleza económica del Salario ha sido objeto de grandes discusiones . La remuneración que la industria paga por el trabajo .

Hay quien cree que el monto del salario esta condicionado, por el estado económico de la industria en un momento dado, pero hay también quienes piensan que lo que gana el obrero no esta determinado por el precio del producto, ni por ninguna otra circunstancia, sino por las condiciones en que se encuentra el mercado del trabajo, es decir, por la oferta y la demanda que haya de obreros .

Hablando en general del sistema del salario ,dice Bertrand Russell, que es una abominación, no sólo a causa de la injusticia social que encierra sino también porque separa al que realiza el trabajo del objetivo del trabajo mismo. Henri de Man, refiriéndose al pensamiento anterior, está de acuerdo -

con él, y por su parte dice : " Todo lo que produjo la civilización medioeval queda como testimonio vivo de un apogeo de la historia humana, porque en cada una de sus obras palpita el alma del obrero que la creara. Para el artesano, el trabajo era un placer una manifestación de su propia vida, un medio de exaltar su personalidad " .

Emilio Zolá en su interesante novela " Trabajo ", verdadera joya de la literatura naturalista, escribió estas proféticas palabras, que por haber sido escritas a fines del siglo pasado, en un tiempo en que todavía muchos consideraban invulnerable el sistema capitalista, encierran indiscutible valor : " La batalla entre Capital y Trabajo ha entrado en crisis aguda y desde ahora mismo se puede predecir la derrota del capital. No hay duda de que el régimen del salario desaparecerá en un plazo dado . Y de allí arranca la convicción que yo tengo de que venceré y contribuiré al mismo tiempo al triunfo de esa otra cosa, que ha de substituir al régimen del salario, a la reorganización del trabajo que ha de traernos una sociedad más justa, una civilización más elevada. " (11)

(11).- El Salario Mínimo. Autor, Seminario Fac. de Economía edición 3a. 1965 ed't, siglo XXI. 1971 Pag. 21.

a).- ETIMOLOGIA DE LA PALABRA SALARIO

SALARIO: Etimológicamente, viene de SALARIUM que significa Sueldo, Recompensa del Trabajo, Salarium se forma de Sal o Salc, porque representa el sustento-cotidiano . (12)

La palabra Sueldo es hasta cierto punto equi- valente y procede de la dicción soldada, que era la - paga que recibía por sus servicios el hombre consagra- do al servicio de las armas. Han sido sin duda alguna éstos, los primeros asalariados en el régimen de presta- ción de servicios, y de ahí la procedencia de los nom- bres salario y sueldo.

El Salario es la compensación que recibe el - obrero a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Es comprensivo de él la to- talidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en - metálico o especies como retribución inmediata y direc-

ta de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes .

En el artículo 458 de la Consolidación de -
Leyes del Trabajo del Brasil dispone : que además de lo pagado en dinero, compréndese en el salario, para todos los efectos legales, la alimentación, habitación, vestuario y otras prestaciones, que el patrono, por fuerza del contrato o por la costumbre, entrega habitualmente a su empleado.

Los economistas, definen el Salario, como toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre, a cambio de su trabajo.

El Salario, en sentido estricto, se distingue de la cuota de la riqueza que corresponde a los miembros de las entidades cooperativas de producción, por cuanto el salario presupone la existencia de dos órdenes de -
clases industriales :

- a).- Empresarios
- b).- Obreros Asalariados

Pero en cambio los Domésticos no pueden considerarse como Asalariados; ellos prestan servicios personales y no trabajo económico; no son empleados - por los empresarios con el fin de procurarles un beneficio, ni contribuyen directamente a la producción .

(13)

- 12).- El Salario y el Impuesto. Dn. Melchor Salvá
Madrid 1881. Imprenta de D.A.Pérez Dubrull
Pág. 5.
- 13).- El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Gui-
llermo Cabanellas. Editorial Mundo Atlántico.
Buenos Aires. 1945. Págs. 363. 365 .

b).- EL CONCEPTO JURIDICO DE SALARIO

El Derecho Laboral considera al Salario, como objeto de Derecho y Obligaciones, concretamente como una prestación de vida al trabajador subordinado por su empleador en relación sinuagmática .

El Salario, para el jurista, es, ante todo la contraprestación del trabajo subordinado, esa recípro - cidad de prestación al (trabajo subordinado salario) que tipifica las relaciones obligatoria laboral, se ca - racteriza simultáneamente como onerosa, pues como el con - trato es con prestaciones recíprocas, es también neces - riamente oneroso, en efecto la onerosidad de una relación consiste en que cada una de las partes, sufre un sacri - ficio patrimonial, al cual corresponde una ventaja, cir - cunstancia que será inevitablemente, en todos los contra - tos con prestaciones recíprocas .

En el interior del concepto Jurídico del Sala - rio reaparece el concepto económico del mismo, como Rédi - to o Ganancia Individual; un simple reintegro de gastos no

podría ser considerado salario, porque no constituye un Rédito, el Salario, en una consideración jurídica es entonces, la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado. Esta definición contiene todos los elementos indispensables para poder distinguir que es y que no es salario, para que exista ventaja patrimonial no es indispensable que el trabajador subordinado reciba de su empleador una cantidad de dinero. La ventaja puede consistir simplemente en una ocasión de ganancia unida, como sucede en el caso de trabajador que recibe exclusivamente Propinas y en otros casos análogos, basta con que el trabajador obtenga un beneficio susceptible, es decir de ser evaluado en dinero. Por el contrario, los valores que recibe el trabajador con motivo de la relación laboral, pero no a título de contraprestación de su trabajo, como por ejemplo el resarcimiento de un daño experimentado ó de incumplimiento de una obligación patronal no constituirán salarios. Y recíprocamente, los valores que recibe el trabajador durante el curso de la relación laboral, no imputables a un

título distinto deben considerarse retribuidos de su trabajo; el carácter oneroso de la relación de trabajo se refiere al trabajador y también al empleador como se excluye el carácter gratuito en cuanto a todas las prestaciones del trabajador, por igual razón corresponde excluir tal carácter en cuanto a todos los pagos efectivos por el empleador y a las obligaciones contraídas por el mismo; y la exclusión de carácter gratuito y por tener que tratar a de donaciones; así como se considera que todas las prestaciones que el trabajador realiza con el fin de conseguir una retribución, debe entenderse que todas las cantidades que el principal abonador o se compromete abonar al trabajador durante la relación de trabajo, tiene su causa en la prestación presente o futura del trabajador y representa una retribución del mismo, independientemente de la ocasión en que se realizan y de la denominación con que se designe esto no quita que pueda demostrarse que una determinada profesión cumplida por el empleador no tenga su causa en el trabajo, de su subordinado sino en algún otro título oneroso ó a un gratuito, pues puede ocurrir que entre las partes que intervienen en

el contrato de trabajo el sistema interrelación de carácter personal o contractual, independiente de la relación de trabajo así como Vgr. pueden existir relaciones de parentesco, amistad, como pueden existir las del contrato, arrendamiento etc. en esta perspectiva debe advertirse que entre empleador y trabajador se realicen verdaderas donaciones, en el caso del principal que dona un objeto valioso, en ocasión del casamiento de su empleado; o el que presta para asistir al principal enfermo, en su habitación o fuera del horario del trabajo, sin embargo, debe advertirse que la onerosidad necesaria o esencial genera una presunción de que todas las relaciones que existen entre el empleador y sus subordinados derivan del contrato de trabajo; pero tal presunción en *juris tantum*, (jurídico) cede ante la demostración de la existencia de tales otras relaciones, por lo tanto estas presunciones, entonces, es necesario demostrar la existencia de una causa de un título independiente del contrato de trabajo y en el caso especial de la donación, es necesario demostrar claramente que existe el *animus donandi* y

que este fué la única causa del pago de la promesa, pien tras que la relación, de trabajo existente entre las partes no tuvo ninguna influencia, o a lo sumo funcionó solg mente como una ocasión para la exteriorización de aludi- do animus locandi. (14)

(14).- Mario L. Devesani. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Sociedad Anónima Editora e Impresora. Buenos Aires - 1972. Pág. 450.

c).- SIGNIFICACION DE LOS SALARIOS

Los Salarios son uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. En muchos países industriales, los salarios de los trabajadores manuales asciende al 40 por ciento o más del total del Ingreso Nacional del país. Junto con los sueldos pagados a los empleados de oficina / a otros trabajadores no manuales, cuyos niveles de vida son en muchos casos apenas más altos, si llegan a serlo, que los de los trabajadores manuales calificados, absorben aproximadamente el 60 por ciento del Ingreso Nacional. En estos países, los trabajadores asalariados constituyen una elevada proporción de la fuerza del trabajo. En cambio, en los países en vías de industrialización, una parte importante de la fuerza del trabajo esta formada por campesinos dedicados a la agricultura de subsistencia y por personas que trabajan por cuenta propia en pequeños establecimientos rurales de artesanía y en el pequeño comercio. Por lo tanto, es reducida la proporción de trabajadores asala

riados, que en algunos países solo representa el 10, o el 15 por ciento de la población activa total. (15).

Cabe señalar, que en los países industriales el Salario Medio es inferior a la medida general de ingresos individuales, mientras que en los países pobres ocurre lo contrario a causa de los bajos ingresos de los trabajadores ocupados en el sector agrícola de la economía en comparación con los salarios de los trabajadores de la industria y de los trabajadores empleados por el gobierno .

Los Trabajadores y sus familias dependen totalmente del salario: para comer, vestir, pagar el alquiler de la casa en que viven y subvenir a todas sus demás necesidades .En la industria los salarios constituyen una parte importante de los costos de producción de los empleadores. A los gobiernos les interesan fundamentalmente las tasas de salarios de base, que repercuten en el ambiente social del país y en aspectos tan importantes de la economía como el empleo, los precios y la inflación la productividad nacional y la posibilidad de exportar bienes en cantidad suficiente para pagar las importaciones y en esta forma mantienen el equilibrio de la balanza

(15).- Protección del Salario. Oficina Internacional del Trabajo. 1949. Pag. 129.

de pagos. Los gobiernos también emplean directamente un elevado número de trabajadores, y tiene por consiguiente un interés directo en el nivel de los salarios. En muchos países, en vías de desarrollo, el gobierno es de hecho el principal empleador. Los problemas fundamentales de salarios son los mismos en todos los países, pero difieren los procedimientos de solución y los métodos de reglamentación. En algunos países es frecuente que el empleador y los trabajadores de cada empresa fijen los salarios. En otros, los salarios están reglamentados por contratos colectivos que se aplican a toda una industria. En los países con economías muy planificadas las autoridades centrales fijan la suma total disponible para salarios con arreglo al programa económico nacional; se asignan sumas determinadas a cada sector industrial y a cada empresa, y a los directores o administradores de las empresas arreglan los detalles relativos a la remuneración de las diferentes categorías de trabajos. En cada etapa del proceso intervienen en mayor o menor grado los representantes de los sindicatos .

En consecuencia, los salarios son un elemento importante en la política y los relacionados entre trabajadores, empleadores y gobiernos, todos ellos pueden estar interesados en aumentar la cantidad total de bienes y servicios producidos, que son fuente de salarios, beneficios e ingresos estatales, pero muchas veces surgen discusiones respecto de la forma de distribuir el fruto de esos bienes y servicios. Cuando los sindicatos están sólidamente asentados, suele ser muy reñida la negociación con los empleadores acerca de los salarios. Aunque todos desean llegar a un acuerdo, la diferencia entre el salario ofrecido por los empleadores y la cantidad que los trabajadores están dispuestos a aceptar puede ser demasiado grande para que se llegue a un ajuste. En tales circunstancias se pueden originar graves conflictos, y en el último término la fuerza de cada parte puede verse sometida a la prueba de la huelga o del lockout hasta que una de ellas tenga que ceder o se llegue a una transacción.

Los trabajadores quizá tengan que reducir sus demandas, porque sin percibir salarios no pueden proseguir

la lucha durante mucho tiempo y de manera análoga, en la actitud de los empleadores influyen las dificultades económicas derivadas de la suspensión del trabajo y el temor de perder su clientela .

Por lo tanto, a los trabajadores, a los empleadores y a los Gobiernos les interesa fundamentalmente reducir al mínimo las contiendas laborales y resolver los conflictos por negociación, conciliación, o en último término arbitraje. No obstante, los conflictos solo podrán ser evitados si las pretensiones de todos los intereses son justas y razonables, si son hábiles negociadores y si están dispuestos a hacerse concesiones mutuamente. Cuanto mejor comprendan los trabajadores sus dirigentes, empleadores y gobiernos, los problemas de salarios, mayores serán las probabilidades de mantener la industria una paz que a todos beneficiara. Pero si los trabajadores piden salarios altos injustificadamente o los empleadores insisten en ofrecer salarios

exageradamente bajos y no se puede llegar a una transacción equitativa, las posibilidades que quedan son la lucha o la sumisión del conflicto a un tribunal imparcial para arbitraje . (16)

(16).- Los Salarios. Manual de Educación Contra. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1963. Pags. - 1 - 3.

d) ANTECEDENTES DEL SALARIO

Los antecedentes más remotos del SALARIO los encontramos en la Edad Media. Son los Canonistas los que inician el movimiento en favor de un salario suficiente para vivir, así tenemos a Santo Tomás que dice : " El Salario es una aplicación de la Teoría del Justo Precio en los Contratos ", a lo que Barthelemy, define la idea principal de la doctrina del Justo Precio, diciendo : "que en toda venta y principalmente en todo contrato, la prestación y la contraprestación deben ser iguales". Para San Antonio lo justo del Salario, es que sea suficiente para poder alimentarse el trabajador y su familia .

A fines del siglo XVI y principios del XVII, se constituye la Teoría muy original de los Teólogos, " El salario debe tomarse desde el punto de vista de la conciencia de los individuos "; el Cardenal Lugo estudia largamente la cuestión en su tratado de moral, " De Justa Famulorum Mercede" Nos define el Justo Salario así : " Se entiende por -

Justo Salario del trabajador, el que iguale por lo menos el último tipo de salario que de ordinario se pague en ese lugar a las personas que presten el mismo servicio.

Luego encontramos la obra de Bonacina que se inspira en los mismos principios de la moral, que proclama el justo Precio del Trabajo, pero a la vez pone como condición, que los trabajadores desempeñen fielmente su trabajo y así propone que el salario deba ser determinado por un perito, teniendo en cuenta los servicios, las aptitudes, el tiempo y otras circunstancias . (17)

(17).- El Salario Mínimo. Lic. Jorge de los Ríos .
Imprenta Guerrero. México 1933. Pag. 18.

II .-PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO

Mientras más se estudia en las instituciones laborales, mejor resalta la belleza del artículo tercero de la Ley, en el cual dice: "el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia"; y debe agregarse que si la mención a la salud y a la vida del hombre se dirigen a la regulación del tiempo de trabajo, las palabras finales están escritas pensando en el salario . Por lo tanto las dos instituciones, tanto la jornada y el salario, están en una relación dialéctica, cuya síntesis se da en el trabajador, una síntesis siempre imperfecta, porque no podrá alcanzarse la justicia en un mundo construido económicamente sobre la explotación del hombre por el hombre.

A mayor abundamiento, existe una escala que parte del salario mínimo, halla una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y los patronos, presenta la exigencia de un salario remunerador y mira hacia las cumbres con la exigencia de un salario justo.

El salario mínimo, es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, principio que se desprende de su misma denominación y que encontró su confirmación en el artículo 85 de la Ley nueva. El segundo peldaño se constituye con el salario que fijan el trabajador o el patrono o se determina en los contratos colectivos, previa observancia de los requisitos de intensidad y calidad del trabajo a los que va a aplicarse, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo .

Los dos últimos peldaños se cubren con los nombres de salario remunerador y salario justo, conceptos a los que se denomina como Concepto de Salario Remunerador : este término apareció por primera vez en nuestro derecho en el artículo 123 fracción XVII, inciso b, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Salario Remunerador para un caso concreto - solo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas, y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden -

realizar los tribunales de equidad .

Las Juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su - eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas o talleres de la zona - económica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y - otros factores semejantes .

El Salario Justo : es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, la de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la - humanidad, y al progreso general de los hombres . (18)

(18).- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México. 1977. - Pags. 299- 301.

III. LAS FORMAS DEL SALARIO

Las Formas del Salario, son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

El artículo 24, frac. V, de la Ley de 1931 - decía lo siguiente : " que el contrato de trabajo - escrito contendrá : El sueldo , salario, jornal o - participación que habrá de percibir el trabajador; si aquellos se deben calcular por Unidad de Tiempo, por Unidad de Obra o de alguna otra manera ".

La primera parte de esta norma, era una reminiscencia de denominaciones que se usaron en tiempos präteritos, innecesarias en el presente porque el término salario estaba suficientemente generalizado.

La parte segunda consideró dos formas del salario ,por Unidad de Tiempo y por Unidad de Obra y - concluyó con una fórmula de la que se infiere que la enumeración no era limitativa, sino enunciativa.

La fracción tercera del mismo Precepto señala El Contrato de Trabajo a Precio Alzado.

La Comisión estimó acertada la idea de una enumeración enunciativa de las formas del salario, pues no conviene esterbar el desenvolvimiento de las instituciones, y se dió cuenta de que la relación de trabajo a precio alzado no existe, ya que lo que puede darse es una relación con Salario a Precio Alzado, por otra parte, el Salario a Comisión adquirió una importancia particular, en virtud de la inclusión en la Ley de la categoría agentes de comercio, basándose en estas ideas, redactó la Comisión los arts. 25, frac. VI y 83 de la manera siguiente :

" El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: la forma y el monto del salario.

El salario puede fijarse por Unidad de Obra, por Comisión, a Precio Alzado o de cualquier otra manera. "

La forma más antigua de pagar el trabajo es el pago diario por el servicio prestado por el trabajador, pero también se puede mencionar el pago que recibe por la realización de una obra determinada, pudiendo así citar dos grandes divisiones de Salario : SALARIO POR TIEMPO Y SALARIO POR OBRA, pero actualmente, motivado por el intercambio de producción, por el mayor radio de acción del mercado, por los transportes ,por todos los adelantos de la civilización, estas formas han ido cambiando, así es que podemos decir lo siguiente :

a).-En la retribución POR TIEMPO se ha creado el salario por hora y de esta manera encontramos que puede ser la hora una unidad, que puede ser el día y también puede ser el mes ; así mismo formamos la definición de acuerdo con la de Jornada del artículo 58 - de nuestra Ley Federal del Trabajo, que textualmente dice así: " el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo " .

b).-En contraste con este principio el Salario por UNIDAD DE OBRA.- es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del tra-

bajo que preste el trabajador, ó sea OBRA CONCLUIDA o TRABAJO A DESTAJO. Para mayor abundamiento sólo se atenderá a la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados , independientemente del tiempo invertido.(19)

c).- SALARIO A PRECIO ALZADO.- Es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar .

Esta forma de Salario, que cada día se usa menos, por los inconvenientes que presenta y porque facilita más la explotación del trabajo, 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 obra por realizar. (20)

(19).- Diccionario de Ciencias Sociales. Tomo II.- Edit. Instituto de Estudios Políticos. Madrid 1976. Pag. 812.

(20).- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edi, Porrúa, S. A. México 1977 Pags. 304. 305.

d).- SALARIO DEL PAGO POR PIEZA.- es el que se paga al trabajador según el número de piezas que coloca o construye; actualmente en México, en el procedimiento para montar automóviles en la " Fábrica Ford", los obreros colocados a los lados de las vías por donde lentamente va pasando el armazón del automóvil y sin moverse de su lugar, cada cual coloca determinada pieza, este procedimiento es el llamado fabricación en serie; también encontramos que en algunas industrias se paga una retribución por lo producido, pero se exige al obrero un mínimo de producción y lo que produce de más le es compensado y recibe el nombre de SALARIO POR PREMIO A LA PRODUCCION; en los cajones de ropa, los empleados a parte de su salario reciben un tanto por ciento sobre la cantidad que ha vendido y en ciertos establecimientos en donde los empleados reciben determinada cantidad en pago a su trabajo, no siendo esto solamente lo que van a ganar sino que reciben de los clientes una gratificación.

e).-SALARIO A COMISION.- Es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, como son los Agentes Viajeros y los agentes de las

compañías de Seguros que aparte del sueldo, reciben un tanto por ciento .

f).- SALARIO EN METALICO.- Es la forma frecuente y moral y en ella se hace el pago en la unidad monetaria de curso corriente. Ahora bien, debe - de hacerse una distinción, la del SALARIO REAL Y LA - DEL SALARIO NOMINAL; en el segundo caso, se trata simplemente de la cantidad del dinero percibido por el trabajador mientras que en el supuesto del Salario Real - dicha cantidad se conecta con el poder adquisitivo de - la misma, con lo que realmente puede comprar el trabaja - dor con el salario percibido .

g).- SALARIO MIXTO.- Modalidad que esta formada por caracteres propios de cada una de las características señaladas en los incisos a y b, ya que es un Salario por Unidad de Tiempo al que se agrega un Salario por Unidad de Obra en forma de incentivos o de primas que dependen, claro está, del rendimiento del trabajador. De ello resulta que el primer componente- el salario por - unidad de tiempo- se devenga en todo caso en tanto que el segundo es de carácter eventual y variable pues es - función del rendimiento obtenido .

h).- SALARIO DOMESTICO.- Es el Estipendio o Recompensa que los amos dan a los sirvientes por razón de su servicio prestado en los hogares domésticos, percibiendo su sueldo determinado y así mismo obteniendo el alojamiento y la alimentación necesaria para poder subsistir. (21).

(21).- Salarios. Maurice Dobb, 4a. ed, español 1965
Imprenta. Facultad de Economía. Pag. 73 .

IV.-LA POLITICA DE SALARIOS Y LAS METAS DEL DESARROLLO

En nuestros días, se reconoce aún por los pensadores más ortodoxos que el libre juego de las fuerzas económicas no deriva siempre en el óptimo individual y social que los economistas liberales preconizaban; la experiencia histórica de todos los países pobres, ha probado que la consecución de condiciones de vida compatibles con la dignidad humana, no es algo que pueda ser confiado al arbitrio -supuestamente armonioso- de una mítica "mano invisible". En momentos críticos de grave preocupación e inestabilidad sociales, en que los niveles de vida entre países (regiones dentro de un mismo país, o barrios dentro de una misma ciudad), contrastan de manera que no puede ser justificada por la ciencia económica tradicional; en momentos en que se acepta, de buen o mal grado, que una de las responsabilidades más importantes del sector público, es el patrocinio de una lucha deliberada por alcanzar las metas del desarrollo económico, no debe extrañar que se hable de determinada política económica, que dejen de ser

tabú los conceptos de planeación y programación del sistema económico; y en lo que a problemas del trabajo se refiere , no debe sorprender que se hable de una política de salarios .

La política de salarios es algo que no debe ser entendido como mera pretensión demagógica (por lo general parcialista en favor de determinados grupos sociales) que finalmente se resuelve en una mesa de discusiones obrero-patronales, arbitrada por el sector público, en la cual los asuntos -entre otros el salario mínimo- se deciden por medio de un arbitrario proceso de regateo, mal informado respecto de las condiciones económico-sociales del medio. La política de salarios es más que eso: No termina en la fijación más o menos "adecuada" - del nivel de retribución al trabajo: es (o debe ser) una serie de medidas coordinadas que, al influir - sobre el nivel y estructura de los salarios, tiene el fin último de alcanzar objetivos bien definidos de política económica y social. (22)

Entre estos últimos debe incluirse la variación de los patrones de distribución del in

(22).- Oficina Internacional del Trabajo. Problemas de la política de Salarios en Asia. Ginebra, O.I.T. 1956 , pag. 40.

greso, de modo que se eleve el nivel de vida de grupos sociales que han ido quedando a la zaga del desarrollo, propiciándoles así las oportunidades efectivas de realizar plenamente sus capacidades físicas - e intelectuales, lo que obviamente supone una política cuyo fin más amplio es el de aumentar el bienestar social general. Entre los objetivos estrictamente económicos que pueden ser contemplados en el contexto de un plan general de desarrollo, la política de salarios- complementada por otro tipo de políticas - de seguridad social- puede tener las siguientes finalidades: Hacer más o menos competitiva la producción nacional en los mercados internacionales; distribuir adecuadamente la mano de obra entre ramas de actividad económica y/o entre regiones; influir en la estructura y tecnología de la producción nacional; dinamizar la demanda de bienes de consumo; establecer incentivos que induzcan a obreros y patrones a elevar la productividad ,etc. Concretamente, y en términos más precisos, la política de salarios debe ser considerada en la más extensa perspectiva en que se inte-

gran todos los esfuerzos del país: El aceleramiento del desarrollo económico, con justicia en la distribución de sus frutos .

La política de salarios, y concretamente la fijación de un salario mínimo, constituye un reconocimiento expreso de la necesidad social de intervenir en el mercado de trabajo a fin de corregir sus imperfecciones y evitar abusos por parte de los sectores que detentan un mayor poder de contratación. En este sentido, dicha política viene a participar de la idea de justicia que, por ser propugnadora de la elevación constante del bienestar social general, se impone la tarea de garantizar a los trabajadores - el núcleo mayoritario de la población económicamente activa- una cuota de participación en los beneficios del progreso y el desarrollo económicos. Con todo esto, hemos de concluir -confesando (juicio de valor ,prejuicio ético declarado) que dadas las condiciones sociales y económicas en que se desenvuelve nuestro país, en lo que a la retribución del trabajo se refiere, compartimos la idea de que " la determinación de los salarios es

el resultado de un conflicto de fuerzas múltiples para participar del producto nacional. Se trata más de un problema de repartición entre las personas, que de un problema de remuneración de los factores productivos . (23)

(23).- Idem Pag. 59

C A P I T U L O III.**I.- DIVERSAS TEORIAS SOBRE EL SALARIO**

- a).- Los Fisiócratas
- b).- Adam Smith y David Ricardo

II.- TEORIA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA O LEY DE BRONCE .

- a).- La Teoría del Valor y la Distribución
- b).- Teoría del Valor
- c).- Teoría Ricardiana de los Salarios y -
Utilidades .
- d).- Teoría de la Acumulación
- e).- Teoría de la Evolución Económica .

III.- TEORIA DEL FONDO DE LOS SALARIOS**IV .- TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA****V .- TEORIA DE LA SUBSISTENCIA****VI .- TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL.**

I.- DIVERSAS TEORIAS SOBRE EL SALARIO

REFERENCIAS.- Al averiguar las leyes del Salario es querer tratar de descubrir y determinar en forma general su Tasa, que fluctuen al subir o bajar es decir, es uno de los grandes problemas de la Economía Política; debido a su estudio complejo hacen surgir muchas teorías .

LAS TEORIAS.- en general no es necesariamente una expresión de lo que algunos juzgan más conveniente, sino un intento de explicar lo que realmente ocurre bajo la presión de las fuerzas económicas como ejemplo : Los Sindicatos nacieron precisamente porque algunas de las más sorridas teorías sobre los salarios se veían dolorosamente confirmadas por la experiencia.

A mayor abundamiento las Teorías, han tenido que construirse sobre un cuadro muy simplificado del mundo real, trazando los límites generales sobre la base de un conocimiento general, es decir una inferencia del contenido general de las cosas .

Por ello las Teorías Tradicionalistas de los salarios, han sido, en su mayoría de naturaleza rígida, pues enuncian en una forma simple y definida los factores que determinan el nivel de salarios.

Es por eso, el enunciado de Teorías sobre los Salarios que propusimos; y que a continuación vamos a exponerlas como lineamientos de esta tesis.

a).- LOS ECONOMISTAS

En el siglo XVIII, se desarrolló en el País de Francia un cuerpo de Teoría Económica, al que se conoce con el nombre de FISIOCRACIA.

Es entonces cuando verdaderamente va a nacer la ciencia Económica.

Un médico de Luis XV, el doctor QUESNAY, en 1758 publicó el CUADERNO ECONOMICO - y tuvo un selecto grupo

de gente eminente que se dieron el nombre de Economistas, y que más tarde fueron llamados los FISIOCRATAS .

La escuela introdujo en la ciencia económica dos ideas nuevas .

LA PRIMERA.- La existencia de un orden natural y esencial de las sociedades humanas, basta con dejar de hacer, de ahí el nombre de FISIOCRACIA, dos palabras griegas lo forman; y quiere decir; " gobierno de la naturaleza " .

Y SEGUNDO.- La preeminencia de la Agricultura sobre el comercio y la Industria era para ellos solo " la tierra", la naturaleza que es fuente de riqueza; - solo ella, dicen; da UN PRODUCTO NETO, las demás clases de la sociedad, fuera de la Agricultura, son CLASES ESTERILES . (24)

Quedando claro que el punto de partida de los Fisiócratas: la división del trabajo en dos categorías, UNO productivo y OTRO ESTERIL, es decir algo que excede a la riqueza que consume para poder producir .

24).- Curso de Economía Política, Charles Gide, 2a. edición, 1955, Pág. 531.

Cualquier otro trabajo es estéril. Encontrándose esta división en todo el sistema clásico, y determinar lo que constituía o no constituía trabajo productivo .

Los Fisiócratas trataron de descubrir la forma concreta de trabajo productivo, no tenían una idea exacta de la diferencia entre VALOR DE USO Y VALOR DE CAMBIO, y pensaban en el excedente en relación con las diferencias entre los valores DE USO que se habían consumido y los que se habían producido.

Se señala a los Fisiócratas como la escuela de Pensadores Economistas, empleando métodos científicos de ANALISIS Y ABSTRACCION: consiguieron superar sus propias limitaciones al estudiar el proceso de LA CIRCULACION.

Sobre estos cimientos Fisiocráticos, economistas superiores pudieron levantar sus teorías; principalmente SMITH y RICARDO.

ADAM SMITH.- Profesor Escocés, publicó su libro " Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las Naciones ", en el año de 1776, señalando con ello una era decisiva en la historia de la Economía Política .

b).- SMITH Y RICARDO.- Usaron como instrumento analítico o sea el proceso de circulación que los Fisiócratas era el contenido de su examen .

Y que Smith rechaza al segundo principio de estos devolviéndole a la industria su legítimo puesto en la producción de la riqueza. Enunciando - su primer principio; la creencia de leyes económicas naturales y a su vez libertad de acción .

Desde entonces la Economía Política, puede ser considerada como definitivamente constituida bajo su forma clásica, más no a de tardar en dividirse en un gran número de escuelas . Sirviéndole de lema : " dejar hacer, dejar pasar es decir no intervenir. En verdad sus orígenes de esta escuela se confunden con los de la ciencia económica misma.

Su doctrina es muy sencilla, y puede resumirse en TRES PUNTOS :

1.- Las Sociedades humanas están gobernadas por leyes naturales que no podrían ser cambiadas, aunque lo quisieran.

mos, es decir; el juego de las leyes naturales y el deber de los individuos y gobiernos que se ajuste a ellas a una conducta .

2.- Estas leyes naturales no son contrarias a la libertad humana, sino las relaciones que se establecen espontáneamente entre los hombres que viven en sociedad, es decir que exista una armonía que constituye precisamente el orden.

3.- La acción y papel del legislador, asegurar el orden social más o menos reguladora y complementaria indispensable de ciertos principios que rigen a los individuos .

Esta Escuela ve en el salario un estado definitivo , porque las leyes naturales lejos de excluir la idea de CAMBIO, los suponen SIEMPRE . (25)

(25).- Historia de las Doctrinas económicas. 2ª. ed., René Gonnard, edit, Aguilon, 1929. Pág. 247.

II.- TEORÍA DEL SALARIO DE SUBSISTENCIA O LEY DE BRONCE

El Inglés DAVID RICARDO (1772- 1823), hijo de un judío Holandés; establecido en Inglaterra, corredor y bolsista que lo inició en los negocios desde los 14 años; casado y convertido al cristianismo, había leído la obra de SMITH y - debido a ello se dedicó desde entonces a las investigaciones económicas .

Teorizante más riguroso de la Escuela Liberal y - del Colectivismo el sistema de Ricardo está contenido, sobre todo; en sus PRINCIPIOS .

Es más bien una serie de ESAYOS, fojamente revisados entre sí y difícil lectura, se dice; de él, que era el - escritor más imperfecto de cuantos han abrazado la celebridad filosófica . (26)

(26).- Obra citada, Historia de las Doctrinas Económicas, - Pág. 159 .

AL HABLAR DE RICARDO.- Hay que hablar de R. SMITH; por dos razones, que son las siguientes :

PRIMERA.- Como Fundador en desarrollar la Economía Política Clásica .

SEGUNDA.- Como Fundador en desarrollar todas las categorías que forman el contenido de la controversia económica posterior .

a).- LA TEORIA DEL VALOR Y LA DISTRIBUCION

Conviene exponer la " Teoría de Ricardo, bajo los siguientes epígrafes :

- 1.- Teoría del valor .
- 2.- Teoría de los salarios, las utilidades y la Renta .
- 3.- Teoría de la Acumulación
- 4.- Teoría de la Evolución económica .

b).- TEORIA DEL VALOR .

Para comprender mejor esta Teoría del Valor, y como la amplió RICARDO, es importante recordar la posición que dejó SMITH.

Es decir, determinar el valor por el trabajo - o sea el tiempo real de trabajo en producir mercancías, y a su vez; determinar el valor de la fuerza de trabajo .

RICARDO.- Parte de una Teoría del Valor, después de diferenciar el valor en uso y el valor en cambio (citado anteriormente), se apega a esta última - VALOR EN CAMBIO, y se pregunta, cuales son su origen y su medida .

Contestando que hay que tener en cuenta DOS - CLASES DE RIQUEZAS; UNA - (la menos numerosa) aquella cuya cantidad no puede aumentar el trabajo (ejemplo - la obra de arte antiguo) depende su valor conforme su escases . Y los Otros - que son multiplicables por medio del trabajo empleando para PRODUCIRLOS .

Concluye Ricardo, que ; " La cantidad relativa de mercancías que producirá el trabajo lo que determina su valor relativo presente y pasado y no las cantidades relativas de mercancías que se dan al trabajador en cambio de su trabajo " .

El valor relativo como lo llama, puede cambiar en igual medida a DOS MERCANCIAS, si el trabajo en determinada cantidad produce igualmente un cambio en -- igual proporción dejando de esta manera inalterado su valor relativo. Ricardo trata de demostrar que el trabajo CREA EL VALOR, tanto en las condiciones de producción capitalista como en los primitivos. (27)

c).- LA TEORIA RICARDIANA DE LOS SALARIOS
Y LAS UTILIDADES

Ricardo considera el trabajo como una mercancía, cuyo valor debe determinarse del mismo modo que el de cualquiera otra mercancía DE PRECIO NATURAL, es el necesario que permite a los trabajadores uno con otro, subsistir y perpetuar la especie, es decir; estar en una forma estática.

Que a su vez depende de; determinada cantidad de alimentos, artículos de primera necesidad, indispensables para su subsistencia, como consecuencia del hábito.

(27).- Ob, citada, Historia de las Doctrinas Económicas Pág. 189.

Ricardo determina LOS SALARIOS congruentemente con la Teoría TRABAJO- DEL VALOR, diciendo que el valor del trabajo comprado por el capitalista está determinado por la cantidad de trabajo incorporado en las mercancías que constituyen las subsistencias del trabajador .

Pensaba que la Teoría DE LA DISTRIBUCIÓN, quizá pudiera separarse de la Teoría del Valor .

Después de todos los problemas de REPARTICIONES Y UTILIDADES, es necesario que las proporciones en que se divide el producto total; por las proporciones entre terratenientes y capitalistas y trabajadores, es el único punto adicional de importancia que RICARDO trata en relación con las utilidades .

Consiste en demostrar como tiende la competencia a establecer una tasa uniforme de utilidades, así como ATRAVÉS DE LA negociación que rinden una tasa superior a la media y apuntando a los que las utilidades se la reparte .

d).- TEORIA DE LA DEMANDACION

La Teoría de la demanda se basa en la noción de que toda oferta implica una demanda, que un producto se cambia por otro - producto, que toda mercancía que se pone en el mercado crea su propia demanda, y así, esta demanda crea su propia oferta. (28)

e).- TEORIA DE LA EVOLUCION ECONOMICA

En la evolución económica, la baja de la tasa de utilidades genera utilidades, ya que la tendencia es que bajase el tasa de utilidades, e trabaja en razón inversa de los salarios.

Diciendo que si los Salarios bajaban, las utilidades subían, y viceversa.

La "Teoría Ricardista de la Renta".- afecta principalmente a la renta diferencial.

(28) Cbr. citada, Historia de las Doctrinas Económicas, Pág. 135.

Adam Smith, admitió que todas las tierras pagan renta a sus propietarios, por el contrario RICARDO afirma, que siempre hay tierras en cultivo que no pagan renta alguna, y cuyo producto en trigo no reporta un precio suficiente para pagar LOS SALARIOS y los beneficios .

Es decir, el valor de los productos agrícolas - que está determinado por el costo de la producción, tal como existe en la tierra menos fértil cultivada, es decir la que no paga renta .

LA IMPORTANCIA DE RICARDO, es la de todos los grandes iniciadores científicos, logrando aislar las principales categorías del sistema económico, poniendo atención a los factores sociales e históricos en el análisis económico .

Concluyendo acerca de esta Teoría, diremos que, toma igualmente por punto de partida el hecho de que la mano de obra, la potencia de trabajo, en la organización actual de nuestras sociedades; no es más que, UNA MERCANCÍA que se vende y compra en el mercado, los vendedores son los obreros y los compradores los patrones , así como también el SALARIO esta determinado por el costo de producción .

Concretamente como debe reducirse el SALARIO al mínimo, estrictamente necesario para permitirle a un trabajador vivir a. y su familia, o de manera más general, para permitir a la población obrera que se sostenga y se perpetue .

Tal es la Teoría generalmente conocida con el nombre de Ley de Bronce .

III .- TEORIA DEL FONDO DE SALARIOS

En el siglo XIX, se formuló la Teoría del Fondo de Salarios, su principal expositor fué el economista británico John Stuart Mill (1806- 1873), en su forma más simple esta teoría afirma que en todo país y a corto plazo, existe una cantidad limitada para el pago de los salarios . Este fondo es parte del capital acumulado por el empresario, y se necesitan otras sumas para sostener la maquinaria existente y otro equipo de producción para la futura expansión de las empresas y para retribuir a la dirección de las mismas.

El Fondo de Salarios, se distribuye entre el número total de trabajadores, y el total de sus salarios - no puede exceder de la cuantía del fondo. De donde se desprende que si los trabajadores de algunas industrias obtienen una parte mayor del fondo por elevación de sus salarios conseguida por los sindicatos o derivada de condiciones económicas favorables para ellos, será a expensas de otros trabajadores, cuyos salarios disminuirán. Esta teoría también implica que el nivel general de salarios, únicamente puede elevarse si aumenta el capital o disminuye el número de trabajadores. (29)

Comentario :

A esta teoría se le pueden hacer muchas objeciones, muchas salvedades y muchas reservas. No es cierto que la cantidad de dinero disponible en cualquier momento para el pago de salarios sea fija, tampoco está rígidamente determinado el volumen de la Mano de Obra. Ambos casos ser flexibles, dentro de ciertos límites. Además, las estadísticas demuestran que la parte de el ingreso nacional, pagada en salarios va aumentando en períodos de tiempo considerable. Pero que durante sensiblemente el nivel general de los salarios reales en -

(29).- Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios
Manual de Educación Obrera. Ginebra 1962, pag. 137

cualquier país sin que aumente la parte del ingreso nacional, que va a la mano de obra, es necesario que el capital nacional aumente más rápidamente que la población y que se le utilice para expandir la producción .

IV.- TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

Con la difusión de la doctrina del laissez-faire y el aumento de la competición en los siglos XVII y - XIX el juego de la Oferta y la Demanda, desarticuló - cada vez más las antiguas estructuras de salarios de carácter tradicional. El economista británico Adam Smith (1723 - 1790), afirmó que si fijaban los sa - larios de conformidad con las leyes de la Oferta y la Demanda, los mayores salarios atraerían a los trabaja - dores a las industrias, ocupaciones y localidades, - donde fueran más necesarias y tenderían a elevarlos de las industrias y los lugares donde la oferta de mano de obra, fuese mayor que la demanda y, por ende, los salarios tendieran a bajar. Esto mejoraría la distri - bución de la mano de obra y sería provechoso para la economía nacional. En condiciones de competencia la influencia de la oferta y la demanda en los salarios, garantizará la movilidad de la mano de obra, aunque - el movimiento pueda ser frenado por la escasez de vi - viendas en las localidades donde se necesitan - trabajadores, porque estos se muestran - - -

reacios a salir del ambiente a que están acostumbrados, por la necesidad de dar a los trabajadores calificados una nueva formación para las nuevas profesiones ó por otras razones .

Desde el punto de vista práctico, lo que principalmente influye en la determinación de los salarios, es la demanda y la oferta de mano de obra, que son factores poderosos tanto en los países de libre competición como en los de economía planificada. Siempre se deben tener en cuenta la demanda y la oferta. Sin embargo, los niveles de salarios que podría esperarse resultaron de la libre interacción de la demanda y la oferta se modifican muchas veces, por ejemplo, en períodos de gran desempleo, porque los trabajadores se resisten a aceptar salarios muy inferiores a los niveles habituales . Análogamente, las fuerzas sociales pueden limitar el ajuste efectivo de la demanda y la oferta , como ocurre cuando los trabajadores no quieren dejar el lugar donde viven para ganar salarios más altos en otro lugar .

La acción de los Sindicatos y de las organizaciones de empleadores, también modifica el libre juego de la competencia, de igual forma las fuerzas de la oferta y la demanda pueden compensarse, mediante una intervención gubernamental en la reglamentación de los salarios, fijación de salarios mínimos, aplicación de laudos arbitrales y extensión obligatoria de las disposiciones de contratos colectivos a empleadores y trabajadores que no intervinieron en su negociación .

Entre las principales conclusiones de utilidad práctica para la reglamentación de los salarios, cabe citar la importancia del principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que también explica salarios ó márgenes diferenciales para cada grado de calificación. Así se llega a una base aceptable para la fijación de los salarios equitativos .

Las tasas basadas en este principio se ven frecuentemente alteradas por el juego de la oferta y la demanda; sin embargo, aún cuando se repitan frecuentemente, tales alteraciones deberían ser pasajeras, y por norma se debería procurar restablecer lo antes posible, los niveles basados en el principio de la igualdad de remuneración. Al aplicar estos principios y normas ha de tenerse en cuenta la estrecha relación - que existe entre el nivel general de los salarios y la productividad de la industria, que a su vez es el resultado de la cooperación entre el capital, la dirección y la Mano de Obra en relación, con otros factores, especialmente los recursos naturales y la densidad de población. (30)

El principio de la Igualdad de Remuneración por trabajo de igual valor se convierte en el medio - más importante y más justo de generalizar los salarios equitativos en toda la economía y su objeto es la equidad .

(30).- Oficina Internacional del Trabajo. LOS SALARIOS.
Manual de Educación Obrera .Ginebra 1968. Pags.-
136-143.

Por otra parte es sostenida esta Teoría por la Escuela Liberal, afirma que los Salarios se elevan o bajan en razón :

- a).- Inversa del número de obreros que se ofrece para trabajar .
- b).- Directa de la cantidad de trabajo - disponible .

Sostienen los partidarios de esta teoría - que hay un nivel mínimo por debajo del cual el salario no puede descender : lo indispensable para la - su asistencia del trabajador y su familia .

Pero existe un límite máximo imposible de rebasar por el salario : El valor del producto. Si - el Salario fuera superior a éste entonces la industria perecería. (31)

31).- Ferrette Manuel de Législation Industrielle - (París 1913) Pag. 104 .

CRITICA.- Los Salarios se elevan o bajan en razón inversa de la Oferta de mano de obra y en razón directa de la cantidad de trabajo disponible .

Cuando dos obreros corren tras un patrón, los salarios bajan.

Cuando dos patrones corren detrás de un obrero los salarios suben .

Los Salarios fluctúan entre un nivel mínimo - (lo indispensable para la subsistencia del trabajador y su familia) por debajo del cual no pueden descender.

La mano no tiene un precio libremente dispuesto en el mercado o que esté en relación con la demanda y con la oferta; sino que la retribución se fija principalmente a través de las Convenciones Colectivas y según la mayor unión que tengan los trabajadores y la Fuerza de las Organizaciones Sindicales que los aglutinan .

V.- TEORIA DE LA SUBSISTENCIA

Esta Teoría afirma que el Salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para satisfacer las necesidades generales que requiere toda familia, o bien el salario equivale a lo que le cuesta a la sociedad, cita Maurice Dobb en un libro sobre Salarios, que el Salario permite a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza.

El Salario Nominal deberá variar según aumente o disminuya el precio de los cosas necesarias para la subsistencia del trabajador y su familia .

En cambio en términos generales y aunque suba o baje, el salario Nominal, el Real no varía; siempre consistirá en el conjunto de bienes indispensables para la subsistencia del trabajador y su familia .

Pero si el Salario Real aumentara provocaría un aumento de población que se traduce en un aumento.

de la oferta de Mano de Obra, la cual causará inevitablemente, la caída de los salarios, por otra parte si los salarios decayeran por debajo del nivel de subsistencia, las familias de los trabajadores se harían menos numerosas por disminución de nacimientos ó muerte de los hijos lo cual provocaría una disminución en la oferta. (32)

32)- Mario L. Deveali. Tomo II. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Sociedad Anónima Editora e Impresora. Buenos Aires. 1972. Págs.469- 472.

VI.- TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL

Los economistas hacia fines del siglo pasado tendieron a considerar la demanda de mano de obra como derivada del producto del trabajo y no de decisiones predeterminadas de los capitalistas acerca de las cantidades invertidas .

Asimismo, al considerar el capital circulante, no como fondo flujo variable, se hizo hincapié en que cualquier aumento de la productividad del trabajo apresurará un flujo acelerado de capital, aumentando con ello la demanda de la mano de obra.

De este modo se toma en cuenta que el trabajo no puede ser asimilado a una mercadería cualquiera - porque es un instrumento de producción, cuyo valor depende, por lo tanto de su productividad .

Según la Teoría de la Productividad Marginal los salarios tienden a medir la productividad marginal del trabajo. En su formulación toma en cuenta el hecho de la contratación colectiva, causa de que el em -

presario individual como tal, no actué directamente en la determinación del salario en la generalidad de los casos .

El empresario individual considera, normalmente como dato fijo el tipo de salario y que lo variable es el número de empleados, el mismo modo que para el comprador del té, el precio del mismo es un dato y la cantidad que vaya a comprar entra dentro de su voluntad .

Por lo tanto, la Teoría de la Productividad-Marginal no afirma que los salarios estén determinados por su productividad marginal, sino que la miden y que existe, por tanto, una relación funcional entre el tipo de salario que se paga y el número de personas empleadas . (33).

33).- Mario L. Devesali. Tomo II. Tratado de Derecho del Trabajo. Edit. Sociedad Anónima. Editora e Impresora. Buenos Aires. 1972. Pág. 472 .

CRITICA.- El valor del trabajo no puede equipararse al valor de una mercancía sometida a la Ley de la Oferta y la Demanda .

El trabajador no es una mercancía sino un instrumento de producción. El valor del trabajo depende de su productividad .

El precio del trabajo es el Rendimiento del Trabajador, a medida que su producción aumente, también el salario aumentará .

El trabajo no es sino una mercancía que se compra y se vende, con un precio en el mercado, la venden los obreros y la compran los patronos, y el salario constituye su precio .

C A P I T U L O IV.

I.- SALARIOS MINIMOS GENERALES

- a).- Antecedentes Históricos del Salario Mínimo.
- b).- Evolución de los Salarios Mínimos .
- c).- Los Campos de Aplicación de los Salarios Mínimos .
- d).- El Período de Vigencia de los Salarios Mínimos .

II.- SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

- a).- Antecedentes de los Salarios Mínimos Profesionales .
- b).- Desvalorización de los Salarios Minimos Profesionales .

III.- FIJACION DE LOS SALARIOS POR DECISION DE - CONSEJOS DE SALARIOS MINIMOS .

IV .- SINTESIS DE LA DINAMICA DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS .

- a).- Fijación de Salarios Mínimos 1970 a 1976
- b).- Reducción del Número de Zonas
- c).- Indices de Precios
- d).- Encuesta Sobre la Estructura del Gasto Familiar .
- e).- Procesos Estadísticos y Computación del Salario Mínimo .

I.- SALARIOS MINIMOS GENERALES

Los Salarios Mínimos Generales, regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales .

Los Salarios Mínimos de acuerdo al artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos .

Los Salarios Mínimos Generales, no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los siguientes casos que otorga la ley :

1.- Pago de Pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente, en atención a que el salario mínimo se fija tomando en cuenta a la familia .

2.- Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del diez por ciento del salario, de acuerdo al artículo 151 de nuestra Ley.

3.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

4.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario. (34)

(34).- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed, Porrúa S. A. México, 1979. Págs. 66 - 67.

a).- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL
SALARIO MINIMO .

El Salario Mínimo, es muy antiguo, pues ya Platón lo defendió. En la Edad Media los principales pensadores de la Iglesia lo consideraron como una de las exigencias elementales de la justicia cristiana, y en su favor abogaron Santo Tomás y San Antonio. Los teólogos de los siglos XVI. y XVII siguen representando la idea tradicional del Catolicismo. Las ideas liberales de fines del siglo XVIII, que culminaron con la Revolución Francesa, asestaron el más duro golpe a los defensores del Salario Mínimo.

En el siglo XIX, al observarse las injusticias a que daba lugar el régimen de la libre concurrencia, la doctrina surgió nuevamente y adquirió tal desarrollo que puede ser clasificada en tres tendencias :

- 1.- La Católico- social
- 2.- La Socialista
- 3.- La Filosófica ó utilitaria

El iniciador de la primera tendencia es el francés Villeneuve Bargemont, quien fué secundado por el Abate Ketteler y el Cardenal Manning, ambos - alemanes, y el padre Liberatore, italiano. Las organizaciones que más han defendido el Salario Mínimo- son :

- 1.- La Obra de los Círculos Católicos de Obreros Franceses
- 2.- La Unión Internacional de Friburgo
- 3.- El Congreso Internacional

La Encíclica Rerum Novarum dió su apoyo a esta idea. Sismondi, con Menger, representan a la segunda tendencia, la que en síntesis, expresa que: "cada miembro de la sociedad tiene derecho a que le sean dados los bienes y los servicios necesarios - a la conservación plena de su existencia ". La tercera rama tiene como principal exponente a Sidney - Webbs, y tanto él como sus numerosos discípulos justifican el salario mínimo en interés social y hasta económico .

Fué en Australia, en el Edo. de Victoria, donde una ley dictada en 1896, y reformada el 30 de octubre de 1903, el 6 de octubre de 1905, el 23 de diciembre de 1907 y el 2 de marzo de 1909, la que introdujo por primera vez el régimen del salario legal - mínimo. (Paul Fic. Tratado de Legislación Industrial Pág. 645) " Muy pronto el se extendió a Australia - del Sur (1908) .En la Nueva Zelanda ,la ley no fija directamente, salvo para los obreros menores de edad, que deben recibir un salario mínimo, pero una ley - expedida en 1894, sobre el arbitraje obligatorio, conduce finalmente a un resultado idéntico, puesto que - ella confiere a los jueces de la Corte Arbitral, del cual las partes están obligadas a aceptar su jurisdicción, el derecho de fijar para lo futuro, en caso de conflicto, el monto de los salarios, así como las demás condiciones del trabajo " .

La legislación sobre salario mínimo nació para combatir el (sweating system) es decir las jornadas largas de trabajo por un débil salario. El trabajo a domicilio en México y en todos los países siempre ha tenido esos caracteres .

La Gran Britaña en 1909, adoptó el salario mínimo en su legislación, y en 1912 se dictó en - Massachusetts, Estados Unidos, la primera ley que se haya promulgado en el país vecino .

Actualmente la mayor parte de los Estados Americanos tienen leyes a este respecto, las cuales varían enormemente tanto en lo que se refiere a su radio de aplicación , como en los principios - que tienen por norma y fundamento . Esto se explica tomando en cuenta que en la Unión Norteamericana existe, no un Código Federal del Trabajo sino - 48 Códigos, que están inspirados en sistemas distintos , mientras en los Estados de Arizona y de - Utah los salarios medios de remuneración para la - mano de obra femenina son fijados por la ley, la - mayor parte de los otros Estados encomienda su fijación a Comisiones especiales cuya composición va - ría bastante, pero en las que generalmente están - representadas la clase obrera y la patronal, por - delegados. Y así, mientras en casi todos los Esta - dos se imponen multas en los casos de infracción a la Ley, (igual que en México), en el Estado de -

Massachusetts, donde naciera en el país vecino, la institución del salario mínimo, la única sanción - prevista en la publicación del infractor en los - periódicos (J. R. Commons y J. B. Andrews, principles of Labor Legislation, Págs. 205 y 206).

En México (aunque ya existían disposiciones aisladas en las leyes de los Estados) no fué sino hasta nuestra Constitución de 1917, cuando de una manera formal se implantó legislativamente, el Salario Mínimo. El precepto constitucional relativo fué reglamentado el 27 de agosto de 1931, - fecha en que se promulgó la Ley Federal del Trabajo . (35)

(35).- El Salario Mínimo. Genaro Salinas Quiroga edit, Ferrel. México 1934 . Pag. 32.

A mayor abundamiento EL SALARIO MINIMO fué señalado en México por primera vez por los Comandantes Militares y Gobernadores de la Revolución Constitucionalista, en especial el gobierno del - Presidente Venustiano Carranza, que fijaron en diversas ocasiones el Salario Mínimo que debía pagarse - en la Ciudad de México .

LA PRIMERA LEY.- que fijó el Salario - Mínimo fué en el Estado de Veracruz. La Ley DE CANDIDO AGUILAR, el 19 de Octubre de 1914 .

Siendo esta Ley el principio que habría de quedar cristalizado en el artículo 123 Constitucional de 1917. En realidad la fijación del Salario Mínimo ha sido objeto de discusión .

Sus antecedentes Legislativos de los Salarios Mínimos en México, conforme a los artículos 50. y 123 de la Constitución General de la República, el Congreso Constituyente lo dio el día 25 de Enero de 1917 .

Y así vemos que, el Salario debería regirse por la Ley de la Oferta y la Demanda, conforme a la Escuela Liberal o Individualista. Quería que todo lo relacionado con la Economía debía dejarse en absoluta libertad, aplicados en el campo de los Fisiócratas como Adam Smith, Ricardo, Say, Stuart Mill pertenecen a ella .

Caracterizándose con la fórmula famosa que le sirvió de Lema : " Laisser faire, Laisser passer ", dejar hacer dejar pasar, es decir NO INTERVENIR .

El Intervencionismo y el Socialismo de Estado se preocuparon en los Salarios Mínimos, asimismo el Estado intervino en el fenómeno de la producción, y cree que, es necesaria su intervención para el bien de la colectividad .

Fijando una jornada máxima para el rendimiento de trabajador en su producción y por consiguiente que no tenga un derroche de energías .

También las diversas Escuelas Socialistas pugnar_{on} por la fijación del Salario Mínimo. La Teoría de la Plusvalía, trataba de demostrar que la utilidad del empresario no

es más que la parte de energía de trabajo que detenta; por -
ello debe fijarse un mínimo que recibirán los obreros .

La Ley de Bronce de los Salarios, respecto a la -
Oferta y la Demanda perjudica porque; es de subsistencia im-
pidiendo con ello progreso a las clases laborantes, siendo -
contrario a la dignidad humana .

La nueva concepción del Estado como organismo en-
cargado de garantizar a todos los hombres un estado de vida,
no puede haber subordinación del factor Trabajo, a las nece -
sidades de la empresa .

Llegando a un nuevo principio, el que las EMPRESAS
deben proporcionar a sus trabajadores todas las prestaciones
y derechos que la ley le otorga .

En el artículo 133 Constitucional fracción VI. -
se hace referencia a los Salarios Mínimos GENERALES y se dice:
Deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades norma
les de un Jefe de Familia en el orden material, social y cul-
tural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

De lo establecido por este precepto llegamos a la conclusión que existen Tratamientos que deben tomarse en consideración para la Fijación del Salario Mínimo :

I.- que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador, considerando lo como Jefe de Familia .

II.- que sea suficiente para cubrir sus placeres honestos .

III.- Su Educación . (36)

(36).- Derecho Mexicano del Trabajo. Dr. Mario de la Cueva, Tomo I. 12a. ed, Porrúa. México 1970. Pag. 202 .

b).- EVOLUCION DE LOS SALARIOS MINIMOS

Los Salarios Mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los estados de la Federación en municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no pueden servir de fundamento para una determinación razonables y justa de los salarios mínimos que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos.

El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aun a distintas entidades federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en llevarlos sobre los salarios mínimos generales, al auto empleo, de acuerdo con la contratación colectiva del trabajo.

La modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos organismos encargados de fijarlos, proponiéndose, para tal efecto: Una Comisión Nacional que funcionará permanentemente, única que, de acuerdo con la Constitución procederá a la demarcación de las zonas económicas y a efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas. La ley reglamentaria determinará la manera como deben integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales. (37)

c).- LOS CAMPOS DE APLICACION DE LOS SALARIOS

MÍNIMOS

La protección del Salario Mínimo se extiende a todos los trabajadores de la República, como también la idea de la jornada máxima. Esta posee, un sentido más rígido, porque la limitación de las horas de trabajo es la misma en todo el territorio mexicano para todos los hombres, en tanto los Salarios Mínimos varían en razón de las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país.

(37).- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Edit. Porrúa, S. A. México 1977. Pag. 314.

Los Salarios Mínimos generales: al lado de una idea más honda y más humana, las reformas de 1962-ordenaron la división de la República en zonas económicas, a fin de que en cada una se fijara el salario mínimo adecuado.

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional - para la fijación de los salarios mínimos realizará los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en zonas económicas, formulará un dictamen y lo someterá a la consideración del Consejo de representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno - para su aprobación, disposición que se completó - en la fracción segunda con la facultad otorgada a la misma Dirección Técnica de la Comisión para proponer al Consejo de Representantes las modificaciones que sugieran los nuevos estudios que suscitarán .

Por lo tanto, los salarios mínimos generales tienen un campo geográfico de aplicación .

d).- EL PERIODO DE VIGENCIA DE LOS SALARIOS MINIMOS

La Ley de 1931 dispuso que las comisiones de los salarios mínimos se reunirían cada dos años, de donde derivó ese término de vigencia. Las reformas de 1962 precisaron en el art. 423 que los salarios mínimos se fijarían cada dos años, disposición que paso al art. 570 de la Ley nueva. El proceso inflacionario del año 1973 decidió al Congreso de la Unión a expedir el 4 de septiembre un decreto que autorizó a la Comisión nacional de los salarios mínimos para determinar los aumentos convenientes en los salarios mínimos, a fin de restituirles su poder adquisitivo. Como el proceso inflacionario continuara, el mismo Congreso federal expidió un segundo decreto (Diario Oficial de 20 de septiembre de 1974) en el que reformó el art. 579 de la Ley y dispuso que los salarios mínimos se fijen ANUALMENTE . (38)

(38).- idem.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
pag. 319.

II.- SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

Es la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo, una vez fijados, serán una idea fuerza nueva, porque su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores, consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo.

Los Salarios Mínimos Profesionales.- Regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas .

De acuerdo al artículo 95 de nuestra Ley Federal del Trabajo Reformada, las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fijarán los Salarios Mínimos Profesionales .

a).-ANTECEDENTES DE LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

Cuando se preparaban las reformas de 1962, la Comisión se alarmó por la presencia de hombres de diversas profesiones y oficios, cuya retribución en el mejor de los supuestos , apenas si llegaba al salario mínimo. De todas la regiones del país llegaban quejas de los trabajadores de la aguja, en las que se mencionaban las cantidades irrisorias que percibían las mujeres por los manteles bordados que adornaban las casas de los hombres ricos. Frente a éste y otros muchos ejemplos, la Comisión pensó en los Salarios Mínimos Generales era una barrera al desarro

llo libre de las fuerzas económicas, la de unos salarios mínimos profesionales carecía de toda justificación, pues no era el estado a quien incumbía esa tarea, sino a los contratos colectivos. Notó también la Comisión una oposición sorda de los dirigentes obreros, porque temían que la intervención del estado les restara poder sobre los trabajadores; su actitud era sin embargo incongruente, porque desde hacía muchos años no se ocupaban de los miles de trabajadores que eran explotados por el capital, justamente por el olvido de aquellos a los que sólo importaba lo que el mundo llama la crema egoísta del movimiento obrero, situación a la que el pueblo de México tenía el derecho y el deber de poner remedio.

Convencida de la necesidad de la institución - la adoptó en la fracción VI del Artículo 123 y los concibió como un Salario que se elevaría sobre los elementos de los - salarios mínimos generales para considerar las condiciones - de las distintas actividades industriales y comerciales. (39)

(39).- *idem*. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo .Pag. 315

b).- DESVALORIZACION DE LOS SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

Lamentablemente el Poder Público, por conducto de la Secretaría de Hacienda, quien ha desvirtuado el significado y el valor de los salarios mínimos profesionales. El debate está fincado en torno a la interpretación que debe darse a la frac. VII del Artículo 123, según la cual " el salario mínimo quedará exceptuado de embargo ,compensación o descuento"; el art. 50, frac.II, inciso "a" de la Ley del Impuesto sobre la Renta ,dice que quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo: el salario mínimo general ...", lo que significa que los salarios mínimos profesionales están sujetos al impuesto y, consecuentemente, que los patronos deban descontar las sumas de dinero necesarias para cubrirlo. La tesis se quiere justificar diciendo que el término salario mínimo ,usado en la frac,octava,se refiere exclusivamente a los salarios mínimos generales, afirmación que permitió a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dictar la norma barbara del art.50 Este punto de vista,que representa la tendencia de la Secretaría a extraer de los salarios los máximos posibles,no sólo contradice la idea del derecho del trabajo, sino que desconoce la significación gramatical y humana de los textos constitucionales : la reforma de la frac. VI del Artículo 123,creadora de

los salarios mínimos profesionales, no se extendió a la octava porque nunca estuvo en la mente de la Comisión que los salarios mínimos profesionales no eran salario mínimo; convencida la Comisión de la tesis contraria, redactó la fracción sexta diciendo que - " Los salarios mínimos serán generales o profesionales ", norma de la que no es posible deducir que los salarios mínimos profesionales NO son salario mínimo, sino inversamente, se trata de dos ideas unidas - en una idea suprema .

Las empresas tienen razón del porqué, fijó un Organismo Público Salarios que no son Salarios Mínimos, ya que implica la destrucción de los propósitos de la reforma de 1962, quedando desamparados los salarios mínimos profesionales ya que la fracción octava protege únicamente a los Salarios Mínimos Generales más no a los Profesionales, así como la Secretaría de Hacienda y Crédito Público dice que le es lícito agregar palabras a los textos constitucionales y ahí donde dice " salario mínimo " leer salario mínimo general.

Los Salarios mínimos profesionales, poseen una justificación más: Las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social, como por ejemplo los trabajadores de salario mínimo general, que son los que desempeñan trabajos de menor categoría, de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores como el vestido o la asistencia a escuelas de capacitación, - situaciones que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional, y fueron estas mayores necesidades las que justifican la fracción sexta.

Finalmente, si los salarios mínimos profesionales no existieran, los empresarios, como ocurre ahí donde no se han fijado todavía, les pagarían el salario mínimo general, con lo cual, trabajos de categorías distintas se pagarían con la misma retribución, con grave provecho de la justicia. (40)

(40) *idem.* - El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo
Pags. 317-318.

III.- FIJACION DE LOS SALARIOS POR DECISION DE CONSEJOS DE SALARIOS MINIMOS

En los países adelantados donde existen Sindicatos fuertes, la determinación de los salarios por contrato colectivo se suele considerar el mejor método pues se dice que las partes conocen perfectamente los problemas de las empresas o del sector industrial y que lo más probable es que los acuerdos a que entre ellos lleguen, sean adecuados y aplicables. Sin embargo, incluso en los países adelantados hay sectores industriales en que el desarrollo de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores no es el suficiente para que puedan concluir acuerdos efectivos sobre salarios y por consiguiente los salarios en algunas empresas puede ser excesivamente bajos e implicar privaciones para los trabajadores .

En muchos países en vías de desarrollo, el sindicalismo y la negociación colectiva organizada son en muchos sectores industriales demasiado débiles para constituir un sistema satisfactorio de fijación de salarios .

Por consiguiente, en estos casos, y a fin de impedir la explotación y asegurar salarios equitativos, los gobiernos que muchos países han promulgado leyes por los que se establecen medidas para la fijación de los salarios mínimos.

En los países adelantados, donde la negociación colectiva ha llegado a un notable grado de desarrollo, todas estas medidas son fundamentalmente complementarias y solo se aplican a una minoría - relativamente pequeña de trabajadores para protegerlos contra salarios inicuos. En los países salvo donde la negociación colectiva todavía, es ineficaz, en una pequeña parte de la industria, la reglamentación directa de los salarios por parte del gobierno o por un procedimiento de fijación de los salarios establecidos por el gobierno, constituye con frecuencia el método por el cual se fijan los salarios mínimos de la gran mayoría de trabajadores.

Como el problema de la fijación de los salarios es muy complicado y hay que tener en cuenta -

muchos factores económicos y sociales, los gobiernos suelen crear consejos o juntas de salarios que, una vez estudiada detalladamente la cuestión, fijan tasas mínimas de salarios legalmente obligatorias o recomiendan al gobierno tasas de salarios que, aprobadas por él, adquieren fuerza de ley. También establecen los gobiernos sistemas de inspección e imponen sanciones a los empleadores que pagan salarios inferiores a los establecidos. Los sindicatos pueden velar por la aplicación de las tasas de salarios denunciando al Gobierno los casos de pago de salarios inferiores. (41)

En algunos países se establece un Consejo de Salarios para cada Industria o grupo de industrias conexas a que es aplicable la legislación sobre salarios. Esto permite en cada consejo tener en cuenta las condiciones económicas y laborales especiales de la industria, para la que ha sido creado y fijar o recomendar tasas de salarios mínimas con arreglo a esas condiciones, con el resulta-

(41).- Manual de Derecho del Trabajo. Lic. Eusebio Guerrero, ed. 4a. edit, Porrúa, México. 1970 aumentada.

do de que serán diferentes las tasas fijadas para cada industria. Ello tiene ciertas ventajas si las diferencias se basan realmente en una exacta evaluación de las distintas condiciones reinantes en cada industria, pues a una industria, en un momento dado le puede ser imposible pagar tanto como, paguen otras por estar atravesando un período de depresión, pero el sistema de consejos independientes puede no dar buenos resultados si cada consejo aplica principios distintos.

Este peligro se puede evitar con el método adoptado en otros países, donde se nombra una Junta o Comisión Central de salarios que fija las tasas mínimas para cierto número de industrias, estas juntas o comisiones nombrarán un Comité distinto para cada industria a fin de que estudie su situación y recomiende los salarios mínimos, pero las tasas recomendadas por estos comités son revisados por la junta o comisión central, que en consulta con el comité respectivo hacen los ajustes necesarios para que haya proporcionalidad y coordinación entre las tasas finalmente establecidas para cada industria.

Los consejos de salarios independientes, así como las juntas centrales y sus comités, son de composición tripartita y están formados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, en igual número y por miembros independientes .

Los representantes de los trabajadores son nombrados por el Gobierno a propuesta de los sindicatos interesados y los representantes de los empleadores se designan de manera similar, a la propuesta de los empleadores. La Participación de los representantes de los trabajadores en las juntas les da ocasión para exponer sus opiniones acerca de lo que sería salarios equitativos o razonables y les permite influir en las decisiones . (42)

Algunos países, los tribunales originalmente establecidos para arbitrar los conflictos del trabajo han ido evolucionando hasta constituir un sistema que en realidad determina estructuras de salarios mínimos de aplicación general.

Esto se debe en gran medida a que el resolver conflictos de salarios en diferentes sectores industriales, han tenido que formular principios coherentes que ofrecen una base para fijar salarios mínimos de aplicación general, ejemplo para trabajadores no calificados estos salarios mínimos constituyen la norma general, pero los tribunales fijan salarios más altos para determinadas industrias u ocupaciones - cuando hay circunstancias especiales que lo justifiquen.

Donde más se desarrolla este sistema es en Australia y en Nueva Zelanda. La Comisión de Conciliación y Arbitraje del Commonwealth en Australia fija teóricamente tasas mínimas de salarios que influye todo, en la estructura de salarios de todo el país. (43)

(42).- Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1943. Conferencia Internacional del Trabajo Imprenta en Lusana (Suiza) . Pag. 309

(43).- Los Salarios. Manual de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra Imprenta Kundig, Ginebra. 1968. Pags. 108. 111.

IV.- SINTESIS DE LA DINAMICA DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

Del 10. de Diciembre de 1970 al 30 de noviembre de 1976.

ANTECEDENTES

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos constituye el eje central de un mecanismo sui géneris, integrado - actualmente por 69 Comisiones Regionales. Estas Comi - siones Regionales formadas con representantes de los - trabajadores, de los empresarios y del Gobierno y distri - buídas en todo el Territorio Nacional, permiten reco - ger de manera sistemática la información necesaria para fijar periódicamente, primero a nivel regional y des - pués en la Comisión Nacional dentro del Consejo de Re - presentantes, los salarios mínimos, tanto generales co - mo para trabajadores del Campo y profesionales, en las - diferentes zonas económicas en que con tal propósito se ha dividido al país .

Por su forma de organización, por la modalidad eminentemente participativa que revisten su estructura y sus actividades, el sistema establecido para la fijación de - salarios mínimos ha constituido, desde su creación un -

efectivo mecanismo tripartita que ha facilitado el conocimiento permanente, transmitido desde su base, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, ofreciendo, al mismo tiempo, un marco adecuado para la discusión entre los diversos sectores .

La Ley Federal del Trabajo establece, con base en los enunciados de la Constitución Política de nuestro país, no solamente los diversos elementos que los sectores y el Gobierno deben tomar en cuenta en ocasión de las fijaciones de los salarios mínimos; sino que señala además los procedimientos específicos que deben seguirse tanto en la Comisión Nacional como en las Comisiones Regionales, para poder llegar a las resoluciones que fijan propiamente los salarios mínimos que habrán de regir en cada período.

Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional, se basan para sus deliberaciones, tanto en las aportaciones particulares de cada sector como en diversos elementos -

de información, de carácter objetivo, que de acuerdo con la Ley debe proveerles la Dirección Técnica de la Comisión Nacional en un informe especial que elabora en ocasión de cada fijación .

Dicho informe, que contiene los resultados de las investigaciones y estudios realizados no solamente por la propia Dirección Técnica sino por otras dependencias del Gobierno Federal y de los gobiernos locales, debe permitir la apreciación de los siguientes aspectos a los miembros del Consejo de Representantes y de las Comisiones Regionales, de acuerdo con lo que dispone el Artículo 562 de la Ley:

a).- Las condiciones económicas generales del país y de cada una de las zonas económicas en que se haya dividido el territorio nacional con este propósito .

b).- La clasificación de las actividades de cada una de las zonas económicas .

c).- El costo de la vida por familia

d).- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de la familia de un trabajador en los términos señalados por la Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo .

e).- Las condiciones económicas de los mercados - consumidores. Estos elementos son tomados en cuenta especialmente al fijarse los salarios mínimos generales y para trabajadores del campo .

En cuanto al sistema de salarios mínimos profesionales el procedimiento que se sigue requiere además de investigaciones sumamente detalladas para poder precisar las características del puesto u ocupación específica a la que habrá de fijarse un salario de esta naturaleza y de negociaciones con los representantes para los sectores para establecer los porcentajes de diferencia que deben existir entre un salario mínimo profesional cualquiera y el salario mínimo general, en base a las calificaciones del puesto en cuestión.

a).- FIJACIONES DE SALARIOS MINIMOS 1970 a 1976

Dadas las características de nuestro pasado económico reciente es evidente que en la política de salarios mínimos se reafirmó con la mayor claridad la voluntad del régimen del Presidente Echeverría de proteger las clases mayoritarias del país, con absoluto apego a las normas constitucionales y reglamentarias sobre la materia y con pleno respeto a la autonomía de las organizaciones sindicales.

La Constitución de 1917 define las características fundamentales que debe tener el salario; éste debe ser justo, suficiente y remunerador .

Debe permitir por tanto el acceso a mayores y cada vez mejores satisfactores. Independientemente de las fluctuaciones económicas es indispensable que conserve de modo permanente su capacidad adquisitiva. De esta manera los principios constitucionales procuran asegurar, de modo estable y permanente, el ingreso real de los trabajadores y su gradual incremento .

a). FIJACIONES DE SALARIOS MÍNIMOS 1970 a 1976

Dadas las características de nuestro pasado económico reciente es evidente que en la política de salarios mínimos se reafirmó con la mayor claridad la voluntad del régimen del Presidente Echeverría de proteger las clases mayoritarias del país, con absoluto apego a las normas constitucionales y reglamentarias sobre la materia y con pleno respeto a la autonomía de las organizaciones sindicales.

La Constitución de 1917 define las características fundamentales que debe tener el salario; éste debe ser justo, suficiente y remunerador .

Debe permitir por tanto el acceso a mayores y cada vez mejores satisfactores. Independientemente de las fluctuaciones económicas es indispensable que conserve de modo permanente su capacidad adquisitiva. De esta manera los principios constitucionales procuran asegurar, de modo estable y permanente, el ingreso real de los trabajadores y su gradual incremento .

Durante casi 20 años el desarrollo de nuestro país tuvo - entre sus características sobresalientes la de una relativa estabilidad en el área de precios. Durante ese lapso los incrementos en los precios al consumidor fluctuaron - entre un 3 y un 5% anual en promedio .

Dentro de este contexto y en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, en - cuanto a fijar cada dos años salarios mínimos que comenzarían a regir el primero de enero de los años pares, en diciembre de 1971 el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional intensificó los trabajos de fijación de los salgrios mínimos para las 107 zonas económicas en que el país se dividía en ese momento, estableciendo como resultado - los nuevos Salarios Mínimos Generales y para Trabajadores del Campo para los años 1972 y 1973. En ambos casos el incremento promedio nacional fué de 17.6 por ciento. Asimismo se fijaron salarios mínimos profesionales a los 36 oficios y trabajos especiales que en el bienio 1970- 1971 ya

los tenían, aumentándolos igualmente en 17.6 por ciento en promedio. Se incorporaron además 13 nuevos oficios, profesiones y trabajos especiales al sistema, con lo cual se elevó a 49 el número total de trabajos especializados con salarios mínimos profesionales, y de 59 se aumentaron hasta 87 el número total de zonas económicas, en las que estaban vigentes uno o varios salarios mínimos profesionales.

Hacia finales de 1972 se empezaron a percibir presiones extraordinarias en el movimiento de los precios. Fenómenos internacionales de escasez y especulación que tuvieron alcance mundial, aunados a diversos fenómenos internos, produjeron una magnificación de las presiones inflacionarias en muy diversos productos .

Los efectos de este crecimiento extraordinario de los precios se dejaron sentir en forma particularmente intensa en las clases de ingresos bajos y especialmente entre los asalariados del país, cuyos ingresos sólo eran revisables cada dos años, período adecuado para épocas de estabilidad,-

pero notoriamente largo en épocas de inflación.

Ante esta situación el movimiento obrero organizado planteó una demanda de aumento general de salarios, misma que fué resuelta en septiembre de 1973 mediante una recomendación conjunta de los factores de la producción para incrementar los salarios pactados en los contratos colectivos de trabajo en un 20%. Los salarios mínimos, por su parte fueron incrementados en un 18% en virtud de una iniciativa del Ejecutivo Federal que facultó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para efectuar un ajuste nivelatorio de los mismos, para compensar la pérdida de poder adquisitivo sufrida por el salario mínimo hasta el 15 de Septiembre. Los nuevos salarios fijados estuvieron vigentes hasta el 31 de Diciembre de 1973.

En Diciembre de 1973 correspondió a la Comisión Nacional efectuar la fijación ordinaria de salarios mínimos correspondientes al bienio 1974 - 1975. Esta se llevo a cabo -

con base en las investigaciones y estudios que para el efecto fueron presentados a la consideración de las Comisiones Regionales y del Consejo de Representantes, habiéndose llegado a un incremento del 13.9 por ciento en promedio, tanto para los salarios mínimos generales como para los trabajadores de campo y los profesionales que ya estaban vigentes. Se acordó asimismo la fijación de salarios mínimos profesionales a 17 nuevas especialidades en diversas zonas económicas del país. Con lo cual, y después de haberse aceptado la fusión de dos oficios en uno solo, el sistema de salarios mínimos profesionales alcanzó una cobertura de 65 trabajos especiales.

Al proseguir las presiones inflacionarias en los últimos meses de 1973 y en los primeros de 1974, las organizaciones obreras agrupadas en el Congreso del Trabajo decidieron demandar nuevamente un aumento general de salarios que les permitiera restablecer el poder adquisitivo de los mismos. Al igual que en el año anterior, y gracias a

un enorme esfuerzo del Ejecutivo Federal a través de las autoridades laborales, fué posible asentar las bases generales que determinaron un aumento del 22% en los salarios contractuales .

Los emplazamientos masivos de huelga , planteados por las organizaciones obreras en esa época, respondieron, desde el punto de vista económico, a la necesidad de impedir un deterioro mayor de los ingresos de los trabajadores y restituir el poder de compra que éstos habían pérdido a causa del proceso inflacionario; desde el punto de vista social, a la necesidad de que la participación del factor trabajo en el ingreso Nacional no sufriendo un proceso regresivo disminuyendo aún más su todavía precaria participación en los ingresos generados por la comunidad fundamentalmente, en base a los esfuerzos de todos los trabajadores mexicanos . Respondieron también, por último, a una evidente inadecuación del marco legal entonces vigente, el cual no fué diseñado para épocas en que las constantes fluctuacio

nes económicas generan des-equilibrios, de carácter general, que no era posible corregir mediante el sistema establecido de revisiones bienales de los salarios mínimos y de los contratos colectivos de trabajo .

Fue por ello que el Ejecutivo Federal, preocupado por el rápido deterioro del salario en épocas de inflación, y congruente con su política de distribución del ingreso y de protección a las clases menos favorecidas por el proceso de desarrollo, envió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo con el fin de establecer el principio de la anualidad, tanto en revisión de los salarios mínimos como los de aquellos establecidos en los contratos colectivos y en los contratos -ley . Dicho principio fué incorporado a la Ley Federal del Trabajo mediante las reformas contenidas en el Decreto del 27 de Septiembre de 1974 .

En virtud de una disposición transitoria del citado Decreto, las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional-

de los Salarios Mínimos fueron facultados para proceder a fijar nuevos salarios mínimos generales, del campo y profesionales que estarían en vigor desde el 8 de Octubre de 1974 hasta el 31 de Diciembre de 1975. De acuerdo con las reglas establecidas en el propio Decreto, las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional procedieron a fijar los nuevos salarios mínimos, los cuales se vieron incrementados a partir del 8 de Octubre en un 22 por ciento, en las 109 zonas económicas en que se encontraba dividido el país en ese momento .

Al atenuarse ligeramente las presiones inflacionarias y tomando en cuenta las nuevas disposiciones legales en la materia, las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes en primera y última instancia, procedieron durante el segundo semestre de 1975 a la fijación de los salarios mínimos que estarían vigentes en el año de 1976. Esta fijación tuvo lugar dentro de un marco legal renovado, ya que a finales de 1974, además de establecerse el principio de la anualidad, se efectuaron diversas refor-

mas a la Ley Federal del Trabajo, relacionadas con los procedimientos para la fijación de los salarios mínimos profesionales y para la vigilancia del cumplimiento de los salarios mínimos en general. A este marco legal renovado se sumó la resolución del Consejo de Representantes del 11 de junio de 1975, mediante la cual se redujo el número de zonas económicas salariales de 109 a 89 .

Los resultados de la fijación realizada para 1976 significaron un incremento promedio nacional del 22.1 por ciento en los salarios mínimos generales y profesionales y del 21.9 para los del campo. Se agregaron 15 nuevas especialidades al sistema de salarios mínimos profesionales, con lo cual se amplió la cobertura de éste a un total de 79 oficios o trabajos especiales, contando actualmente las 89 zonas económicas, en mayor o menor grado, con este tipo de salarios .

PRINCIPALES ACTIVIDADES TECNICAS REALIZADAS
POR LA COMISION NACIONAL

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos - realizó durante el régimen del Lic. Echeverría un - gran esfuerzo por mejorar sus procedimientos, tanto técnicos como Administrativos, procurando además - crear el marco de información necesario para que las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes contaran con las investigaciones y estudios necesarios para el mejor desarrollo de sus actividades .

INFORME DE LA DIRECCION TECNICA

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional, - en cumplimiento de los deberes y atribuciones que - le son señaladas por la Ley Federal del Trabajo, pre - paro en los años de 1971, 1973, 1975, y 1976 infor - mes que contienen los resultados de las investigacio - nes llevadas a cabo en ocasión de cada fijación, en - materia de actividad económica, precios, salarios y - costo de la vida para cada una de las zonas económi - co salariales .

b).- REDUCCION DEL NUMERO DE ZONAS

Al crearse la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se dividió al país en 111 zonas económicas. Desde entonces ese número pareció excesivamente alto, - sin embargo hasta 1969 sólo se había logrado reducir - a 109 .

En respuesta a peticiones de diversas organizaciones de trabajadores, de patrones y de autoridades municipales se hicieron, entre 1970 y 1974 diversas - investigaciones geográfico - económicas que origina - ron varias resoluciones del Consejo de Representantes tendientes a modificar la regionalización salarial. - Para 1974 se habían fusionado cuatro zonas a otras, - quedando un total de 105, y en varios casos se cambiaron municipios entre zonas .

Después de una amplia investigación de carác - ter estadístico y de estudios que llevaron más de un año, entre 1974 y 1975, fué posible encauzar un proceso de negociación que permitió reducir a 89 el número de zonas, estableciéndose además un acuerdo con los - sectores para atenuar las diferencias de salarios entre aquellas que desde el punto de vista técnico de - bieron haberse fusionado, pero en las que dichas diferencias salariales lo hicieron imposible .

c).- INDICES DE PRECIOS

Para cumplir con los nuevos deberes y atribuciones que le fueron impuestos al reformarse la Ley Federal del Trabajo, el 27 de Septiembre de 1974, la Dirección Técnica de la Comisión Nacional se abocó a la actualización y mejoramiento técnico del Índice de Precios de Artículos de Consumo Popular que calcula desde 1965. Se consideró conveniente reducir el número de plazas en las que se recopilan los precios, se elaboraron instructivos para los recolectores y críticos, y se agilizaron los procedimientos, con el fin de reducir la brecha que tradicionalmente existía entre el mes de recopilación de los datos y aquél en el que se entregaba el Índice ya elaborado.

A partir de junio de 1975 se ha venido publicando mensualmente el boletín de Índice de Precios, mismo que ha sido distribuido entre las principales organizaciones obreras y empresariales.

Con el propósito de mejorar significativamente la calidad técnica de los índices, la Comisión inició en 1975 el cálculo de un nuevo Índice de Precios con recolectores propios, en 32 plazas del País. Este nuevo sistema tendrá una cobertura nacional y sustituirá en un futuro próximo al anteriormente descrito.

d).- ENCUESTA SOBRE LA ESTRUCTURA DEL GASTO
FAMILIAR .

Desde 1965 la Comisión no había realizado investigaciones para determinar de manera sistemática y científica los cambios ocurridos en los niveles de vida de los trabajadores sujetos a salarios mínimos en las distintas zonas económicas. Estas investigaciones revisten particular importancia como instrumento de control para medir la efectividad de la política en esta área y como base indispensable para el cálculo adecuado de los índices de precios.

Durante 1975 se realizó una encuesta piloto en 900 familias en 6 ciudades de la zona fronteriza norte del país. Una vez probados los procedimientos, se llevó a cabo en 1976 el levantamiento de una encuesta en todo el país que cubrió a cerca de 10 mil familias de trabajadores, habiendo quedado terminada la etapa de recolección de información e iniciado el procesamiento de los cuestionarios .

a).- PROCESOS ESTADÍSTICOS Y COMPUTACION DEL SALARIO MÍNIMO .

La necesidad de obtener información para cerca de 2,500 municipios a fin de agruparla posteriormente de acuerdo a las zonas de salarios, así como la reducción en la periodicidad de la revisión de los salarios mínimos de dos a un año, obliga a un manejo más expedito en la información, por lo que fue necesario sustituir los sistemas tradicionales de manejo de ésta, así como de redacción de textos, por sistemas más modernos basados en el uso de sistemas de cómputo electrónico. Se creó para ello una Unidad de Procesos Estadísticos y Computación .

SERVICIO DE INFORMACION

Con el fin de proporcionar un servicio bibliográfico y de consulta, tanto para el personal técnico de la Comisión Nacional como para los representantes de los sectores y público en general, se creó en 1974 un servicio especializado de información que en la actualidad cuenta con un total de 3500 volúmenes en su biblioteca .

INDICADORES DE CORTO PLAZO

Se realizó un gran esfuerzo de recopilación y evaluación de datos estadísticos y se examinaron las posibilidades de construir indicadores de la actividad económica de corto plazo para cada una de las zonas económicas. El logro de los objetivos de esta investigación se vió limitado por la escases general de información con suficiente calidad y oportunidad al nivel de desagregación geográfica requerido .

SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES

En ocasión de cada fijación salarial se llevaron a cabo investigaciones sobre salarios efectivamente pagados y evaluación de puestos para cada uno de los trabajos u oficios especiales propuestos para su inclusión al sistema de salarios mínimos profesionales. Estas investigaciones se efectuaron en varias plazas del país a través de entrevistas directas .

En el año de 1976 se hizo una revisión a fondo de la política en materia de salarios mínimos profesionales, habiendo acordado los sectores diversas modificaciones al sistema y a los métodos utilizados .

Se inició una revisión del manual de evaluación de puestos, se creó un sistema de información para salarios profesionales y se adelantaron las investigaciones para evaluar y controlar los efectos de la fijación de este tipo de salarios .

CAMBIOS EN LA ORGANIZACION

Al presentarse las situaciones de emergencia creadas por el proceso inflacionario iniciado a finales de 1972, se percibió la insuficiente capacidad de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para dar respuesta, tanto desde el punto de vista técnico como organizacional, a estos nuevos fenómenos .

La estructura de la Comisión había permanecido prácticamente inmutable desde su creación y se-

hicieron imprescindibles diversos cambios con el fin de mejorar tanto su organización interna como las condiciones de trabajo de su personal. Fué así como a partir de septiembre de 1973, se inició un profundo proceso de transformación prácticamente en todas las áreas de la Comisión: se creó una Dirección Administrativa, se establecieron las Direcciones adjuntas a la Dirección Técnica, una enfocada a la investigación económica para la fijación de salarios mínimos generales y del campo, y otra orientada específicamente al área de salarios mínimos profesionales; se sustituyó la estructura departamental, por unidades responsables de proyectos específicos, algunos de carácter permanente y otros de duración limitada; se mejoraron sustancialmente las condiciones ambientales y de trabajo; se organizaron las funciones administrativas, teniendo en cuenta las necesidades operativas corrientes y las de llevar a la práctica los principios de la reforma administrativa, se implementaron sistemas de control de inventarios, contabilidad y caja y presupuestos por programa y se inició, además un programa de desarrollo organizacional y de recursos humanos que así originó cambios importantes en las relaciones y condiciones de trabajo. (14)

(14).-Información contenida por la Comisión de Salarios Mínimos.

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

PRIMERA.- ES APLICABLE LA TEORIA INTEGRAL DEL DR. ALBERTO TRUJBA URBINA, EN EL GRAN DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO .

La Teoría Integral del Derecho del Trabajo, es una importante aportación científica de esta rama del Derecho, cuyos antecedentes directos son la Constitución Política de 1917, el Tratado de Versalles de 1919 y por ende el Artículo 123 Constitucional que dá origen a la Ley Federal del Trabajo en vigor. El hacer destacar a ésta, lo hago por su gran contenido social, por ser un estatuto Proteccionista y Reivindicador de la Clase Trabajadora, por ser en sí, un instrumento que verdaderamente equilibra los Factores de la Producción, haciendo a un lado la teoría capitalista de la explotación de la clase trabajadora.

Nuestro honorable Maestro, tiene como principios fundamentales, las Garantías Individua-

les y Sociales, y por consiguiente dá como resultado que su Teoría Integral es esencialmente Revolucionaria, que se proyecta en la Revolución de ayer, de hoy de mañana y de siempre .

SEGUNDA.- Considero que por ser nuestro - Derecho del Trabajo, protector y reivindicador de - los derechos de la clase explotada, encontró inmedia - tamente una aceptación de carácter universal; dado - que era el primero en el mundo que contenían reglas y preceptos sociales que protegían a los económica - mente débiles.

TERCERA.- Que las normas y preceptos del Derecho Social del Trabajo, únicamente sean aplica - bles en favor de los Trabajadores .

CUARTA.- SON IMPORTANTES LOS FACTORES DE LA PRODUCCION: CAPITAL Y TRABAJO.

Sobre los niveles mayores de - Salarios Mínimos, se impulsará la producción en cuan - to a que debe estar relacionados correctamente con - la cantidad y calidad del trabajo, conforme al art.- 25 de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, el ingreso del Trabajador, no debe limitarse a un poder adquisitivo que satisfaga solamente sus necesidades primordiales y urgentes, - LOS SALARIOS MINIMOS, deben alcanzar y generar una - poderosa demanda de satisfactores, y una vigorosa - capacidad de compra que absorva la producción potencial, vinculados a adelantos científicos y tecnológicos, elevando la Productividad Nacional.

QUINTA.- CURSO EFECTIVO DE: ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACION, FACTORES PARA COMBATIR EL DESEMPLEO.

El Adiestramiento y la Capacitación de los recursos humanos, son factores sumamente importantes que se deben tener en cuenta para combatir el desempleo.

Uno de los problemas económicos y sociales más angustiosos que existen en México, es la falta de capacitación del obrero mexicano .

Siendo las Empresas y Sindicatos los que no cumplen con la MISIÓN que tienen sobre la Responsabilidad de capacitar y adiestrar al Sector Productivo de la población que es el obrero mismo .

La capacidad se considera como algo que va a la inteligencia, y el Adiestramiento va dirigido a las actividades manuales físicamente .

Siendo dichos factores determinantes del estancamiento por falta de actualización, por lo que es responsabilidad de toda la Sociedad, los Organos Públicos y Privados, pugnar por la Capacitación - como un medio ideal para combatir el desempleo.

Con ello se cumple y se hace cumplir el - art. 132 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ordena el Adiestramiento Obrero en la planta industrial.

SEXTA.- SE NECESITA FIJAR SALARIOS MÍNIMOS EN EL CAMPO.

En realidad es utópico el cumplimiento del Salario Mínimo del Campo, por lo regular emigra a la

Ciudad, la gente campesina. Así vemos que los productos agrícolas son más caros en la Ciudad que en el medio rural, los productos manufacturados son más caros que en el urbano, por el costo que significa su transporte y distribución.

Además los trabajadores del campo laboran menos días del año, que los ciudadanos, y muchas veces carecen de servicios como : Escuelas, Hospitales, - Centros de Salud, Centros de Trabajo, etc., logrando con ello familias muy numerosas, por la falta de - Orientación, Dirección y Preparación.

Por lo que es recomendable a la COMISION- NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, tiendan a igualarlos .

Considerando el número de personas que - dependen de un jefe, sujeto a Salario Mínimo .

Con lo que dotarán de mayor poder de compra a este numeroso sector de nuestra población, lo - que contribuirá indiscutiblemente a la ampliación del mercado interno, desechando así definitivamente los -

sistemas de Salarios Mínimos Biológicos o de Subsistencia del campo.

SEPTIMA.- SE RECOMIENDA PARA CONSERVAR LA PARIDAD ACTUAL DEL PESO. NECESIDAD DE INSTRUMENTOS QUE CONTROLLEN PRECIOS, COSTOS Y SALARIOS .

Se requiere que el crecimiento - de los precios y los costos internos sea semejante - al observado en el exterior .

Para evitar que los precios y cos tos internos aumenten más rápido que la inflación, se requiere una política de gastos públicos ajustada a las posibilidades reales de financiamiento en forma no in flacionaria, y una política de Salarios que aunada, - proteja el poder adquisitivo de los trabajadores y por otro, no deteriore la competitividad de nuestros productos de exportación .

OCTAVA.- El Valor fundamental del hombre es su TRABAJO, y su obligación substancial es de defenderlo como derecho. Por ello la sociedad debe organizarse para garantizar que toda capacidad tenga trabajo y toda fuerza de trabajo tenga capacitación.

Uno de los problemas más graves que se padece tanto nacional como en el extranjero es el desempleo; ya que equivale a negar a los seres humanos el derecho legítimo a la alimentación, a la salud, a la seguridad y a la superación.

Asimismo, la Inflación por otro lado, esta deteriorando el poder adquisitivo de los trabajadores .

De este modo la crisis conculca tanto el derecho al trabajo como el derecho al salario remunerador .

Las condiciones en que vive la clase trabajadora impelen al Gobierno de la República a acatar la responsabilidad de la estrategia económica sin demérito de su Política Social.

NOVENA.- Para poder lograr una exacta Fijación de los Salarios Mínimos, la Comisión de Salarios-Mínimos, busca la homogeneidad, relativa de las características y condiciones geográficas, demográficas, - económicas y sociales de las áreas de las zonas económicas, teniendo en cuenta las actividades económicas - primarias, secundarias, y terciarias en las cuales están ocupadas proporciones significativas de trabajadores no calificados o con modestos grados de calificación sujetos a Salarios Mínimos .

DECIMA.- La Legislación del Salario Mínimo, debe concebirse como un fruto de los esfuerzos de - aquéllos que dieron sus ideas y su sangre en aras de - un ideal de mayor bienestar social, y que hicieron - posible la superación de una sociedad injusta y petrificana. Legalmente la sociedad ha reconocido el derecho de toda persona que trabaje para disfrutar de un - salario compatible con la dignidad humana .

Ma. Adela Ladrón de Guevara Reyes .

BIBLIOGRAFIA DE CONSULTA POR TITULOS

- 1.- ENSAYO SOBRE LA COLONIZACION ESPAÑOLA EN AMERICA, Autor Silvio Zavala. Edic. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires 1944.
- 2.- EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD MEXICANA, LA FORMACION - DE LA NACIONALIDAD, CONQUISTA, COLONIA E INDEPENDENCIA Mauro Olmeda Editor. Madrid 1969 .
- 3.- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Autor, Dr. Mario de la Cueva, Edit, Porrúa, S. A., México 1977 .
- 4.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, Autores Dr.- Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera, - 35 edición actualizada, Edit, Porrúa, S. A. México - 1978 .
- 5.- DERECHO SOCIAL MEXICANO. Autor Dr. Alberto Trueba - Urbina. Primera Edición , Editorial Porrúa, S. A. - México 1978.
- 6.- EL SALARIO MINIMO. Autor, Seminario de la Facultad de Economía, edición 3a. 1965, Edit, Siglo XXI. 1971
- 7.- EL SALARIO Y EL IMPUESTO. Autor Dn. Melchor Salvá - Edit, Pérez Dabruñ, Madrid 1881.
- 8.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS, Autor Guillermo Cabanellas, Edit, Mundo Atlántico, Buenos Aires - 1945 .
- 9.- TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II. Autor Mario L. Deveali, Editorial Sociedad Anónima, Buenos Aires 1972 .
- 10.- PROTECCION DEL SALARIO, Autor, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1949 .

- 11.- LOS SALARIOS. Manual de Educación Obrera, Autor Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1978 .
- 12.- EL SALARIO MINIMO.- Autor Lic. Jorge de los Ríos Edit, Guerrero . México 1933 .
- 13.- DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES. Tomo II. Edit, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1976 .
- 14.- PROBLEMAS DE LA POLITICA DE SALARIOS EN ASIA, - Autor Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1956 .
- 15.- CURSO DE ECONOMIA POLITICA, Autor Charles Gide - Edición El Ateneo, Buenos Aires, 1955 .
- 16.- HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS, Autor Rene Gonnard, Edit, Aguilar. Madrid, 1959 .
- 17.- LEGISLATION INDUSTRIELLE, Autor Ferrette Manuel Paris 1913 .
- 18.- EL SALARIO MINIMO, Autor Génaro Salinas Quiroga Edit, Ferrel, México 1934 .
- 19.- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Autor Euquerio - Guerrero, Edit, Porrúa, México 1970
- 20.- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Autor - Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1948 .
- 21.- LOS SALARIOS, Autor Manual de Educación Obrera Oficina Internacional del Trabajo, Edit, Kunding Ginebra 1968.