

301809

32



Universidad del Valle de México

Escuela de Derecho

Con Estudios Incorporados a la

Universidad Nacional Autónoma de México

PROTECCION DEL SALARIO

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Yolanda Ramírez Martínez

México, D. F.

1966

FALLA ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

PAG.

PROLOGO -----	I
---------------	---

CAPITULO I

INTRODUCCION AL TEMA

1.1. Planteamiento del Problema. -----	1
1.2. Reseña Histórica de la Evolución del Concepto del Salario. -----	6
1.3. Aspectos Económicos, Sociológicos, Políticos.	15
1.4. La Productividad y el Salario. -----	40
1.5. Soluciones y Proyecciones. -----	45

CAPITULO 2

EL SALARIO

2.1. Marco Socio-Económico y Jurídico. -----	52
2.2. La Sistemática Jurídica del Salario. -----	66
2.3. La Técnica Jurídica del Salario. -----	80
2.4. La Parte Procesal del Salario. -----	90
2.5. La Integración Jurídica del Salario, Prestaciones en especie y en dinero (prestaciones en especie). -----	92

CAPITULO 3

INSTRUMENTOS Y MEDIDAS QUE PROTEGEN AL SALARIO

3.1. Instrumentos de Protección al Salario. ----	98
3.1.1. Contrato Individual de Trabajo. -----	98
3.1.2. Contrato Colectivo de Trabajo. -----	105
3.1.3. Contrato-Ley. -----	108
3.1.4. Reglamento Interior de Trabajo. -----	112
3.1.5. Establecimiento de un Sistema Nacional de - Distribución de mercancías, mediante la am- pliación de las actividades del ISSSTE, CO- NASUPO, y D.D.F. -----	115
3.1.6. Medidas específicas en la Legislación. ----	119
3.2. Medidas de Protección al Consumidor. -----	128
3.2.1. Sanciones. -----	128
3.2.2. Organización y Cooperación entre Sindicatos obrerros y las autoridades competentes. ----	131

CAPITULO 4

PROTECCION DEL SALARIO EN RELACION CON EL FENOMENO
INFLACIONARIO

4.1. Aspectos Generales. -----	139
4.1.1. Aspectos de la Depreciación y de la Deva- - luación. -----	140

	PAG.
4.1.2. Incremento de Precios y de Salarios. ----	146
4.1.3. El Dilema Inflación-Deflación. -----	149
4.2. Distribución del Ingreso. -----	155
4.2.1. Forma de Distribución del Ingreso. -----	160
4.2.2. El Salario y sus Desproporciones. -----	161
4.2.3. Los Sindicatos y su Intervención. -----	166
CONCLUSIONES. -----	171
BIBLIOGRAFIA. -----	180

P R O L O G O

El movimiento social de la Revolución Mexicana ha dejado al pueblo mexicano como legado ideológico básico, - la Protección del Salario que como retribución suficiente y remuneradora debe percibir el trabajador en cumplimiento de la garantía social que establece el Derecho al Trabajo digno y socialmente útil conforme al mandato constitucional del artículo 123.

Las medidas jurídicas que el Estado Mexicano ha de hacer cumplir para acatar la Rectoría del Desarrollo Nacional mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa Distribución del Ingreso y la riqueza como lo previene el artículo 25 Constitucional, si ha de legitimar el ejercicio del poder público, se encuentran ordenadas en el artículo 123 Constitucional, esencialmente en sus apartados a) fracciones VI, VIII, X, XI, XII, XIII, XXVII b, c, d, e, f, y apartado b) fracciones- IV y VI.

Básicamente el Salario del Trabajador depende del Poder Adquisitivo de la moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, - fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, como lo prescribe el mandato constitucional del inciso X de la fracción VI del -

apartado a) del artículo 123.

Pero, como lo observamos actualmente con el fenómeno inflacionario creado por la Crisis Económica por la que atraviesa el país, el poder adquisitivo de la moneda nacional se deteriora constantemente como lo señalan los indicadores económicos que expide el Banco de México, según los cuales en el año de 1982 la inflación subió al 100% anual que dieron lugar al nuevo artículo 123, y en el año de 1983 fue del 80% esperando que en el año actual sea similar al año pasado, lo que ha obligado a la revisión anual y aun semestral del monto de los salarios mínimos y sin que los aumentos concedidos puedan restituir al trabajador el poder adquisitivo de su salario perdido en el lapso anterior por lo que actualmente los salarios mínimos son francamente regresivos y ya no son remuneradores ni suficientes como lo prescribe el artículo 123 constitucional.

Por ello, urge que se establezcan medidas legislativas que relacionen el Salario con el Poder Adquisitivo de la moneda de curso legal, como primera medida de Protección del Salario, para que éste sea real y no simbólico.

Sin embargo, el estudio que presento se refiere a-

las medidas legales que se desprenden de la legislación vigente, las cuales no contemplan actualmente esta anomalía que nunca previó el Constituyente ni el Legislador ordinario.

En la situación económica actual, es evidente que la Protección del Salario depende esencialmente de la Protección del Valor Adquisitivo de la Moneda Nacional, ya que ésta es el instrumento básico del Salario.

De ahí que resulte imperativo el cumplimiento del Estado Mexicano, a la Ley Monetaria, cuyo artículo 1º establece que la Unidad del Sistema Monetario de los Estados Unidos Mexicanos es el "peso", con la equivalencia que por ley se señale y el artículo 15 ordena que "La reserva monetaria se destinará exclusivamente a sostener el valor de la moneda nacional y a regular su circulación y los cambios sobre el exterior", obligación que actualmente no cumple el Estado Mexicano por la Crisis Económica que sufre el País.

Lo anterior significa que mientras que la Moneda Nacional siga deteriorándose constantemente perdiendo un alto porcentaje de valor, el Salario está desprotegido constitucionalmente, pues el artículo 2º de la Ley Monetaria señala que las únicas monedas circulantes serán, en -

primer término los billetes del Banco de México, y el artículo 13 de su ley orgánica, dice que: "En todo tiempo - la Nación responderá del valor de los billetes y monedas - que el Banco ponga en circulación".

En estos momentos, el Estado Mexicano ha dejado de responder de este valor, puesto que permite que el valor del peso se "deslice" constantemente en su valor de cambio frente a divisas extranjeras y consecuentemente en su valor intrínseco, ya que la primera causa de la inflación es la devaluación ya oficialmente reconocida por el Banco de México, en forma permanente y previsible de tal manera, que el valor futuro del "peso" se calcula actualmente en las Plazas del extranjero y no por el Banco de México.

Triste situación de un Estado que ha perdido la Soberanía Monetaria, y ello, a costa básicamente del Producto del Trabajo que es el Salario.

Los compromisos que se han tenido que aceptar con el Fondo Monetario Internacional, han dejado sin vigencia actual a la Ley de Atribuciones del Ejecutivo Federal en Materia Económica, cuyos artículos 2 y 3 conceden atribuciones al Ejecutivo Federal para imponer precios máximos al mayoreo y al menudeo y fijar las tarifas de los servicios procurando que tratándose de las mercancías y servi-

cios básicos mencionados en el artículo 1º de dicha ley, - no se eleven los precios de mercado y tarifas vigentes, - en fecha determinada, sin la previa autorización oficial.

Sin embargo, el gobierno no cumple con la observan-
cia de ésta ley y así vemos constantemente la continua -
re-etiquetación de precios en los artículos de consumo ge-
neralizado efectuados por los comerciantes voraces y sin-
ningun control ni vigilancia de los precios, golpeando -
diariamente el ya escaso poder adquisitivo del Salario Mí-
nimo del trabajador produciendo en este una angustia cada
vez más insostenible, que podrá ocasionar en cualquier mo-
mento graves estallidos de cólera social como ya ha ocu-
rrido en Brasil y en Santo Domingo.

Es urgente por ello, recomendar que el Estado Me-
xicano reasuma su principal papel de Protector del Sala-
rio del Trabajador mediante la observancia de la Política
Monetaria que establece la Ley, garantizando el valor de
la Moneda y su estabilidad.

Las medidas que el Estado ha de tomar, son jurídi-
cas y metajurídicas, y en este trabajo sólo nos ocupare-
mos de las primeras tal como aparecen en la legislación -
del trabajo.

CAPITULO 1

INTRODUCCION AL TEMA

- 1.1.- Planteamiento del Problema.
- 1.2.- Reseña Histórica de la Evolución del Concepto del Salario.
- 1.3.- Aspectos Económicos, Sociológicos, Políticos.
- 1.4.- La Productividad y el Salario.
- 1.5.- Soluciones y Proyecciones.

CAPITULO 1

INTRODUCCION AL TEMA

1.1.- Planteamiento del Problema.

Es evidente la actual situación conflictiva en el ámbito político-económico de México originada por las implicaciones sociales de los antecedentes y las consecuencias que han hecho de nuestro país, un pueblo, con necesidades insatisfechas, con ambición, sin oportunidades de trabajo ni capacidad para desempeñarlos; con gufas no siempre honrados y a veces equiyocados; con un gran egoísmo y que hasta ahora no han podido dar solución a todos esos conflictos de tipo social de una manera beneficiosa para lograr un eficiente desarrollo en todos los renglones para nuestro país.

Debemos considerar que existen dos clases sociales cuya intervención respectivamente es determinante en el desenvolvimiento y progreso del país. Por supuesto nos referimos a las clases campesina y obrera; no es posible concebir un pueblo sin elementos que trabajen en las fábricas o gente que labore en el campo, aunque la mayoría está en la miseria total y aún más, marginados socialmente por sus escasos ingresos.

Desde las épocas pretéritas en nuestro país, el trabajador ha luchado para lograr, cada día un nivel más decoroso de vida. Desde las primeras artes y oficios de la época, precolonial, siguiendo con la legislación de indias cuyo contenido humanístico no tuvo vigencia real ni objetiva, pero que con el paso del tiempo llega a ser un antecedente y después una parte esencial e integradora del Derecho Social, estableciéndose a partir de la Revolución la protección al salario de los trabajadores, especialmente en lo que se refiere al pago en efectivo, pago oportuno y el pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de personas que lo califican para evitar engaño y fraude (Ley X, Título VII, Libro VI de la recopilación).

Poco podemos mencionar de la época independiente ya que no existen datos fidedignos que nos muestren el panorama real respecto a la Legislación en materia laboral y de las situaciones existentes de la época, hasta el movimiento armado de 1910 es cuando realmente la clase trabajadora empieza a cobrar fuerza y fue también con el Constituyente de 1916-1917 y la creación del artículo 123 de la Constitución de Querétaro, cuando se externa la idea de justicia social y de equilibrio entre los factores de la producción, refiriéndose a la retribución justa al trabajador, (a esto se refieren las fracciones VI, VII,

X, XIII del mencionado artículo 123 en cuestión de salarios). Podemos afirmar que se dejaba entrever la idea de la Plusvalfa, aunque hasta ahora no se ha logrado evitar el enriquecimiento del patrón, logrado por no pagar el salario remunerador.

De acuerdo con el punto de vista del Profesor Alberto Trueba Urbina, contenida en su Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, la Teoría de la Plusvalfa en las relaciones de la producción es recogida por el artículo 123 de nuestra Constitución mediante dos aspectos importantes: al limitar la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores, aun cuando jamás se logra la remuneración completa del trabajo.

Por tanto, en el Mensaje del Artículo 123, se designa como finalidad del mismo, la reivindicación de los derechos del proletariado, lo que implica no sólo combatir la constante explotación del trabajador, sino llegar a la socialización de los medios de la producción mediante el ejercicio de los derechos de asociación profesional y huelga.

La Plusvalfa viene a ser por tanto, el valor que-

el trabajador no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del cual se apropia gratuitamente el capitalista.

Convendría en tal sentido establecer lo que se entiende por Plusvalía, indicando además la manera en que Marx determina que ésta se origina.

El clásico ejemplo de Marx es el siguiente:

"Comprada la fuerza de trabajo, el poseedor del dinero tiene el derecho de consumirla, es decir, de obligar la a trabajar durante un día entero de doce horas, pero el obrero crea en seis horas (tiempo de trabajo necesario) un producto que basta para su mantenimiento; durante las seis horas restantes (tiempo de trabajo suplementario) engendra un plusproducto no retribuido por el capitalista, que es la plusvalía". (1)

Emanada de este precepto constitucional, surgió la Ley Federal del Trabajo, que subraya la importancia de la protección y reivindicación al trabajador en todos sus aspectos.

(1) Carlos Marx, Historia Clínica de la Teoría de la Plusvalía, versión de Wenceslao Roces, 3 Tomos, Fondo de Cultura Económica, México, 1945, p. 50.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo - emana del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, cabe preguntarse en efecto, si la mencionada Ley Laboral como reglamentaria del precepto 123 Constitucional, conserva o no el espíritu protector y reivindicatorio original que caracterizó al Constituyente del 17.

Como puede observarse, la Ley Federal del Trabajo - se ha venido a convertir con el tiempo, en un instrumento de protección de los intereses del capital al imponer determinadas restricciones, tanto el salario remunerador, - como al derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y al ejercicio mismo del derecho de huelga, derechos legítimos e instrumentos con que cuenta la clase trabajadora a fin de compensar o equilibrar - la desigualdad existente en relación con la clase patronal.

Aún quedan situaciones que de Derecho están plasmadas en la Legislación Mexicana y en la realidad por ignorancia del trabajador (grave problema para el país) y por abuso del sector patronal, no se llevan a cabo.

Precisamente, La Protección al Salario, es uno de los aspectos que pueden incluirse en los supuestos anteriormente mencionados, siendo de gran importancia y tras

endencia, ya que los autores han llegado a considerar - que el salario es el único patrimonio del trabajador y - por ende debe estar altamente protegido contra cualquier abuso, en provecho o beneficio de cualquier individuo dis- tinto al que lo genera, incluyéndose desde luego al pa-- trón.

Tal es la postura adoptada por el ilustre Juris - perito Dr. Alberto Trueba Urbina, cuyo solo nombre, es - una garantía en el concepto. Creador de la "Teoría Inte-- gral"; cuya trayectoria está encaminada a dar fin a esas- injusticias sociales.

1.2.- Reseña Histórica de la Evolución del Concepto del Salario.

"La Esclavitud.- En la primera etapa de la coopera- ción humana, el hombre, producto de las guerras y de la- violencia es aprovechada como esclavo, y se le vincula a- una familia para que ayude a las tareas; luego, separándo- lo del señor asignado para incorporarlo como simple fuer- za de trabajo en las tareas rurales, industriales, otor-- gándosele solo el mantenimiento a cambio de su trabajo, - para que pudiera subsistir y continuar explotándolo". (2)

(2) J.E. López Bosh, Teoría y Práctica de la Contratación Colectiva, Acosta, Italia, 1972, p. 19.

Posteriormente empieza a desarrollarse otra forma de trabajo: La Servidumbre. La concentración de tierras - en propiedad de un sólo dueño, crea el latifundio y por otra parte, la vida urbana y la guerra, mantienen al dueño alejado de las tierras de su propiedad, permitiéndose con ésto, suavizar y modificar las condiciones del esclavo, apareciendo una gama de situaciones, que van desde la esclavitud hasta la calidad de colono, éste sin más obligación que prestar determinados servicios y entregar una parte de sus frutos.

En las ciudades y villas por efecto de la división del trabajo, aparece otro tipo de evolución a través de la manufactura y el comercio, quedando únicamente el esclavo, transformado en siervo dentro del ámbito familiar, con un vínculo tradicional pronto a desaparecer.

Se fundan múltiples villas, bajo el sistema de cartas, principalmente en los siglos XII y XIII, liberando a los villanos de las servidumbres personales extendiéndose con esto el régimen de trabajo libre, organizado y sin coacción de fuerza.

El intercambio comercial entre la villa y el campo circunvecino, diferenció las actividades en agrícolas e industriales, respectivamente y creo un mercado permanen-

ACUSE DE RECIBIDO DE EJEMPLARES DE TESIS EN LA BIBLIOTECA CENTRAL

NOMBRE DEL ALUMNO:

Yolanda Ramírez Martínez

NOMBRE DE LA TESIS O SEMINARIO:

Protección del Salario

ACUSE DE RECIBO
SELLO Y FIRMA DE
LA BIBLIOTECA

ESCUELA O UNIVERSIDAD

CARRERA

Universidad del Valle de México DERECHO

FECHA

DÍA

MES

AÑO

México, D.F.

28

Julio

1986

* Favor de llenar por triplicado con letra de molde.

* Entregar dos ejemplares de la tesis en la biblioteca central-UNAM.

* Exigir que se sellen y se firmen las dos copias.

te para los productos de los talleres, que fue extendiéndose hasta la exportación, o comercio entre distintas villas, señoríos y reinos.

El trabajo libre en las villas asoció el interés común de los dueños de talleres, creando gremios y corporaciones que alcanzaron pronto riqueza y poderío político.

La remuneración del trabajo se diferenció también: En el campo los siervos y colonos tuvieron una participación en los productos de la tierra y en las ciudades, compañeros y aprendices recibieron a cambio de su trabajo alimentos, asistencia y dinero en moneda circulante.

La Revolución Industrial iniciada en el Siglo XVIII trajo la extensión de mercados en todo el mundo y la aplicación de inventos que crearon una nueva técnica, disolvieron las corporaciones como asociaciones de pequeños talleres y dieron paso a la gran industria que emplea complicadas máquinas y numerosos trabajadores.

Paulatinamente fueron desapareciendo en los diversos países los sistemas de esclavitud y servidumbre, únicamente como forma de trabajo subordinado la del salario.

El Salario en la Industria Moderna.- En los países

desarrollados y en las industrias urbanas de los países - en vías de desarrollo la totalidad o la mayor parte de - los salarios se pagan en efectivo, y los trabajadores pueden adquirir sus bienes y artículos de primera necesidad, para su subsistencia en el comercio en general.

Los trabajadores pueden cambiar de empleo, dando - al empleador aviso previo.

"Los empleadores pueden despedir a los trabajado-- res ineficaces o reducir el número de trabajadores que em-- plean cuando la actividad decrece, aunque el despido de - los trabajadores está cada vez más sujeto a condiciones - como la indemnización o el pago, por cese en el servicio, de una cantidad que varía según su antigüedad en el em-- pleo". (3)

En los albores de la Revolución Industrial en el siglo XVIII, los trabajadores abandonaron las zonas rurales en número cada vez mayor para buscar empleo en las fábricas, atraídos por los más altos salarios y la mayor libertad que éstas les ofrecían. En sus aldeas y granjas estaban acostumbrados a recibir gran parte de su salario en especie, de manera que a los empleadores de las nuevas in

(3) Oficina Internacional del Trabajo, Los Salarios, Ginebra, 1968, p. 10.

dustrias les era fácil pagar una parte del salario en patatas, harinas, azúcar u otros artículos y el resto en dinero. Otra posibilidad era la de entregar a los trabajadores vales o cupones con los cuales, obtenían determinadas cantidades de esos artículos en almacenes y tiendas administrados por el empleador. A esto es a lo que se ha llamado "Sistema de Compensación".

Este sistema llamado "de Compensación", se presta a una serie desmedida de abusos. Basta recordar en nuestro país la amarga experiencia de las "tiendas de raya" - en la época de Porfirio Díaz, las cuales eran propiedad de los patrones, dueños de las haciendas, que imponían a los trabajadores jornadas inhumanas de trabajo y la obligación de adquirir los artículos de consumo en las mencionadas tiendas a un precio excesivo. Tal actitud impedía al trabajador la posibilidad de adquirir mercancías en otro lugar a precio más económico y de diferente calidad, logrando en consecuencia tenerlo atado de por vida junto con su familia al servicio exclusivo del patrón, lo que indudablemente propiciaba la más inmisericorde explotación por parte del capitalista.

Nada puede decirse contra el suministro de artículos de consumo hecho por el empleador a los trabajadores si el precio a que vienen a salirles a los últimos es -

equitativo y si no están obligados a comprarlos; por tanto, es un sistema que en efecto, se presta a abusos y que además impide a los trabajadores gastar su salario donde y como quieran.

Los trabajadores reciben muy poco dinero por su trabajo, o no reciben ninguno, y se les pagaba en especie, ésto es suministrándoles productos alimenticios dándoles alojamiento y satisfaciéndoles algunas necesidades. En muchos de los países actualmente en vías de desarrollo particularmente en las regiones rurales de Asia, Africa y América Latina, los pagos en especie todavía constituyen una gran parte de los salarios de los trabajadores.

En los últimos años en particular en los países subdesarrollados los trabajadores han abandonado en número cada vez mayor sus aldeas o comunidades tribales para trabajar en minas, fábricas y plantaciones; se han presentado problemas con comitantes a los que surgieron en los países ahora industrialmente desarrollados, en el inicio de la Revolución Industrial.

Los salarios, en efectivo a veces desconciertan a muchos trabajadores cuando se incorporan a la industria; se consideran ricos cuando reciben su salario a fin de mes; pero no saben como gastarlo. Se sienten atraídos en-

la sociedad de consumo, por los relucientes artículos comerciales. Cuando se ven con dinero tienden a gastar demasiado en alimentos y ropa, para luego encontrarse con que se les termina sin satisfacer sus reales necesidades.

En muchos países, la legislación dispone o reglamenta al suministro de alojamiento, alimentación, ropa, asistencia médica, escuelas, etc., por parte de los empleadores.

En lugares industrialmente adelantados, tanto los trabajadores como los empleadores, consideraron que los salarios se debían tener libertad para gastarlos. Sin embargo desde la Segunda Guerra Mundial interesan cada vez más las "prestaciones adicionales", que muchas veces constituyen un complemento importante del salario.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre que consigna la Carta de las Naciones Unidas establece como principios normativos de las relaciones laborales en sus artículos 23, 24 y 25 los siguientes; que son considerados actualmente como las garantías fundamentales que los Estados que pertenecen a esa organización, deben consignar dentro de su orden jurídico fundamental:

a) El Derecho al Trabajo, que pertenece a toda per

sona;

b) La libre elección del trabajo;

c) Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo;

d) Protección contra el desempleo "Seguro Social";

e) El principio de que a trabajo igual, salario -
igual, sin discriminación alguna;

f) El derecho del trabajador a percibir una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure junto con su familia, una existencia conforme a la dignidad humana que será completada en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social;

g) El derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, a jornadas razonables y vacaciones pagadas.

h) El derecho del trabajador a un nivel de vida -
adecuado que le asegure así como a su familia, la salud y bienestar así como los seguros sociales necesarios.

Estas normas fundamentales de la Carta de las Na--

ciones Unidas, ya estaban incorporadas a la Legislación Mexicana, en su mayor parte desde la Constitución de 1917, aunque debido a la crisis económica que afecta al país - desde el año de 1982, no se cumplen en lo que se refiere al Salario Justo y Remunerador, que le asegure un nivel de vida como el que propugna la Carta de las Naciones Unidas.

Por ello insistimos en que las causas que impiden la adecuada protección al Salario, no son jurídicas por que la Legislación las contiene, sino metajurídicas, es decir; esencialmente económicas y políticas, ya que el salario ha entrado en una fase regresiva en México por causas metajurídicas y evidentemente no se cumple.

El "Sistema de Salario" es ahora el único legal permitido para obtener fuerza de trabajo.

Como dice el eminente jurista Alberto Trueba Urbina, la única fuente de ingresos que tiene el trabajador, es el salario, que tiene además por objeto satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

1.3.- Aspectos Económicos, Sociológicos, Políticos.

Aspecto Económico.- El Salario ofrece un doble aspecto: jurídico el uno; económico el otro. No sería posible el estudio del salario como simple fenómeno jurídico, sin examinar, siquiera sea brevemente, los aspectos económicos fundamentales de él.

Como concepto jurídico, es una retribución que se paga al trabajador por los servicios que presta al patrón; es una condición de un contrato o de una relación jurídica determinada por convenio o estipulada entre las partes por la ley o por las autoridades del trabajo.

Como condición de un contrato o como condición de una relación jurídica, el salario debería ofrecerse como una prestación invariable; sin embargo, nada está más sujeto a fluctuaciones en los actuales tiempos que la retribución que se pacta por los servicios que se prestan. Entran en juego los valores económicos para explicar las variaciones del salario. Como condición de un contrato, solo el acuerdo de las partes podría determinar su modificación; como entidad económica responde al juego de multitud de circunstancias.

Sería imposible establecer todos los conceptos que

se han vertido acerca de la naturaleza del salario.

Haciendo otro análisis del salario, encontramos que es la remuneración de toda actividad productiva del hombre resultante de una relación jurídica de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe; comprendiendo no solo tal acepción la remuneración de los obreros, sino también la del personal técnico y administrativo, profesionistas, intelectuales, deportistas, burocratas, etc., y todo aquel que preste un servicio personal subordinado a otro mediante una remuneración.

Desde el punto de vista económico; todo mundo está conforme en que el salario, junto con el interés y la utilidad y la renta, constituyen las tres principales percepciones económicas; pero la manera de interpretar el salario es diversa de escuela a escuela.

Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción el salario es un costo cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que se tenga; liberal, marxista, neocapitalista, etc. Carlos Marx conceptúa al Salario como la "forma del valor o del precio de la fuerza del trabajo". (4)

(4) Carlos Marx y F. Engels, Crítica del Programa de Gotha, Obras Escogidas, T. II, p. 22.

Analizando este concepto Marxista encontramos que el salario es la expresión en dinero del valor de la fuerza del trabajo, su precio reviste la forma externa de precio, de trabajo, es decir; debemos relacionar el salario con nuestra moneda, debido a que nuestra moneda nacional ha sido y seguirá siendo objeto de una fluctuación y devaluación siempre ascendente. La devaluación de nuestra moneda ha traído aparejado el fenómeno de la elevación aparejado el fenómeno de la elevación constante de los precios, elevación que en algunos de los casos es procedente si se atiende a las necesidades imperiosas de la importación de diversos artículos necesarios, pero en la mayoría de los casos tal aumento de precio no representa sino la idea de lucro desenfrenado de nuestros comerciantes y el afán de enriquecimiento ilegítimo de intermediarios.

A la elevación de los precios, el trabajador ha tenido la inmediata necesidad de buscar el aumento del salario como la única medida defensiva que le queda contra el alza de precios en los productos de consumo inmediato, así como en los bienes de uso duradero estableciéndose un círculo vicioso entre la devaluación de la moneda y el alza de precios y el alza consecutiva de los salarios, fijándose una carrera de precios y salarios; en el que, por cierto, es el trabajador y consumidor a la vez el que resulta perjudicado.

Ante la necesidad de controlar la carrera precio - salario para desacelerar la inflación, nunca como ahora - se requiere de hacer rendir a su máxima expresión las diferentes medidas legales para defender y aumentar el poder adquisitivo del salario, lo que a su vez provocará el fortalecimiento de la moneda nacional y la estabilización de los precios, sin que tales medidas obtengan el efecto-inflacionario que se tome.

Para ello se cuenta con una gama muy amplia de instrumentos para defender y aumentar el poder adquisitivo del salario, pues éste se integra no sólo por el dinero que en efectivo percibe el trabajador, sino también por las prestaciones que en especie y en crédito también lo integran y cuya naturaleza especial permite controlar con mayor efectividad su incidencia en los precios y en el aumento del circulante monetario, llegando en forma más efectiva, al beneficio del núcleo familiar del trabajador.

Son múltiples las formas con que se denomina la retribución que percibe el trabajador a cambio de su trabajo, éstas designaciones corresponden a épocas, lugares y trabajos diversos; las designaciones más conocidas son:

Honorarios.- Reciben este nombre las retribuciones de aquellos que ejercen una profesión liberal.

Jornal.- Su significado se relaciona con el periodo de tiempo trabajado; lo que se gana durante el día en la jornada. Deriva del latín diurnalis, forma de diurnis- que significa día, jornada.

Sueldo.- Se entiende como la retribución pagada mensualmente o quincenalmente. Según Moulan, en su diccionario etimológico de sueldo, proviene de solidus lo que quiere decir moneda sólida, gruesa de espeso.

Salario.- Palabra cuyo contenido tiene un significado muy limitado, deriva de salarium, del latín, y está de sal en atención a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes domésticos una cantidad fija de sal; después con el tiempo fue adquiriendo una concepción más amplia para comprender ahora las diversas formas de retribución de trabajo subordinado.

Es pertinente señalar que la preferencia manifiesta por la expresión "salario" no excluye el uso de otras denominaciones que suelen emplearse como sinónimo.

En nuestra legislación los elementos que integran el salario son las gratificaciones, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra

cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La frase final aclara cualquier duda, ya que los pagos o prestaciones que otorgue el patrón, pueden ser a cambio de la labor ordinaria o no, como ocurre claramente, en éste último caso, respecto de las labores extraordinarias, de los gastos para transportes, o de aquellas cantidades que entrega el patrón para estimular el hábito del ahorro, las cuales no integran el salario.

En cambio, las llamadas gratificaciones de fin de año, recompensan, en realidad, la labor del trabajador y de hecho incrementan su salario.

La habitación que se proporciona por el patrón es un elemento de ingreso indirecto. Consideramos que los descuentos que en el precio de las mercancías hacen algunas fábricas respecto de los artículos que allí se elaboran, a los trabajadores de la negociación, no pueden considerarse como parte del salario, ya que su finalidad no es compensar la labor ordinaria del obrero (algunos pueden adquirir tales artículos y otros no).

Dentro de la Concepción de la Escuela Individualista Liberal, el salario es considerado como renta de uno -

de los factores de la producción, el trabajo por lo tanto, es el precio del servicio vendido o arrendado. Su análisis y estudio le corresponden estrictamente a la Economía y su monto está regulado por la Ley de la Oferta y la Demanda.

Las Doctrinas Socialistas, reaccionan ante esta concepción considerando que el salario debe ser el producto íntegro del trabajo.

Esta reacción es, como se puede observar, en sentido puramente económico.

Se desarrollan nuevas concepciones de trabajo hasta que la Iglesia, a través de sus Encíclicas como la *Rerum Novarum* del Papa Pío XII y la *Quadragesimo Anno* (1931), Tratan de ofrecer una nueva idea del salario al referirse al salario justo.

Los principios ordenadores del salario a través de la *Quadragesimo Anno*, son: rendimiento del trabajador, subsistencia del trabajador y su familia, situación de la empresa y bien común general. Ya no lo considera como una simple retribución económica, o pago ajustado de lo trabajado, sino como el medio de satisfacción de las necesidades del trabajador considerado como Jefe de Familia.

A partir de aquí se inicia el perfeccionamiento del concepto humanístico de salario.

Karl Marx explica que al trabajador de ninguna manera le interesa lo que produce; lo que al obrero le interesa producir para sí, es su salario, por tanto, "el salario no es la parte del obrero en la mercancía por él producida. El salario es la parte de la mercancía, ya existente, con la que el capitalista compra una determinada fuerza de trabajo productiva". (5)

El Maestro de la Cueva afirma: "El Salario es en la vida real, la fuente única, o al menos la principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende, que el salario tiene un carácter alimenticio - que constantemente le han reconocido la Doctrina y la Jurisprudencia; y es así por qué constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia". (6)

El Dr. Trueba Urbina opina al respecto, que el "salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia, y -

(5) Karl Marx, Trabajo Asalariado y Capital, Obras Escogidas, Moscú, 1969, p. 75.

(6) Mario de la Cueva, El Derecho Mexicano del Trabajo, - Ed. Porrúa, S.A. México, 1975, p. 641.

también nos dice que el salario, es la remuneración de la prestación de servicios, que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que da margen a que se origine la Plusvalía". (7)

El salario de acuerdo con la Teoría Integral del Dr. Alberto Trueba Urbina que tiene su punto de apoyo en la Teoría Económica Marxista, nunca es compensatorio del esfuerzo humano realizado, razón por lo que se genera la plusvalía, que viene a ser el reflejo indiscutible de la explotación del hombre por el hombre. (HOMO HOMINI LUPUS, El Hombre es el lobo del hombre.- Decía Hobbes en su Leviatán).

El salario se fija por unidad de tiempo u obra según la cantidad y calidad de material.

Formas de Pago y Tipos.- Por las formas de pago se distingue el salario en: metálico y en especie, siendo el primero más conocido y empleado; el salario en especie fue una forma más primitiva de uso.

Eugenio Pérez Botija, con respecto a el salario en metálico nos dice "que el salario se pague en moneda de -

(7) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, 1973, p. 291.

curso legal (disposición que aún impera en nuestra legislación laboral), y que se considere salario tanto lo recibido en metálica como en especie".

Se denomina también salario en efectivo al que se paga en moneda de curso legal.

El salario en especie es aquel, que está compuesto por ventajas o beneficios de cualquier orden, (servicios, mercancías, etc.); no consiste en una suma de dinero y debe ser proporcional al monto del salario en efectivo. Este tipo de salario ha sido abandonado, ya que en la actualidad el salario en metálico es el más frecuente, porque el trabajo prestado se calcula en proporción a la Unidad Monetaria y es la manera más fácil de computar, calcular, percibir, acreditar y valorar el pago del salario.

Por las formas de Evaluación, existe el salario fijo y el de rendimiento.

Al Salario Fijo, se le llama también salario horario o salario de tiempo, porque se toma como base o medida la duración del trabajo.

El salario por unidad de tiempo se reglamenta en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, y se calcula -

por hora, semana, quincena, mes, etc.

Esta forma de salario se relaciona con la intensidad cuidado y esmero normales establecidos como obligatorios por el artículo 134 fracción VI, del propio ordenamiento legal.

La forma típica de calcular las retribuciones en proporción directa al rendimiento es el salario a destajo o por unidad de obra, el primero se tiene cuando la remuneración se fija en proporción a la cantidad de producción obtenida independientemente del tiempo de empleo.

El salario individual es aquél que tiene por objeto remunerar personalmente a cada trabajador.

El salario colectivo, es aquél que se fija para un grupo de trabajadores, teniendo en cuenta el esfuerzo global de todos, para que luego se distribuya entre los integrantes. Este tipo de salario se aplica sólo a trabajadores que se pagan por unidad de obra, por tareas, no debiendo utilizarse cuando se remunera por tiempo.

Además el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en espe

cie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. (art. 84)

Las primas se generan en cada caso particular, y consiste en que se paga un salario por tiempo fijo y además se concede un aumento (prima), en atención a una cierta cantidad o calidad del resultado del trabajo. Es admisible que el pago de la prima sea discrecional para el empleado, pero, hay ocasiones en que la prima es objeto de un pacto y, por ello, el trabajador puede exigirla, incluso judicialmente, ya que la prima es auténtico salario y no equivale a un regalo.

La gratificación es una retribución especial que se concede al trabajador, sobre el salario normal, por diversos motivos o en ciertas ocasiones (balance, fiestas conmemorativas, etc.).

El aguinaldo en la actualidad no está considerado como una gratificación concedida al trabajador (en navidad), en la forma en que se le estimaba anteriormente. En la Nueva Ley Federal del Trabajo ha quedado incorporado como un derecho del trabajador, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 87 al disponer que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Salario por comisión es una modalidad que consiste en que el trabajador, recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice para la empresa como parte de sus servicios, el caso de los agentes de comercio, de viajes, vendedores, etc.

Salario nominal es la cantidad en dinero que se conviene que genera el trabajador, según la unidad adoptada; tiempo, destajo. Se refiere a la cantidad de dinero como pago a cada hora, día, semana, etc., de trabajo.

Salario real es el poder adquisitivo del salario en relación a la compra de las mercancías que consume. Dicho de otro modo, es la remuneración al trabajador expresada en una cantidad de bienes directos. Si el salario nominal crece menos aprisa que el precio de los artículos necesarios para la subsistencia, el salario real descenderá y viceversa. El salario nominal puede subir aunque al mismo tiempo el salario real descende.

El salario mínimo, es la cantidad que señala la Ley, y de la cual no puede prescindir el obrero para hacer frente a las más elementales necesidades económicas.

El salario por abajo del mínimo no es legal.

Salario efectivo, es la suma que percibe el trabajador después de haber sido hechos los descuentos permitidos por la Ley. Con respecto a este tipo, cabe indicar que la legislación vigente, da amplia protección al salario mínimo, pero imprevisiones legales, abusos o imposiciones de algunas autoridades, en los salarios superiores al mínimo, sufren descuentos por impuestos o cuotas, que se calculan sobre el total de devengado, motivando que el obrero devengue en esas ocasiones, una cantidad inferior a la señalada como salario mínimo.

ASPECTO SOCIOLOGICO.- El salario tiene importancia tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista jurídico-social.

La idea del salario mínimo es justamente determinar en la escala social abajo de la cual la vida no puede considerarse como digna.

Antiguamente cuando imperó el liberalismo económico, los salarios se fijaban libremente estando en boga el principio de la autonomía de las partes; el estado no podría intervenir, era la época del estado gendarme.

Esta corriente que alcanzará su auge a principios del siglo XIX, postulaba la libertad absoluta, trayendo -

esto como consecuencia una marcada desigualdad económica.

Durante el siglo pasado y a principios de éste, se desarrolló el debate entre defensores y los impugnadores del salario mínimo cuyos principales argumentos serfa bue no recordar.

De la Revolución Francesa surgió el principio de la autonomía de la voluntad, el principio de la absoluta libertad del trabajador, la persona podía escoger su trabajo según sus cualidades técnicas.

El liberalismo del siglo XIX, propugnaba en el sentido de que el salario se fijara por la Ley de la oferta y la demanda, que el Estado no debía de intervenir ya que la ley de la oferta y la demanda es una ley natural.

ASPECTO POLITICO.- La intervención del Estado producto de la Revolución Mexicana crea normas de orden público.

Estas normas son esencialmente protectoras de las clases laborales, tales como las que se refiere a la prohibición de trabajar en determinados casos las mujeres, así también impone una edad mínima para contratar por sus servicios e impone un salario mínimo, una jornada de-

trabajo máximo y en general todas las prestaciones que a través del tiempo ha logrado el Derecho Laboral para el trabajador, emanada del Art. 123 Constitucional.

El legislador tomando en consideración las necesidades del trabajador, fija un salario mínimo para que pueda subsistir la persona. El salario mínimo tiene como función dar al trabajador un mínimo de satisfactores.

En México encontramos antecedentes del salario mínimo en las leyes de los Estados, anteriores a la Constitución de 1917 en que se le da categoría de norma fundamental a lo relativo del salario mínimo.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar de 1914, promulgada en octubre de ese mismo año, fija en su artículo 5º el salario mínimo que deberían percibir los trabajadores; podría pagarse el salario por día, por semana o por mes; en los contratos de obra, a destajo, a precio alzado, podría pagarse el salario en fechas diversas, pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado; el pago del salario debía hacerse en todo caso en moneda nacional.

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga promulgada el 7 de octubre de 1914, sustituida por la de diciembre de 1915, al tratar del salario mínimo decía:

"El Artículo 5º transitorio de la Ley de diciembre de 1915, fijó \$ 1.25 el salario mínimo con excepción de los mineros, que sería de \$ 2.00 diarios. El mismo artículo indicaba que la medida transitoria subsistiría en tanto no se redujeran los precios de los artículos de primera necesidad.

El Artículo 10 de la mencionada Ley habla del salario mínimo del campo que sería de \$ 0.60 pero el campesino tendría derecho además, a las siguientes prestaciones: habitación, combustible, agua, pasto para todos los animales domésticos indispensables para el uso de la familia y para 4 cabezas de ganado mayor y 8 menor, un lote de mil metros cuadrados cultivables. Estas disposiciones rigen para los mayores de 16 años.

Originalmente el Artículo 123 fracción VI definía el salario mínimo de la siguiente manera:

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

dades que serán reguladas como indica la fracción IX".

Actualmente nuestra Constitución ha sido reformada en su artículo 123 fracción VI, del apartado "A" habiendo hecho la publicación en el diario oficial de la federación el día 21 de noviembre de 1962, que dice:

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

Como vemos la Ley establece ahora el señalamiento del salario mínimo general, por regiones económicas (y no por circunscripciones políticas, como lo hacía antes, lo cual resultaba absurdo.

La Ley habla también del salario mínimo profesional, como lo vimos antes sin que defina la naturaleza de ese salario, pues aún recurriendo a la exposición de motivos de la propia Ley Laboral, así como a los de la iniciativa a la Reforma Constitucional enviada por el señor Presidente de la República, no encontramos elementos que permitan precisar el contenido del salario mínimo profe--

sional.

Algunos han pretendido confundirlo con el salario mínimo industrial; pero en realidad se trata de cuestiones diferentes, ya que este último es aquel que en cada rama industrial se considera como el sueldo menor que es posible pagar teniendo en cuenta la potencialidad económica o la naturaleza de la actividad industrial de que se trata.

Nuestra Ley dispone que 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 cada zona económica. Tal redacción podría inducirnos a creer que los salarios mínimos profesionales pueden referirse a una rama industrial o a actividades peculiares respecto de profesiones, oficios o trabajos especiales. Sin embargo, meditando bien sobre el calificativo de "profesionales" que se incluye para estos salarios, así como al propósito expresado en la exposición de motivos de la Ley, de estimular por medio de incentivos el trabajo de personas que actúan en determinadas ramas, pudiéramos decir calificadas, de la industria o del comercio tendremos que concluir que aun dentro de una rama industrial deberá encontrarse la actividad calificada que amerite la fijación del salario-

mínimo profesional y de ninguna manera pretender que se abarque en esta categoría actividades de peones, porteros o barrenderos que actúen, por ejemplo, en la industria petrolera, a diferencia de la industria textil o de la industria minera. Si creyéramos que esto último era la procedente, desnaturalizaríamos el carácter de los salarios que estamos estudiando.

Después la Ley, con una redacción muy poco afortunada, indica que especialmente se tomen en cuenta los casos que enumera para la fijación de salarios mínimos profesionales. Estos casos los determina incluyendo a los aprendices, el trabajo a domicilio, el trabajo doméstico y el trabajo en hoteles, bares y otros establecimientos análogos.

Como ejemplos citados por el Legislador resultan muy impropios porque la actividad del aprendiz no puede considerarse, ya no como un trabajo calificado; pero ni siquiera como un trabajo regulador y sería absurdo fijar un salario mínimo profesional superior al salario mínimo general para aprendices que, tiene como objeto principalmente recibir enseñanza de un arte u oficio y que no podrían obtener mayor remuneración que la que corresponde a trabajadores propiamente tales.

Respecto del trabajo a domicilio, debe considerarse que no se trata de una calificación o profesionalidad, sino que lo caracteriza ese tipo de trabajo es el lugar donde se ejecuta, o sea el domicilio del propio trabajador. Nada tiene que ver esta circunstancia con el carácter profesional de la actividad misma y esto último es lo que debe tomarse en cuenta según la propia definición constitucional.

Tampoco resulta adecuado pensar en un salario mínimo profesional para los domésticos, ya que las labores que ellos ejecutan son precisamente las más simples.

Entendiéndose desde luego que se está hablando de aspectos mínimos, o sea del puesto más bajo y que, por lo mismo, no podría pensarse en una cocinera con alta preparación o en otro similar de domésticos.

Por último respecto del trabajo en hoteles, bares y otros establecimientos análogos, las investigaciones realizadas en el país nos demuestran que la mayor parte de estas personas se encuentran amparadas por contratos colectivos de trabajo.

En lo que respecta a los empleados que laboran en instituciones de crédito, algunos objetan esta opinión -

sobre la base de que no se trata de un salario mínimo profesional, sino de un salario mínimo general de las instituciones de crédito, pues como es sabido, el reglamento que norma las relaciones con este tipo de trabajadores indica que el salario mínimo deberá ser 50% más alto que el salario mínimo general.

El aspecto más importante, que se ha encontrado en la fijación de los salarios mínimos profesionales, es el relativo a la interferencia que con ellos pudiera realizarse en la negociación colectiva de trabajo, ya que la experiencia mexicana nos exhibe. Que la contratación colectiva ha servido para que progrese enormemente el Derecho Laboral y que, al garantizar la libertad de ambas partes, tanto los sindicatos obreros como los patronos, encuentren por ese medio el camino más adecuado para fijar los salarios en los tabuladores de las empresas.

Si el Estado a través de un organismo como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fija los salarios que comprendan categorías ya incluidas en los contratos colectivos, aunque sea en forma minoritaria, estará cometiendo una intervención que puede ser perjudicial para el futuro desarrollo de las relaciones obrero-patronales libremente manejadas.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada debidamente de acuerdo con la Ley, por primera vez fijó salarios mínimos profesionales al finalizar el año de 1965 y se consideró muy importante actuar con la prudencia adecuada, como se advierte al analizar los casos que fueron objeto de esa fijación y, al mismo tiempo, establecer no sólo la denominación de los puestos que se rfan objeto del salario mínimo profesional, sino la definición de labores, pues sabido es que con una misma denominación se designan actividades diferentes en las distintas empresas.

Por lo que ve a los salarios mínimos generales, se realizan estudios cuidadosos para considerar la similitud o heterogeneidad de las diversas zonas de la República y buscar que tanto en el aspecto geográfico como en el económico, existan condiciones de vida similares que permitan agrupar a diversos municipios para constituir una zona económica. Hasta ahora, el país ha quedado dividido en ciento once zonas y durante los años pares, que no corresponden al señalamiento de salarios mínimos, la comisión, por medio de la Dirección Técnica dependiente de ésta, realiza investigaciones para decidir si es conveniente o no modificar algunas zonas económicas.

En materia de salarios mínimos, los principios bá

sicos que es necesario tomar en cuenta, son los siguientes:

1^a Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;

2^a Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos, y,

3^a Las condiciones económicas generales de la región y del país, pues solamente en la conjunción, de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desquiciamiento de la economía.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice "que la diferencia entre salario mínimo vital y salario justo se aprecia fácilmente cuando los organismos encargados de fijar uno y otro son distintos. Cuando esto ocurre no existe razón a la confusión. Lo que el Estado debe asegurar es el mínimo vital; la fijación del salario justo será obra de la contratación colectiva, de la huelga de las empresas colectivas, etc". (8)

Los salarios mínimos deben fijarse cada año, término

(8) Mario de la Cueva, Ob. Cit., p. 668.

no fijado en atención a la celeridad de los cambios económicos del país.

Para la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, los trabajadores y los patronos presentarán los estudios y las pruebas que juzguen convenientes.

Las comisiones estudiarán los informes presentados por los trabajadores y patronos y los que la Dirección Técnica de la Comisión le someta, y dictarán resolución determinando los salarios mínimos, dentro de un término fijo, asimismo podrán solicitar investigaciones y estudios complementarios a la Dirección Técnica; dentro de los cinco días posteriores se publicará la resolución y se remitirá a la Comisión Nacional, teniendo la obligación de fundamentar y justificar sus resoluciones.

En la fijación de los Salarios Mínimos por la Comisión Nacional, los trabajadores y los patronos dentro de los diez días siguientes a la fecha de publicación de las resoluciones de las comisiones regionales, podrán hacer las observaciones que crean pertinentes. El Consejo de representantes es el que estudiará dichas observaciones, igual que las resoluciones de las Comisiones Regionales confirmándolas o modificándolas según el caso.

La Comisión Nacional también justificará sus resoluciones las que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación antes del 31 de diciembre.

1.4.- La Productividad y el Salario.

El salario normalmente, es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por lo cual el legislador ha cuidado la forma de protegerlo, y ya vimos algunas de las medidas que ha tomado por lo que hace al tiempo, lugar y forma de pago.

Vamos a ocuparnos ahora de la acción que puede tomar algún acreedor, del trabajador, o del patrón, para retener el salario de aquél o de las medidas que puede tomar el propio patrón para retener, todo o parte del salario, por concepto de adeudos del trabajador.

El Artículo 112 de la Ley terminantemente dispone que los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos del propio trabajador.

Fuera de estos casos los patrones no están obligados a cumplir ninguna orden judicial ni administrativa de

embargo.

Es fácil considerar que si el Legislador permite expresamente el descuento del salario mínimo cuando se trata de pensiones alimenticias, como las señaladas, con mayor razón debe sostenerse la procedencia de ese descuento tratándose de salarios que sean superiores al mínimo.

En otro precepto de la Ley (Artículo 110) se especifican los descuentos del salario que pueden hacerse a los trabajadores y, además del pago de pensiones alimenticias se incluyen los pagos por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.

En este caso la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo. Esta limitación, está acorde con lo dispuesto en la fracción XXIV del Artículo 123 inciso "A" de la Constitución.

Este precepto hace conveniente que las empresas re

visen sus métodos y sistemas de otorgar préstamos a sus trabajadores. El descuento por cuotas sindicales extraordinarias no está contemplado en esta disposición, aunque en la práctica se sigue llevando a cabo.

Pues si sólo puede exigirse el importe de los salarios de un mes, será peligroso hacer préstamos a los trabajadores por cantidades mayores y normalmente éstas peticiones son muy frecuentes y el trabajador las formula para hacer frente a gastos extraordinarios, a adquisición de muebles y bienes etc.

Precisamente los Artículos 145, 149 y fracción XI letra f del inciso "B" del Artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, permite financiamiento para que los trabajadores adquieran casa-habitación y lo usual en estos casos es que la empresa descunte del salario los abonos que deban cubrirse, situación ésta que no será aceptable en el futuro puesto que contrayendría la disposición que estamos comentando, a pesar de que en el propio artículo 110 se incluyen descuentos para la adquisición de habitación siempre y cuando tal descuento sea aceptado libremente por el trabajador. No debemos olvidar la supremacía de las disposiciones constitucionales sobre las de leyes secundarias.

También es posible descontar del salario rentas de habitaciones sin que este descuento sea superior al 15% del monto del salario.

Se permite igualmente hacer descuentos para pago de cuotas destinadas a la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo. Por último también podrán descontarse las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El hecho de que el legislador reitera la expresión de que debe tratarse de cuotas ordinarias nos lleva a suponer que no se autoriza el descuento de cuotas sindicales extraordinarias, con tanta mayor razón cuanto que esas cuotas no figuran normalmente en los estatutos de los sindicatos.

Además de los descuentos para el pago de pensiones alimenticias consideramos que debería establecerse otra excepción referida a la obligación que tenemos todos los habitantes del país de contribuir en la medida de nuestras posibilidades, al sostenimiento de los gastos públicos, o sea la obligación de pagar impuestos (Artículo 31, fracción IV. Constitucional), sería inhumano e injusto que, sólo por ser trabajador, gozara éste de una exención y

que el Fisco estuviera privado de estas percepciones y de ejercitar la acción económica-coactiva para embargar, en caso de renuencia, parte de los salarios por deudas fiscales del obrero.

De ahí derivó que el Artículo 77 de la Ley Orgánica de la Tesorería de la Federación de 30 de diciembre de 1932 estableciera que el embargo puede practicarse, como excepción a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, con las siguientes limitaciones: en ningún caso excederá de la cuarta parte del sueldo y siempre deberá quedar libre de embargo, cuando menos, la cantidad que fija la Ley como salario mínimo. Esta Ley quedó abrogada por la de 16 de diciembre de 1959 y en ésta, inexplicablemente, ya no figura una disposición similar al artículo 77 que se comenta.

Por otra parte, el Código Fiscal de la Federación exceptúa de embargo los sueldos y salarios.

Sin embargo, de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta y su Reglamento, los patronos están obligados a retener el impuesto que corresponda a sus trabajadores y hacer el entero correspondiente ante las oficinas fiscales.

Trató el Código de Procedimientos Civiles del D.F., de establecer otra excepción al estipular, en su artículo 544, que no quedan exceptuados de embargo los salarios - cuando se trate de deudas por responsabilidad provenientes de delito.

Este precepto lo considera justificable el Dr. De la Cueva en su obra citada, Tomo I, pp. 621-622, al decir que "la protección de los trabajadores tiene como límite el orden y la moralidad pública y las normas destructoras de estos principios no pueden aplicarse". Agrega este autor; "las mismas razones que dió la Corte para sancionar los embargos por alimentos son aplicables a esta excepción; la Ley trata de proteger al trabajador contra sus acreedores, pero no con ocasión de los delitos que cometa, por lo que rechazar la excepción sería violar el espíritu mismo de la legislación del trabajo".

Las anteriores razones no parecen del todo convincentes. Pero la realidad es que es tan sólo una utopía.

1.5.- Soluciones y Proyecciones.

La declaración de derechos sociales otorgó a los salarios mínimos en su fracción VIII una protección absoluta, porque son la fuente de una vida humana para el tra

bajador y su familia, un principio respetado siempre por las leyes y las autoridades del trabajo; no admitiendo en el salario mínimo, el embargo, compensación o descuento.

El salario mínimo de los trabajadores actualmente no se ve afectado por los principales impuestos, como es el caso del impuesto sobre la renta, de donde proviene - aproximadamente el 70% de los ingresos gubernamentales, - en el cual actualmente grava al salario diario integrado, superior al mínimo.

Como medida protectora del salario debería desgravarse del salario la parte correspondiente a dichas prestaciones, ya que anteriormente así se consideraba, y existe una regresión a una conquista ya otorgada al trabajador.

Otra medida sería la de gravar el excedente de 3 veces el salario mínimo como se aplica en la misma ley al referirse a ingresos exentos al indemnizar por separación.

También debería la Ley del Impuesto sobre la Renta ser más cuidadosa al momento de las deducciones a empresas, ya que al permitir algunas como ciertos gastos de representación se reflejen en el costo, y a su vez en el precio del producto lo que permite que se afecte el sala-

rio del trabajador con costos innecesarios en los productos que consume.

En el caso del Impuesto al Valor Agregado, anteriormente denominado Impuesto sobre Ingresos Mercantiles o Impuesto sobre las Ventas, que por su semántica tenía la intención de gravar la acción de vender (así como las hay las que gravan al consumo ejemplo: el de dedicados a la utilización de las terminales aéreas), y ha sufrido modificaciones hasta gravar exclusivamente el consumo e inclusive se cobra por separado y a cargo del consumidor final y que recae finalmente en la base trabajadora que no tiene la posibilidad de trasladarlo a otro consumidor, como lo es en el caso de los profesionistas y técnicos especializados con ingresos generalmente superiores a los percibidos por la base trabajadora.

Las excepciones consignadas actualmente en el citado artículo 97 son cuatro:

a) La primera comprende el pago de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, normas de la que se infiere que las pensiones acordadas a otros parientes no pueden ejecutarse sobre los salarios mínimos, ni generales ni profesionales. La comisión juzgó que la nor-

ma tiene plena justificación: primeramente, consideró que la finalidad del salario mínimo es satisfacer las necesidades del hombre y de su familia, por lo que si aquel in cumple las obligaciones familiares, la Ley no puede protegerlo. Pero si el salario mínimo es la cantidad de dinero menor para alcanzar una vida decorosa, por lo que no era posible distraerlo en beneficio de familiares lejanos; serán el trabajador y su familia quienes resuelvan si incorporan a la persona a su hogar o le prestan alguna ayuda;

b) La segunda excepción, después de las reformas de 1972, se aplica a los casos en que las empresas, independientemente de su obligación de contribuir al fondo de la vivienda, proporcionan habitaciones a sus trabajadores con cobro de renta, la que no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca. De conformidad con el Artículo 97, fracción II, el monto del descuento no podrá exceder del 10% del salario mínimo.

c) La excepción tercera. Incluida asimismo en las reformas de 1972 se refiere "al pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo de la vivienda libremente aceptado por el trabajador, sin que pueda exceder del 20% del salario".

d) La excepción última deriva del decreto de 30 de diciembre de 1973 que adicionó el artículo 90 de la Ley, - al que ya nos referimos con anterioridad: "Pago de abonos para cubrir créditos destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios".

Los descuentos deberán ser aceptados libremente - por los trabajadores y no podrán exceder del 10% del salario. Parece una inconstitucionalidad indudable de esta deducción.

Nuestra legislación se elevó en 1962 a un alto grado de perfección técnica. Pero las leyes son simples medios que requieren en su aplicación el mismo amor por la justicia que yace, como dijo Morelos en los sentimientos de la Nación Mexicana, en la buena Ley. La del trabajo no escapa a este sino, por lo que será nuestra muerte si se continúan fijando salarios mínimos que no cubran las necesidades normales de los trabajadores y si no se impone su respeto a todos los que se relacionen con ellos.

Si bien es cierto, que el salario lo fijan las Comisiones, un medio de solución sería que tal salario míni

mo se aplicara por encima de los aumentos de precios para que al trabajador le alcanzara cubrir, sus principales necesidades como es la de habitación, vestido y medicinas, para no seguir viviendo al día con préstamos con intereses elevados. Lo cual va en contra del salario que el trabajador recibe.

CAPITULO 2

EL SALARIO

2.1.- Marco Socio-Económico y Jurídico.

2.1.- La Sistemática Jurídica del Salario.

2.3.- La Técnica Jurídica del Salario.

2.4.- La Parte Procesal del Salario.

2.5.- La Integración Jurídica del Salario, Prestaciones -
en Especie y en Dinero (Prestaciones en especie).

CAPITULO 2

EL SALARIO

2.1.- Marco Socio-Económico y Jurídico.

Presentar una visión completa y detallada de la problemática del salario, forzosamente nos tomaría algún tiempo realizar su investigación, por tal motivo es necesario abordar brevemente el problema fundamental y el cual desarrollaré en mi tema, materia de estudio y que afecta directamente al trabajador y principalmente a la mujer como consumidora, puesto que es importante encontrar los instrumentos, métodos, formas y medidas que sirvan de protección en cuanto a la capacidad adquisitiva del salario y facilitar el acceso de los trabajadores a la obtención de mejores satisfactores.

Desde el punto de vista económico el salario es un agente económico cuyas implicaciones con todos los demás factores de la economía son necesarios en el equilibrio del desarrollo, al punto que la falta de una política definida puede provocar desequilibrios fundamentales en nuestra nación.

Para explicar cuál es de hecho el nivel del sala--

rio es importante conocer las necesidades de cada familia entre las que se cuentan las del orden material como habitación y menaje de casa, alimentación, vestido y transporte entre otras; las de carácter social entre las que se incluyen la convivencia con otras familias; la práctica de deportes, la concurrencia a espectáculos y otras actividades semejantes; y las de carácter cultural como asistencia a escuelas, bibliotecas y otros centros de cultura y finalmente como un renglón especial, destinado a preparar un futuro mejor para el pueblo de México, el salario debe proporcionar al trabajador los elementos suficientes para proveer a la educación de sus hijos; de esto se desprende que existe un salario real que es el expresado en "medios de sustento para el trabajador", este salario indica qué y cuántos artículos de primera necesidad y servicios puede comprar el trabajador por su salario en dinero.

La magnitud del salario real del trabajador se determina por una parte debido a la cuantía del salario nominal y de otra por el nivel de los precios de los artículos de consumo y de los servicios, el costo de los alquileres así como el volumen de los impuestos cobrados al trabajador.

Aún cuando se han realizado modificaciones sustan-

ciales a la Constitución y Ley Federal del Trabajo por cuanto a los salarios, éstos todavía están lejos de ser justos para la clase trabajadora del país.

"Del hecho de ser el salario, a la vez factor básico del costo de los productos o servicios que vende el empresario y medio de subsistencia para el trabajador y su familia, surge una cuestión conflictiva. De que se dé prioridad al aspecto económico de limitar los costos o al aspecto social de satisfacer las necesidades familiares, derivará el sentido de la política, con todas sus consecuencias. Y en último término, según sea la tendencia se sostendrá el criterio tradicional, que liga al salario a la productividad, o el nuevo principio social que establece su sustancia con independencia de aquella". (9)

De una manera general el trabajador estima que los salarios no igualan al mínimo vital que le permitiría un desahogo en el presente y la seguridad en el porvenir. Ese mínimo que es el salario social, bajo la forma de seguro, de mutualidad o simplemente de compensación, adapta las posibilidades indiferenciadas del grupo a las necesidades diferenciales de sus miembros.

(9) Marcal Pascuchi, Política de Salarios, Ed. Sudamericana, Buenos Aires, Biblioteca de Orientación Económica, 1957, p. 18.

La noción del mismo vital se extiende más y más en la mentalidad obrera, a los recursos y a las necesidades de la familia. Pero al mismo tiempo se precisa la contradicción que ello acarrea: por una parte los trabajadores consideran que el trabajo debe proporcionar al obrero los medios de hacer frente a sus responsabilidades familiares, en virtud de un principio de justicia superior; y, por otra parte, no comprenden que pueda pagarse a obreros que realizan tareas similares, salarios diferentes a tenor de las correspondientes cargas de familia.

Si el salario es el pago para mantenimiento, es asimismo, el precio del trabajo.

Abstracciones todo ello, que entran dificultosamente en la concreta relación de costos del empresario; quien no obstante, admite que el factor trabajo no es ya un costo suficientemente flexible, ni por la tasa de salarios, ni por el número de hombres ocupados. Y comprende que el concepto abstracto "necesidades del trabajador", engloba otros más concretos, de los cuáles se desprende la exigencia de la expansión de los recursos humanos.

La dificultad está en que, en nombre de la noción fluida de ingreso necesario, se pretenda elevar la carga de salarios a niveles que choquen con la fría aritmética

de las posibilidades. Pues, dado que la realidad económica es naturalmente insensible a las consideraciones morales, las presiones de los asalariados por alcanzar un equilibrio personal suelen chocar con un sistema de contenciones sustentando en firmes bases numéricas. Unica alternativa al fácil deslizamiento por la pendiente de las ficciones inflacionistas.

Al llegar a ésta situación la llamada "intransigencia patronal" suele revestir el doble carácter de defensa de los intereses privados y de los de la sociedad. Y ello por dos razones: por resistir cargas que la economía no tolera sin quebranto y por evitar las intromisiones gubernamentales, que indirectamente favorecen los monopolios y llevan al dirigismo.

Teoría del Salario.

La teoría del salario en función de su justificación con invocación de Marx, fue expresada en el Congreso Constituyente por el diputado Macías en la sesión de 28 de diciembre de 1916, transcribiéndose parte de su discurso, en el cual se explica en forma clara y precisa "¿Qué es la justa compensación de trabajo?" pregunta formulada por el diputado Gracidas y expuesta con acierto por el diputado J. Natividad Macías, quien expone bri-

llantemente y en forma clara y objetiva lo que debe entenderse por "justa compensación del trabajo", entendiéndose dicho precepto como "la proporción justa y equitativa que debe retribuírsele al trabajador por el trabajo realizado". (10)

De la transcripción expuesta en su discurso el diputado Natividad Macías se desprende el significado y valor que se le da a la teoría social del salario en función de su justificación con invocación de Carlos Marx.

Carlos Marx examina el fenómeno económico de una manera clara y científica explicando el significado del valor de los productos. Define el valor producto desde dos puntos de vista:

a).- Desde el punto de vista científico, el producto de una industria representa el trabajo del obrero, el trabajo intelectual del inventor y el otro del empresario, por lo tanto existen tres clases de trabajo; sin embargo, también encontramos en el producto el capital invertido.

b).- Desde el punto de vista económico, el valor -

(10) Diario de los Debates del Congreso Constituyente - 1916-1917, Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional, T. I, México, 1960, pp. 1039-1041.

del producto tiene un precio, de manera que el precio del producto debemos representar forzosamente la retribución para el operario, para el empresario, para el inventor, la del perfeccionador de la industria, además el pago del capital y sus intereses.

Analizando esta exposición y definiendo el valor de los productos desde el punto de vista económico encontramos que en una industria existen otros factores que intervienen en la integración de la empresa como la materia prima, la transportación o sea el transporte que se utilice como medio para allegarse la materia prima indispensable, así como para distribuir oportunamente los productos elaborados, y el mercado, puesto que el producto tiene un precio en el mercado y este producto debe cubrir totalmente las necesidades interiores de los consumidores y los mismos consumidores nacionales producirán la demanda suficiente para sostener nuevas y mayores industrias pues en dicho producto va incluido el capital invertido y en ese precio del producto se incluye forzosamente la retribución del obrero, del empresario, del inventor, puesto que una industria no prosperaría si no se aprovechara la ciencia y la tecnología para que los productos elaborados sean de mejor calidad, la retribución del perfeccionador, teniendo derecho cada uno de ellos a percibir una remuneración justa por el trabajo realizado.

También en su exposición el diputado Macfas se refiere al conflicto que existe entre la clase obrera y el capitalista atribuyéndose a la siguiente situación: El capitalista después de haber retribuido a cada una de las personas que intervinieron en el proceso y elaboración de los productos, de haber retribuido a los técnicos, al perfeccionador, a los trabajadores y haber sacado el capital invertido y pagado el interés y los impuestos al gobierno, todavía cobra un excedente el capitalista; por lo que los conflictos se suscitan en virtud de que los trabajadores quieren una parte de ese excedente en relación a la importancia del servicio que realizó. Para resolver esta situación el diputado Natividad Macfas explica que en los países avanzados y cultos el sistema que siguen para resolver estos conflictos es por medio de las juntas de conciliación y arbitraje. En nuestro país se crean estas juntas, siendo las encargadas de fijar los salarios mínimos, las cuales están integradas por representantes de los trabajadores y representantes de los capitalistas; en cada rama de las industrias es necesario que haya un representante de cada una de las industrias, para poder resolver cada problema que se suscita dando la solución más adecuada a dicho problema.

La Ley ha dicho, el salario mínimo debe obedecer a estas condiciones de manera que en el trabajo, en el -

producto de los trabajadores se debe comenzar por establecer que la cantidad que se pague por jornal al trabajador debe comprender una cantidad que satisfaga las necesidades del trabajador y su familia. Se elaboran estudios e investigaciones, se hacen encuestas tomándose como base para fijar el salario mínimo un término medio o sea un trabajador con una familia media de tres a cuatro personas; después las juntas de avenencia señalan este término, sin embargo para fijar la compensación y salario justo se hacen estudios e investigaciones en el mercado, se ven los precios de los productos que son tomados de tiendas y mercados de áreas populares donde habitan trabajadores sujetos a salarios mínimos o que tengan bajos ingresos, con los resultados obtenidos en dichos estudios se saca un promedio y un porcentaje, cuando en las juntas de avenencia tienen algún conflicto, éstas tratan de dar la mejor solución al problema, cuando existe el excedente que ha cobrado el capitalista, entonces la junta fija la compensación no arbitrariamente sino justificadamente. Esta compensación que fija la junta de avenencia es proporcional puesto que los precios de los productos están fluctuando constantemente y en seis meses el precio de un producto ya aumentó o sea encuentra estable, en cambio en un período de un año ese producto aumentó, entonces las juntas de avenencia modifican los salarios de acuerdo al conflicto que se suscite. Por lo tanto, la justa compensa

ción del trabajo se conceptúa como "la retribución proporcional y justa que recibe el trabajador por el trabajo que realiza".

Ahora existe otra situación; ha aumentado el precio del producto que se está fabricando, las ganancias que está obteniendo el capitalista son exageradas; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador sin embargo el trabajador sigue ganando el mismo salario, no se le ha aumentado, entonces viene otro conflicto, sin embargo el obrero tiene un medio de defensa contra esa injusticia un derecho que es la huelga con el objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el del capital, por lo que son reconocidas y establecidas las huelgas.

El diputado Macías les dice a sus compañeros, el ciudadano primer jefe Don Venustiano Carranza se ha preocupado de una manera especial sobre este problema pues "esta ley reconoce como derecho social y económico la huelga". Con estas palabras el primer jefe de la Nación ha reconocido el derecho de huelga a favor de la clase desprotegida.

Las huelgas no solamente solucionan conflictos si-

no que tienen un objeto definido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, sino que es necesario hacerlo preciso para poder llevarlo a la práctica. De manera que cuando se emplaza a huelga, cuando se inicia una huelga no se dejará cometer abusos a los trabajadores, - en virtud de que existe el medio de arbitraje que le da la ley; las juntas de conciliación y arbitraje procurarán resolver los conflictos dentro de los términos que señala la ley, quedando así protegida a la huelga y legítimamente sancionada. El derecho de los trabajadores hecho - efectivo, con medios eficaces y dentro de los fundamentos de la ley.

El derecho como producto humano, no es ni puede - ser estático porque ha de ajustarse siempre a las condiciones sociales y a las necesidades económicas de las épocas, para la cual rige.

Nuestro país ha evolucionado, ha habido cambios - sociales, se han reformado las leyes, la misma constitución ha sufrido reformas y modificaciones; el Artículo - 123 Constitucional se ha transformado.

Es una verdad innegable que las normas que ayer se ajustaron, hoy están desajustadas y mañana el desajuste - será mayor, por lo que es necesario el cambio, las refor-

mas, buscar otros instrumentos, el establecimiento de medidas que se ajusten a nuestra época y proteger así a las clases no privilegiadas.

Debe ser preocupación del gobernante, para conservar la paz y la armonía social, que las leyes del país se rñan acordes con sus principios, leyes que permitan la debida regulación de las relaciones sociales. Por este motivo se han hecho reformas y modificaciones a la Constitución y en especial al Artículo 123 Constitucional en sus dos Apartados, así como a la Ley Federal del Trabajo; buscando encontrar soluciones a los problemas que afronta nuestro país.

Aunque en ocasiones, lamentablemente tales reformas no son del todo beneficiosas a la clase trabajadora sino, más bien constituyen un obstáculo a los fines reivindicatorios del Derecho del Trabajo.

Veamos como un ejemplo lo que al respecto manifiesta el Dr. Alberto Trueba Urbina:

"Los principios regidos de la Constitución social-establecidos en el primitivo artículo 123 (fracción VI, IX y XXII) como complementarios de la Constitución Política, pierden su seguridad formal con la reforma que fa--

culta al legislador ordinario para introducir excepciones que implican necesariamente la modificación de esa regí--
dez caracterfstica de los preceptos fundamentales de jus--
ticia social. En efecto: El derecho de los trabajadores -
de participar en las utilidades de las empresas era irres--
tricto y la fijación del Quantum quedaba al libre juego -
de la lucha de clases, con la intervención de las jun--
tas de Conciliación y Arbitraje; la reforma lo limita -
grandemente al imponerle a la Comisión Nacional la obliga--
ción de tomar en consideración, para fijar el porcentaje
de utilidades, la necesidad de fomentar el desarrollo -
industrial del país, el "interés razonable y alentador" -
que debe percibir el capital, como dice el Señor Presiden--
te en el considerando Quinto de su iniciativa y la necesi--
ria reinversión de capitales. Otras limitaciones se deri--
van de la facultad que otorga a la Ley secundaria de ex--
ceptuar de la obligación de repartir utilidades, a las in--
dustrias de nueva creación, a los trabajos de exploración--
y a otras actividades. La estabilidad obrera era absoluta,
conforme al texto primitivo que consignaba la acción de -
cumplimiento de contrato o reinstalación en los casos de -
despido injustificado; la reforma la hace relativa al en--
comendarle a la ley secundaria que determine las cosas en
que se exima al patrón de la obligación de reinstalar al
obrero separado injustificadamente.

Conclusión: El Artículo 123 formulado en 1917 es - instrumento de lucha de los trabajadores contra el capital. La reforma de 1962 estimula y alienta al régimen capitalista en el proceso de la Revolución Mexicana". (11)

Se podrán resolver estas situaciones cuando todos los mexicanos tengamos conciencia de los verdaderos problemas por los que atravesamos, cuando verdaderamente conozcamos las leyes que rigen al país, cuando se comprenda cuales son los derechos y obligaciones que nos da nuestra Constitución y las demás leyes que han sido creadas - en beneficio del pueblo; cuando se utilicen las garantías sociales y leyes que nos rigen, dados los conocimientos - adquiridos para impedir que se cometan abusos y arbitrariedades en cualquier persona y contra su familia, cuando verdaderamente se aprenda a administrar el gasto familiar, consumiendo solamente lo indispensable y esencial para toda persona y su familia, cuando se apliquen correctamente las leyes, con un sentido estricto de justicia y equanimidad, todo ello en beneficio de nuestro país.

(11) Alberto Trueba Urbina, El Nuevo Artículo 123, Ed. Porrúa, S.A. México, 1962, pp. 183-185.

2.2.- La Sistemática Jurídica del Salario.

Existen diversas formas de señalar el salario: por unidad de tiempo y por unidad de obra, entre otras. En el primer caso, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquello para lo cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato, y recibe el salario convenido. En el segundo caso, se conviene en pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario. En el primer caso el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y, en ocasiones busca la forma de dejar trabajo pendiente para que el patrón se vea obligado a pedirle que lo haga en tiempo extraordinario, con pago doble.

El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas, ya que si bien estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más se descuidan los detalles de un buen trabajo.

"El Lic. Equerío Guerrero dice que combinando es--

tos dos sistemas de salarios se ha ideado un tercero, consistente en fijar la tarea o cantidad normal de trabajo que debe ejecutar el obrero dentro de su jornada normal, establecer para ésta un salario fijo o de base y retribuir por separado cada unidad laborada que exceda de la tarea, lo que produce el efecto de que el trabajador más diligente o más hábil obtiene, además de su salario regular, una suma adicional, llamada bonificación, premio o comisión". (12)

Este sistema es visto con simpatía por los trabajadores; siendo recomendable que antes de implantarlo el patrón estudie cuidadosamente lo que debe ser la tarea normal pues si se fija en una baja cantidad, después se producen resultados muy inconvenientes ya que, trabajadores que ocupan puestos de poca importancia dentro del escalafón general pueden obtener salarios muy elevados, creándose un desequilibrio en el tabulador de la empresa.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habi-

(12) I. Eugenio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, 3a. Edición Aumentada, Ed. Porrúa, S.A. México, 1967, p. 126.

do un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

El Dr. Baltazar Cayazos Flores opina al respecto:-
"Que considera más justo el que se tome en cuenta, en caso de salario variable, el que resulte del último año de servicios o la proporción que corresponda si no se cumple el año como lo dispone el artículo 289 relativo a comisionistas". (13)

Se puede adoptar el principio general de que mientras el contrato esté en vigor, el salario para los efectos de los pagos de las primas a que se refiere la Ley, debe calcularse sobre el salario tabulado, pero para los efectos de indemnización, sobre el salario integral.

En general, sólo el reparto de utilidades y la aportación para la adquisición de casas habitacionales, no integran el salario de los trabajadores.

(13) Baltazar Cayazos Flores, El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Ed. Jus, S.A. 1972, p. 263.

El salario por unidad de tiempo es la forma del salario en que la magnitud de éste depende del tiempo que el obrero trabaja y que puede medirse por horas, días, semanas o meses.

El salario del obrero puede variar de hecho aun manteniéndose fija la magnitud del salario por tiempo, según la duración de la jornada de trabajo.

Hay que distinguir entre la suma total del salario por días. El precio de una hora de trabajo sirve de base para el pago que se hace al obrero, por un día, una semana o un mes de trabajo.

El incremento de la intensidad del trabajo significa el descenso de los salarios debido a que la cantidad abonada sigue siendo la misma a pesar de ser mayor el desgaste de energía lo que equivale a prolongar la jornada de trabajo.

En el salario por tiempo la retribución que el obrero percibe no depende directamente del grado de intensidad del trabajo que realiza, puesto que al aumentar la intensidad del trabajo del obrero no aumenta el salario por tiempo, sino que en realidad desciende el precio por hora de trabajo.

Según se establece en el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo las relaciones de trabajo pueden ser: - para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

- a) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- b) Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y,
- c) En los demás casos previstos por la ley.

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Para determinar el monto de las indemnizaciones - que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones, ya sean por pagos

hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Existen dos sistemas básicos para remunerar el trabajo: uno es el jornal y otro es el destajo; en el jornal se toma como base para pagar el servicio, el tiempo, la hora, el día, la semana y hasta el mes, sin importar lo que el trabajador produzca o pueda producir dentro de él; y en el destajo se toma como base para la remuneración, el trabajo ejecutado, bien que se trate de las piezas producidas por el trabajador, bien que se adopte una medida diferente.

El salario a destajo está considerado como la retribución que percibe el trabajador por la cantidad de productos elaborados, piezas fabricadas u operaciones realizadas en la unidad de tiempo.

En el salario por tiempo, el trabajo del obrero lo mide su duración, en el salario por pieza lo mide la cantidad de artículos producidos o de operaciones realizadas, cada una de las cuales se le paga al obrero según las tarifas establecidas.

Para establecer las tarifas el capitalista toma en consideración el salario del trabajador calculado por tiempo y la cantidad de artículos o de piezas que el trabajador puede fabricar al cabo del día; generalmente toma como norma el coeficiente más alto de producción. El capitalista calcula la tarifa de tal manera que el salario del trabajador cada hora (o cada día o cada semana) no exceda del que obtendrá cobrando por tiempo. Por lo que en realidad el salario a destajo no es en el fondo sino una modalidad del salario por tiempo.

El destajo lleva aparejado el continuo reforzamiento de la intensidad del trabajo y al mismo tiempo facilita al empresario el control sobre los trabajadores.

J. Jesús Castorena entiende por "Sistemas Mixtos de Salario, aquellos en los que, para su fijación, se aportan las dos ideas primarias del salario, o sean, el jornal y el destajo. Previamente conviene señalar los inconvenientes que se han hecho patentes respecto de uno y otro de esos sistemas, a fin de que se comprenda por qué el afán de hallar fórmulas cada día más perfectas del salario. En contra del jornal se ha dicho, que como lo que se paga por el patrón es la unidad de tiempo, la propensión que despierta entre los trabajadores es la de buscar la nivelación, en cuanto a la eficiencia del servicio

y calidad del trabajo, rendidos por el trabajador menos competente, o por el del más perezoso. La observación es justa, pues devengando lo mismo el que produce como cinco, que el que produce como diez, resulta lógico que el que produce como diez tienda a reducir su producción hasta cinco. La desventaja en este sistema es para el empresario. En cuanto al trabajador, se da la inutilidad de mejorar su condición, en particular su remuneración, mediante un servicio más eficiente, si sabe que el monto del salario es igual para todos. El destajo, en cambio, ofrece mayores inconvenientes para el trabajador que para el patrón, máxime si se trata de la industria a domicilio, en la que el sistema de salarios que prevalece es el del destajo. Básicamente se dice de él, y el hecho es cierto, que obliga al trabajador a desarrollar, muchas veces, un esfuerzo superior a su capacidad; con el afán de ver crecer indefinidamente el salario, o se prolonga la jornada, rompiendo así con una de las ventajas que la ley del trabajo ofrece al obrero, o dentro de la jornada legal se va más allá de lo que las condiciones del organismo permiten por regla general acreciendo tan sólo la cantidad, sin preocupación alguna por la calidad del producto". (14)

El contrato de trabajo o comisión se encuentra es

(14) J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero, 1a. Edición, Ed. Jaris, Guadalquivir, 74, México, p. 304.

tablecido en el artículo 285 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, y el cual explicaremos a continuación:

El término agente de comercio no posee una connotación precisa, pero la ha ido adquiriendo poco a poco a tal punto que salvo algunas disquisiciones que todavía se escuchan y que sería fatigoso relatar, se le considera como un concepto genérico, que configura una forma de actividad de que se valen las empresas para el ofrecimiento, la venta o la colocación de toda clase de mercancías, valores o pólizas de seguros, en la inteligencia de que mencionamos expresamente a éstas últimas, porque ahí se concentro el esfuerzo final del derecho mercantil para evitar la reglamentación laboral.

Mario de la Cueva opina al respecto, "que los agentes de comercio son las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas, se dedican a ofrecer al público mercancías, valores o pólizas de seguros, por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen, a la que se da el nombre de salario a comisión". (15)

(15) Mario de la Cueva, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. 5a. Edición, México, 1978, p. 524.

Con toda razón dice Baltazar Cayazos Flores que: - "en la práctica muchos agentes no quieren tener, por ningún motivo, el carácter de trabajadores ya que si bien es cierto que van a tener todos los derechos que la ley les otorga, también lo es que van a tener que cumplir con todas las obligaciones que dicha ley les impone. El Agente, agrega Cavazos, por la propia naturaleza del trabajo que desempeña labora irregularmente, y no le gusta estar sometido a reglas o principios rígidos que a su entender entorpecerían su trabajo". (16)

Es cierto lo que nos dice Cavazos Flores, y tal vez la explicación habría que encontrarla además, en la falta de conciencia de clase de los agentes de comercio. Pero hay una cosa indiscutible: en el momento de las responsabilidades finales el agente de comercio preferirá estar sometido a las leyes del trabajo y al régimen del Seguro Social, que al vetusto Código de Comercio.

En el régimen ordinario de los trabajadores, el elemento esencial lo constituye, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20, la subordinación. Sin embargo este elemento queda aparentemente sustituido en el artículo 285, por la permanencia de la relación.

(16) Baltazar Cayazos Flores, Ob. Cit., p. 374.

Néstor de Buen L. opina al respecto "que dadas las especiales características del trabajo de los agentes de comercio y sus similares, lo que ocurre es que la subordinación sigue siendo el elemento esencial y que la permanencia de la relación viene a constituir un elemento que hace presumir su existencia". (17)

Intervenir únicamente en operaciones aisladas, ciertamente se trata de una expresión confusa que puede dar pie como de hecho, ya ha ocurrido a nuevos intentos de fraude legal. En realidad creemos que el legislador quiso recoger la previa orientación jurisprudencial que excluía la existencia de la relación de trabajo cuando existía sólo un vínculo temporal "para la realización del acto o actos concretos de comercio materia de la operación" y sólo la aceptaba si el agente se encargaba "sistémicamente" de su celebración. El problema en rigor no es numérico, esto es, no deriva de la cantidad de operaciones la naturaleza laboral de la operación, sino del hecho de que el agente esté autorizado, de alguna manera, para actuar constantemente en interés de una determinada empresa.

La determinación del salario de los agentes vende-

(17) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, T. II, 2a. Edición, Ed. Porrúa, S.A. México, 1977, p. 393.

dores, tanto respecto a su cuantía, como al momento en que nace el derecho a percibirlo y a la forma de calcularlo cuando es preciso señalar el salario diario es motivo de especial regulación en la ley. Podemos dividir por ello este apartado, de la siguiente manera:

a) Concepto de prima.- En los artículos 286, 287 y 288 el legislador utiliza la expresión "prima", Debe entenderse que se emplea como sinónimo de "comisión".

La comisión puede establecerse de dos maneras; En primer término, ésta suele ser la fórmula normal, aunque no la más recomendable desde el punto de vista patronal, en función de una proporción sobre el precio de venta. En segundo lugar, en una cantidad fija por unidad vendida.

b) Clases de primas.- El legislador quiso ejemplificar, pero no crear fórmulas exclusivas para su determinación. Por ello en el artículo 286 menciona que: "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas".

c) Nacimiento del derecho a la comisión.- Es cos--

tumbre de gran arraigo en las empresas que utilizan los servicios de agentes vendedores el que éstos estén sujetos a las contingencias de las operaciones en que participan, no obstante que a las propias empresas corresponde la decisión final a propósito de la realización de las operaciones tratadas por los agentes.

Con el motivo anterior el legislador ha dictado dos disposiciones, contenidas en los artículos 287 y 288 que cierran los caminos a esas tentativas patronales de asociar a sus trabajadores en los resultados negativos de las operaciones.

De acuerdo a la primera el derecho de los agentes a percibir las primas nacerá, si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base y si se fija la prima sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

En términos de la segunda disposición: "las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base".

d) El perfeccionamiento de la operación. En el inciso I del artículo 287 se establece como condición pa

ra el nacimiento del derecho el cobro de la prima "que se perfeccione la operación que le sirvió de base". Parece que esta expresión puede requerir de alguna explicación complementaria. En el lenguaje jurídico habitual se entiende por "perfeccionamiento" el hecho de que expresadas las voluntades concurrentes sobre un objeto lícito y posible, y otorgadas, en su caso, las formalidades debidas, haya nacido un negocio jurídico, del que deriven los derechos y obligaciones correspondientes.

e) La determinación del monto del salario diario. - La conversión del salario variable a una cuota diaria resulta indispensable cuando se trata de satisfacer prestaciones ajenas al trabajo mismo: vacaciones, prima de vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones, etc.

En esa virtud el legislador ha establecido diversas reglas contenidas, respecto del salario en general, - en el artículo 89 y con relación al salario de los agentes de ventas, en el 289.

Los artículos 290 y 291 establecen que los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya originado, sin su consentimiento.

Es causa especial de rescisión de las relaciones-

de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstan--
cias justificadas.

"Cuando en el contrato celebrado por una empresa -
mercantil y uno de sus empleados se establece, como base,
para la remuneración, un tanto por ciento determinado so-
bre las operaciones que realice ese empleado y se estatuy
ye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender-
los intereses del patrono con quien contrata y se le pro-
híbe otra clase de actividades, es incuestionable que el-
contrato reviste las características de un verdadero con-
trato de trabajo, máxime si al mismo tiempo se le da una
duración o plazo fijo". (18)

2.3.- La Técnica Jurídica del Salario.

Al referirme a la técnica de los salarios los hago
en relación a la fijación de los salarios mínimos, dispo-
sición legal que es importante y conviene señalar en for-
ma generalizada, las características principales que en -
nuestro país adopta la fijación de los salarios, así co-
mo su política protectora.

(18) Jurisprudencia: Apendice 1975, 5a. parte, 4a. Sala,
Tesis 80, p. 88.

La Comisión Nacional y las Comisiones Regionales - de los salarios mínimos de carácter tripartita, creadas - por las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 21 de - Noviembre y el 31 de Diciembre de 1962, se encargan de fijar para las diferentes zonas económicas del país el salario mínimo general, profesional y del campo.

La primera fijación que se hizo fue en el año de - 1963, así mismo y como un ayance de la política de elevación del nivel de vida de los trabajadores, la Comisión - se ha abocado a la fijación de los salarios mínimos, profesionales.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, - constituye el eje central de un mecanismo sui generis que forman con ella un conjunto de 89 Comisiones Regionales - integradas por representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno.

El propósito fundamental que dio origen al sistema actualmente establecido para la fijación de los salarios mínimos, fue el de procurar el efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia, sustituyendo el antiguo y frecuentemente viciado sistema de jun-

tas o comisiones municipales hasta antes encargadas de realizar esta función.

Por su forma de organización, por la modalidad eminentemente participativa que reviste su estructura y sus actividades, el sistema establecido para la fijación de los salarios mínimos tripartita que facilita 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 Política de Salarios Mínimos ha estado orientada con base en los preceptos constitucionales hacia dos objetivos fundamentales:

a) La protección del poder adquisitivo de los trabajadores sujetos a éste régimen; y

b) El procedimiento de la mejora gradual de las condiciones de vida de los trabajadores.

Para lograr estos objetivos ha tenido que actuar en diferentes esferas y sortear con eficacia las difíciles situaciones provocadas por una economía mundial desor

denada y por el importante rasgo social y las deformaciones estructurales generadas, por el estilo de desarrollo que había seguido nuestro país durante las últimas décadas.

En cuanto a la conformación orgánica, el sistema establecido por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo para la fijación de los salarios mínimos, requería de un esfuerzo de consolidación a fin de dotarlo de una mayor capacidad para relacionar a las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional y el desarrollo intensivo de las bases técnicas de información necesaria para una participación objetiva de los sectores en los procesos de negociación. Por tal motivo, se dió especial atención a los problemas de comunicación entre las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional, único camino para asegurar en el sistema una verdadera unidad de propósitos y la obtención de resultados congruentes con los principios de política establecidos en materia.

Se redujeron el número de zonas salariales, las cuales fueron disminuídas de 105 a 89 en el mes de junio de 1975, por decisión unánime de los sectores que integran el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional. La política de reducción del número de zonas salariales procura corregir diferencias de salarios que no es

posible justificar ni por la existencia de condiciones diversas de desarrollo en las regiones, ni por diferencias en el costo de la vida entre unas y otras.

Se han mejorado los procedimientos técnicos, la ampliación sustancial de la base de personal calificado, y capacitado, así como la participación directa de las representaciones sectoriales en todos los trabajos previos a los periodos de negociación.

Hubo necesidad de sortear varios problemas de difícil coyuntura económica, encontrando la mejor solución posible, por lo que se realizaron dos revisiones con carácter de extraordinario y a iniciativa del Ejecutivo Federal en los años de 1973 y 1974. Fue necesaria una nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo a fin de encontrar mayor capacidad de respuestas a los nuevos fenómenos que confrontaban tanto las revisiones de salarios mínimos como las de los salarios contractuales.

Los motivos por los cuales los efectos del acelerado aumento de los precios se dejaron sentir en forma particularmente aguda en las clases de ingresos bajos y especialmente entre los asalariados del país en el año de 1972, fue por las siguientes causas:

a).- Las características, origen y composición del fenómeno inflacionario hicieron que los precios de algunas materias primas y de alimentos, crecieran a un ritmo particularmente alto. Si consideramos que los sectores de ingresos más bajos asignan cierta cantidad de presupuesto de su gasto a la compra de alimentos, al aumentar el precio de los bienes de consumo inmediato o cotidiano, el presupuesto de estos trabajadores sufrirá un desequilibrio y no les alcanzará para comprar lo indispensable; por tal motivo, esta clase de personas fueron las más afectadas; así como los índices de precios de los bienes de consumo referidos a los trabajadores de salarios mínimo empezaron a crecer en forma más rápida que otros indicadores.

b).- Los trabajadores asalariados se enfrentaban a esta situación dentro de un marco legal que establecía el principio de la revisión bienal de sus remuneraciones; período quizás adecuado para épocas de estabilidad pero notoriamente largo en épocas de inflación.

El movimiento obrero organizado, a través del Congreso del Trabajo, planteó sucesivamente en los años de 1973 y 1974 demandas de aumento general de salarios. Gracias al gobierno de la República, a través de las Autoridades laborales, al concurso decidido y responsable de

los factores de la producción, fue posible en ambos casos, después de intensas negociaciones y políticas conciliatorias, llegar a soluciones razonables.

Además el Ejecutivo Federal, preocupado por las lesiones que el movimiento inflacionario podría causar a los asalariados de más bajos ingresos que en un número muy considerable no se encuentran amparados por la contratación colectiva, envió al Congreso de la Unión tanto en 1973 como en 1974, iniciativas que hicieron factible su incremento en proporciones similares a aquellas pactadas para los contratos colectivos.

Es oportuno señalar lo lamentable que resulta saber que el Ejecutivo Federal se muestre preocupado únicamente por las lesiones que el movimiento inflacionario podría causar a los asalariados de más bajos ingresos, siendo que existe además como uno de los graves problemas que aquejan al país, y que requieren de soluciones urgentes, el de los subempleados, así como el cada vez más creciente índice de desempleo.

Urge pues, implementar medidas y mecanismos que en definitiva resuelvan o por lo menos atiendan de manera decidida el problema de desempleo y de subempleo y no que solamente tiendan a encontrar soluciones parciales para -

cierto grupo de trabajadores dejando en el olvido a un sector importante de la sociedad.

Así como también envió el Ejecutivo Federal al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, que al ser aprobada, estableció el principio de anualidad en la revisión tanto de los salarios mínimos como de los salarios contractuales, además introdujeron diversas reformas a los procedimientos establecidos entre los que se incluyeron dos nuevos deberes y atribuciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con respecto a la Dirección Técnica, con fundamento en lo establecido en el artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo.

Para poder llegar al procedimiento de la fijación del salario mínimo, es necesario conocer las funciones e integración de los órganos que sirven para fijar el salario; es indispensable conocer y comprender el funcionamiento de cada uno de los órganos que integran el procedimiento de fijación del salario desde un punto de vista teórico, para después aplicar el procedimiento en la práctica al realizar los estudios e investigaciones en cada una de las zonas en que está dividido el territorio nacional, llegando a la solución de encontrar un salario justo y equilibrado para que el trabajador y su familia puedan -

satisfacer sus necesidades normales en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente; estos salarios serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales. Este precepto significa que actualmente las Comisiones Regionales y Nacional pueden fijar los salarios mínimos profesionales sin ninguna limitación independientemente de que exista o no un contrato colectivo de trabajo dentro de las zonas económicas correspondientes.

En el año de 1974 se reformó la Ley Federal del Trabajo, modificándose algunos artículos y creándose otros, entre ellos se crearon los artículos 399 bis y 419 bis que se encuentran relacionados con los artículos 398, 399 y 419 de la Ley Federal del Trabajo. En las reformas se realizaron el 30 de septiembre de 1974, entrando en vigor el 1º de mayo de 1975. Estos artículos de nueva creación se refieren a la Revisión de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley que el sindicato realiza con -

las empresas con respecto a los salarios en efectivo por cuota diaria y que percibe el trabajador por su trabajo que realiza. Estos contratos colectivos y contratos ley serán revisables cada año. Gracias a estas reformas y con fundamento en lo establecido en los artículos mencionados anteriormente de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1975 se revisaron los contratos colectivos y contratos ley con respecto al salario que percibe el trabajador en efectivo por cuota diaria, llegándose al arreglo del aumento en dichos salarios, para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades normales en el orden material, social y cultural. Estos aumentos y las revisiones son independientes a las que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

También en el año de 1974 fueron aprobados por el Congreso de la Unión a iniciativa de la Diputación Obrera de la XLIX Legislatura, las reformas correspondientes a la reforma de eliminar restricciones inconvenientes a la fijación de salarios mínimos profesionales y para tipificar como delito federal el incumplimiento de los salarios mínimos en general, estas modificaciones corresponden a los artículos 95 y 891 de la Ley Federal del Trabajo, que fueron de nueva creación. Cabe mencionar que el artículo 891 fue reformado, quedando a hora en el artículo 1004 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de Abraham Olguín

Jimenez.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene una finalidad para el futuro, el de fortalecer el carácter descentralizado del sistema mediante el establecimiento de diversos mecanismos de apoyo para las Comisiones Regionales, revalorar el conjunto de satisfactores del que actualmente disponen los trabajadores sujetos a este sistema, para procurar el más efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales y establecer nuevos criterios en el régimen de salarios mínimos profesionales que permitan una mayor y mejor protección de los trabajadores calificados.

2.4.- La Parte Procesal del Salario.

En el mundo jurídico del pasado, el derecho procesal se ignoraba. Solo se conocía la práctica y el procedimiento; trámites para la ejecución del derecho privado, pues en aquellos tiempos de exagerado individualismo la satisfacción del interés privado constituía la suprema aspiración del derecho. Sin embargo, bajo la denominación de procedimiento se ocultaba el derecho procesal; conjunto de reglas, formas y ritos de observancia estricta en la secuela de los pleitos, era derecho privado formal, cuya función se reducía a impulsar la actuación de la Ley

o del derecho.

Los juristas desdeñaron el estudio del derecho procesal porque lo confundieron con el procedimiento; vieron en él un arte exclusivamente empírico que sólo podía cautivar a los prácticos y se concretaron a contemplarlo en su aspecto rutinario, en su parte externa reglas formales del proceso, de su florecimiento científico, estigmatizado con el tatuaje de siervo y esclavo del derecho civil y sometido a los imperativos de esta disciplina, el derecho procesal sigue siendo "práctica forense", "procedimientos judiciales", hasta la segunda mitad de la centuria decimanona en que iniciaron las especulaciones procesales.

Más la acción del pensamiento "encuentra reglas y principios ahí donde no se había percibido durante largo tiempo más que una ciega rutina".

Como consecuencia de los ensayos jurídicos y filosóficos del procedimiento, con el poderoso auxilio de la crítica y de las construcciones doctrinales, surgió entre las disciplinas una nueva y de gran porvenir científica cuya advenimiento fue obstaculizado por los civilistas de la exegética francesa del Código Napoleón. Y esa disciplina fue denominada con el epígrafe que más la caracteriza:

Derecho Procesal.

2.5.- La Integración Jurídica del Salario, Prestaciones -
en Especie y en Dinero. (Prestaciones en Especie).

"El salario se integra con los pagos hechos en -
efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones,
habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y
cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al
trabajador por su trabajo". (Art. 84).

El Artículo 86 de la Ley de 1931 establecía que -
el salario se entregaba por todas las prestaciones que re-
cibía el trabajador a cambio de su labor "ordinaria".

Ilustres especialistas, como el Lic. Breña Garduño,
opinan que las horas extras no forman parte del salario,
ni otras prestaciones especiales, como la habitación con-
cedida a un portero, porque estiman que en caso de despi-
do, resultaría absurdo que la indemnización de un trabaja-
dor se calculara tomando en cuenta las muchas o pocas ho-
ras extras que hubiera trabajado.

Del Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo se -
desprende claramente que toda prestación en especie o -
aquellas prestaciones que sean entregadas al trabajador -

por la realización de su trabajo integran el salario, haciendo mención de que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras o cualquiera otra prestación - en efectivo, forma parte del salario para todos los efectos legales.

En general, sólo el reparto de utilidades y la aportación para la adquisición de casas habitaciones, no integran el salario de los trabajadores,

Las cajas de ahorro que forman los trabajadores - también integran el salario, de acuerdo con lo manifestado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y cuyo texto es el siguiente: "El fondo de ahorros de un trabajador forma parte de su salario". (19)

Una de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo se refiere a las propinas que reciben los trabajadores, constituyendo una de las fuentes principales de ingreso. Como norma especial las propinas se consideran parte del salario de los trabajadores, ya que es una percepción que obtiene en efectivo el mismo trabajador por las labores ordinarias que desempeña sin que el patrón pueda tener participación alguna en ellas.

(19) Jurisprudencia; Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 16, p. 23.

Para calcular o determinar el monto de la propina a efecto de que se fije el salario que deba tomarse como base para liquidar las indemnizaciones de los trabajadores se establecen dos formas:

a) Cuando se cargue un porcentaje fijado sobre las consumiciones; este sistema se adopta en los países europeos, siendo en este caso fácil determinar el monto de las propinas y por lo tanto el ingreso que efectivamente percibe cada trabajador.

b) Por mutuo acuerdo entre patrón y trabajador. En nuestro país se adopta este sistema ya que las partes por mutuo acuerdo fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a tales trabajadores; así lo establece el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo.

Una cuestión muy importante es la de definir que elementos integran el salario, ya que son usuales, además de la cuota fija o salario de base; ciertas sumas de dinero o servicios o bienes valuables en dinero, como gratificaciones periódicas en navidad o fin de año, como lo es el aguinaldo u otras semejantes, pagos por tiempo extraordinario laborado, gastos de viaje, viáticos, casa habitación, combustible, etc.

El Artículo 86 de la Ley da la clave para resolver el caso, así:

"Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

La Ley en su Artículo 86 señala los datos que han de tomarse en cuenta para determinar si el monto del salario es remunerador o no; son esos datos: la clase de trabajo, la calidad de trabajo y la cantidad de trabajo.

El Artículo 123 Fracción XXVII, inciso b) de la Constitución, declara la nulidad de las cláusulas de los contratos de trabajo que fijan un salario que no sea remunerador, a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje. Al remitir la constitución a la decisión de las juntas el problema del salario remunerador, indiscutiblemente consideró que sólo con vista de los datos antes

descritos, los cuáles informan la prestación de servicios, puede decirse si el salario que se cubre a un trabajador, es o no remunerador.

La Suprema Corte interpretó por "calidad.- El Conjunto de elementos característicos o cualidades de que se compone una cosa dentro de su forma de ser, que la distinguen o bien la hacen semejante a otras cosas con las que se compara".

El principio de que se trabajo igual corresponde - salario igual fue establecido en 1917, en la fracción - VII del artículo 123 Constitucional. La forma elemental - en que ese principio aparece en la Constitución hubo de - reglamentarse en el sentido de que la igualdad en dos - elementos que se comparen, tiene que ser considerada en - las mismas condiciones, ya que de otro modo, si se da el mismo tratamiento a dos elementos desiguales se comete - una notoria injusticia. Por eso nuestro artículo 86 espe- cifica que se tome en cuenta que el puesto la jornada y - las condiciones de eficiencia sean iguales, pues sobre todo en estas últimas, las diferencias propias de la natura leza humana hacen que unos hombres trabajen con mayor - eficiencia que otros, en labores y jornadas iguales. Si - no se tomaran en cuenta esas diferencias, se incurrirfa- en el error de trato igual a condiciones desiguales.

CAPITULO 3

INSTRUMENTOS Y MEDIDAS QUE PROTEGEN AL SALARIO

3.1.- Instrumentos de Protección al Salario.

3.1.1.- Contrato Individual de Trabajo.

3.1.2.- Contrato Colectivo de Trabajo.

3.1.3.- Contrato-Ley.

3.1.4.- Reglamento Interior de Trabajo.

3.1.5.- Establecimiento de un Sistema Nacional de Distribución de Mercancías, mediante la ampliación de las Actividades del ISSSTE, CONASUPO y D.D.F.

3.1.6.- Medidas específicas en la Legislación.

3.2.- Medidas de Protección al Consumidor.

3.2.1. Sanciones.

3.2.2.- Organización y Cooperación entre Sindicatos obreros y las Autoridades Competentes.

CAPITULO 3

INSTRUMENTOS Y MEDIDAS QUE PROTEGEN AL SALARIO

3.1.- Instrumentos de Protección al Salario.

3.1.1.- Contrato Individual de Trabajo.

En el Artículo 20 de la Ley se señalan con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a) Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

b) Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

De conformidad con el artículo 20 parece que, de manera necesaria, el sujeto "patrón" habrá de tener el carácter de persona. Sin embargo esta idea ya no resulta actual ni congruente con la tendencia patrimonial que se-

apunta en la propia ley, cuando se destaca el concepto de empresa como "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" (art. 16).

En el segundo párrafo del artículo 20 se dice lo siguiente: "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De este concepto debemos desprender, fundamentalmente, las siguientes conclusiones:

a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren y éste será contrato de trabajo, si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo art. 20 se precisa que "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aún cuando éste no haya generado aún la relación.

Es pertinente desmenuzar los elementos mencionados anteriormente, analizando qué se entiende por trabajador, qué se entiende por patrón, y qué se entiende por subordinación jurídica.

Nos dice el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo que "trabajador es la persona física que presta a otra persona física o jurídica, un trabajo personal subordinado".

Con acierto nuestra Ley actual precisó conceptos - al señalar que el trabajador debe ser una persona física - y quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, cuando agregó que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Por lo que ve al sexo de la persona física la Cons

titución Política, según última reforma de 1974 dispone, en su artículo 4º, que "el varón y la mujer son iguales ante la Ley". Por otra parte el artículo 169 del Código Civil para el Distrito Federal, que también fue reformado, establece que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad, excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de ésta.

Como se ve, el hombre y la mujer han quedado completamente equiparados en sus derechos y, por lo mismo, solamente en el caso de que el trabajo de la mujer dañe la moral de la familia, cabe la oposición del marido.

La Ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral.

Por otra parte, la Ley, en su artículo 10, define al patrón como "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Por una parte tenemos ahora que deducir, de la definición de trabajador, la característica del patrón ya que, como lo establece el artículo 8º, se requiere la existencia de un trabajo personal subordinado.

La Ley acepta como patrón a una persona moral, como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física.

Otro de los elementos del contrato individual de trabajo y de la relación de trabajo es la subordinación jurídica. Esta característica es seguramente la más importante, como elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

Efectivamente, un hombre puede prestar a otro, servicios personales y no estar ligado por una relación de trabajo como ocurre en los contratos de obra, en los de servicios profesionales, en los de comisiones mercantiles, en los de sociedad, etc.

La Ley anterior nos hablaba de dos conceptos, dirección y dependencia, lo que se presta a que los tratadistas especularan acerca de que la dirección se refería

a la facultad del patrón para ordenar cómo el trabajo debería hacerse y como realizarlo y la dependencia tenía un sentido económico, puesto que a través del salario el trabajador dependía de su patrón. Estos razonamientos no eran correctos del todo, pues un individuo puede prestar servicios a distintos patrones y la dependencia económica no podía atribuirse a uno de ellos.

La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contratos civiles y mercantiles, en los que también uno de los contratantes presta servicios personales a otro, es la que se refiere a la subordinación o dirección y dependencia que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro, por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrono.

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la

de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, dentro de las reglas de la ley la más importante del derecho del trabajo, es que puede no establecerse cuál deba de ser éste, - sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en ese caso, "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento". (art. 27).

Esta es una solución que tiende a evitar el empleo de subterfugios formales mediante los cuales podrían substraerse los patrones de las responsabilidades laborales.

En el mismo sentido la omisión en la determinación del salario tampoco produce la inexistencia del contrato - ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe co-

responder salario igual, sin tener en cuenta, sexo ni nacionalidad".

En realidad en este juego de presunciones y de integración automática ex lege de las lagunas contractuales, en sus elementos esenciales se advierte el tránsito del contractualismo civilista hacia una realidad objetiva; la relación de trabajo. Sería inclusive discutible, en un riguroso análisis de los elementos contractuales, si la idea tradicional de lo que es un contrato no choca con este instrumento tan particular del derecho del trabajo que, a falta de otro, sigue utilizando una denominación que, tal vez, ya no le toca.

3.1.2.- Contrato Colectivo de Trabajo.

En el Contrato Colectivo de Trabajo se establecen las prestaciones en especie que implican y protegen el salario real del trabajador, puesto que le ahorran a éstos gastos y erogaciones que reducen el poder adquisitivo de su salario en una economía inflacionaria.

El suministro de ropa de trabajo, de servicios de comedor, de transporte, ayuda de renta, vales de mercancía, becas escolares para los hijos del trabajador y ayuda para gastos de útiles escolares, boletos para el trabaja-

dor y su familia para actividades recreativas, créditos - para la adquisición de bienes, cajas de ahorros, seguros, independientemente de los derechos a que por ley tienen acceso en la seguridad social, infonavit, fonacot, etc.

Nuestra Ley Laboral, en el artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De esta definición se desprenden conclusiones contradictorias de algunos comentaristas, pues para unos - nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no - es así, sino que lo consideran como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.

Estas conclusiones no son convincentes, puesto que la fuente de los derechos y obligaciones es el contrato - individual de trabajo y el contrato colectivo, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación labo-

ral, señalando duración de jornada, salarios, movimientos de personas, etc.

En realidad en el Contrato Colectivo se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases.

La idea contraria puede derivarse de una ponencia presentada hace años en la que, con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, en el sentido de que los únicos obligados en la relación laboral eran el sindicato y el patrón, pues entre los trabajadores y el propio patrón no existía ninguna relación jurídica sino que ésta sólo aparecía en el vínculo creado entre los trabajadores y el sindicato.

Por lo tanto es necesario que en toda empresa se celebren contratos de trabajo individuales con cada uno de los trabajadores, independientemente de que exista un contrato colectivo de trabajo, a fin de que cada trabajador tenga reconocida por separado su antigüedad entre otras cosas.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un-

sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

De la definición legal del Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 386, se pueden desprender las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

3.1.3.- Contrato-Ley.

La Nueva Ley Federal del Trabajo utiliza ya la expresión que por costumbre se había venido utilizando para designar al contrato colectivo de carácter obligatorio, -

con el nombre de contrato-ley.

La Ley Federal del Trabajo, contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto para la formación del contrato-ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y patronos, convocados especialmente para ese objeto.

Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el Artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, ya de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades locales.

Los contratos colectivos de trabajo y los contra-tos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o va-rios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorga miento; pero el contrato-ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que con-curran las dos terceras partes de los patronos y traba-jadores sindicalizados y que éstos y aquellos pertenezcan

a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta, para que entren en vigor en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal.

Existe una modalidad especial en la nueva Ley Federal del Trabajo relacionada con la administración del contrato-ley, pues se dispone que corresponderá al sindicato que en cada empresa represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la de la administración.

Baltazar Cayazos apunta como principales diferencias entre el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo, las siguientes:

- 1.- El contrato-ley es un contrato de industria. - El contrato colectivo es un contrato de empresa.

2.- El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El contrato colectivo ante las juntas de conciliación y arbitraje.

3.- El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede ser firmado por uno solo.

4.- El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 antes de su vencimiento.

5.- El contrato-ley no puede exceder de dos años.- El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido. (20)

El contrato colectivo y el contrato-ley son instrumentos importantes que protegen el salario del trabajador puesto que en la contratación colectiva se incluyen mecanismos para ampliar los beneficios sociales y así mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora, con la obtención de prestaciones adicionales entre empresa y sindicato, de acuerdo a los lineamientos que la Ley Federal del Trabajo determina.

3.1.4.- Reglamento Interior de Trabajo.

El Reglamento Interior de Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el art. 422 es "el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento". Este es un concepto paupérrimo, evidentemente, ya que nada dice de la naturaleza de las disposiciones: sólo menciona que son obligatorias.

Ahora bien, independientemente que la propia ley incluya como propias del reglamento disposiciones que, en rigor, deberían incluirse en los contratos colectivos la determinación de los días y lugares de pago, la realidad es que el reglamento atiende, en lo esencial, a regular la conducta del trabajador como miembro de una colectividad, pero al margen de su actividad laboral.

El trabajador debe de cumplir esas órdenes en razón de la subordinación que debe al patrón respecto del trabajo contratado.

El artículo 423 señala algunas de las materias que deben ser objeto del reglamento interior como el horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jor

nada; lugar y momento en que deban comenzar y terminar - las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley en otra parte; indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes; labores insalubres o peligrosas, que no deben desempeñar las mujeres y los menores; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, - y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades; permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. A este respecto la ley dispone que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

En el reglamento deben de establecerse todas las siguientes medidas para protección de los trabajadores:

El disfrute de prestaciones en especie que prescriban los contratos individuales, colectivos y los contratos-ley tales como: servicios de comedor, canasta de alimentos, vales de mercancías, bonos de productividad y bole

tos para actividades recreativas, usos de instalaciones deportivas, recepción de ropa de trabajo, equipos y vestuario deportivos y en general de todo aquel beneficio económico ya sea en dinero o en especie o en servicios o créditos que integran el salario del trabajador.

Prohibir que se hagan dentro de los lugares de trabajo, rifas, sorteos; que entren los vendedores para que no se enganche a los trabajadores a que compren; que con el pretexto de actividades sociales se les pida cuotas o aportaciones; que se hagan propaganda en los lugares de trabajo comercial con carácter de simple consumismo.

Para la elaboración del reglamento interior se encomienda a una comisión mixta de los representantes de los trabajadores y el patrón, y si llegan a un acuerdo, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la junta de conciliación y arbitraje.

La vigencia del reglamento interior es indefinida; pero en cambio, cualquiera de las dos partes, trabajador o patrón, podrán solicitar de la junta, en cualquier tiempo, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta ley y demás normas de trabajo.

Cabe mencionar que aunque en una empresa no exista reglamento interior de trabajo, ello no impide que el patrón pueda aplicar disposiciones disciplinarias, siempre que tratándose de suspensión no excedan de ocho días, - pues lo contrario podría supeditar la buena marcha de una organización laboral a la existencia del citado reglamento que, como ya vimos, puede no existir por renuencia de alguna de las partes.

3.1.5.- Establecimiento de un Sistema Nacional de Distribución de Mercancías mediante la Ampliación de las Actividades del ISSSTE, CONASUPO y D.D.F.

La organización estatal mexicana, en su actuación se rige por los principios fundamentales que consigna la Constitución Política de 1917 en vigor, y en la rama de subsistencias populares actúa como un Estado de Derecho - que orienta sus actividades para lograr mantener y acrecentar el bienestar de su población; es decir, la satisfacción de las necesidades humanas primarias: sustento, salud, vestido, habitación y capacitación.

En México se definen los satisfactores de estos requerimientos elementales, como "subsistencias populares", es decir, las subsistencias se conceptúan como los bienes de consumo necesarios y servicios conexos que toda perso

na requiere tener garantizados en un nivel mínimo para su realización personal; su calificación de "populares" se desprende dado que "esas subsistencias son de producción y de consumo generalizados, especialmente entre las mayorías de bajos ingresos".

La política alimenticia que México sigue, se fundamenta en una filosofía política que hace de la estructura estatal un conjunto de instrumentos de servicio que tienen como función esencial intervenir en la amplitud que requiere el interés público, paralelamente a la actividad privada, como promotor del bienestar social.

La Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO) es otro instrumento que protege al consumidor y lo beneficia, al cumplir una función esencial puesto que ha ampliado las ventas a precios reguladores en nuevos programas y ha establecido tiendas y más ágiles sistemas de distribución, elevando las mercancías hasta el pequeño comerciante y al consumidor, principalmente, a través de la creación de un sistema nacional de centros de abastecimiento y la operación mayorista de subsistencias mediante el programa de marcas propias CONASUPO, cuyo objetivo es ofrecer a los consumidores productos de calidad certificada igual o superior a las otras existentes en el mercado, utilizando en su producción el apoyo del

sistema de filiales CONASUPO, así como el de la industria nacional y el comercio organizado.

Para poner al alcance de la población de escasos recursos aquellas subsistencias fundamentales, CONASUPO ha creado en todo el territorio del país un mercado regulador de artículos indispensables para el sustento y bienestar de las clases no privilegiadas a precios especiales de descuento, operando mediante una descentralización regional y mediante el establecimiento de tiendas especiales para la venta de ropa y calzado y de productos perecederos.

En cuanto a los canales de ventas al menudeo de subsistencias populares, son el resultado de un proceso evolutivo emprendido en beneficio de los sectores de la población de menores recursos, estas ventas se han iniciado por las pequeñas tiendas de manzana y establecimientos móviles, y se complementó con las de autoservicio, los centros de oferta en los barrios urbanos populares, las tiendas en oficinas gubernamentales y sobre todo en los programas institucionales que se ejecutan con la participación de otras dependencias del sector público, fundamentalmente en las zonas rurales. En el caso de la participación de otras dependencias es el caso de las tiendas del ISSSTE del Departamento del Distrito Federal, de la

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Obras Públicas y la Secretaría de la Defensa Nacional.

También deben señalarse las ferrotiendas, los barcotiendas, las tiendas rurales por cooperación, las tiendas establecidas en las zonas deprimidas en apoyo de planes especiales de desarrollo.

Otros establecimientos que formaron, fueron los grandes centros comerciales en las áreas urbanas; el método más avanzado en la distribución al menudeo que constituye polo de desarrollo de actividades culturales y sociales de importantes núcleos de población urbana. Su propósito esencial es aumentar la oferta de artículos y abatir costos adoptando nuevos sistemas de manejo de productos, eliminando envases y la presentación suntuaria propia de una sociedad de consumo.

En materia de precios se ha procurado adoptar una posición realista, eliminando, conforme se ya haciendo posible, los tradicionales subsidios al consumo mediante los cuáles se cumplía únicamente una política de redistribución indiscriminada de ingresos, sin llegar a beneficiar a quienes, por sus reducidas capacidades de compra, los requerían en mayor grado.

La eliminación de los subsidios al consumo de alimentos básicos, permitirá utilizar en forma más nacional y justa los recursos públicos, canalizándolos a la producción agrícola en beneficio de los sectores más necesitados, al través de la ministración de insumos y servicios que eleven su capacidad de producción y su nivel de vida.

3.1.6.- Medidas Específicas en la Legislación.

El salario, normalmente, es la fuente principal de subsistencia para el trabajador y su familia, por lo cual el legislador ha cuidado la forma de protegerlo, y ya vemos algunas de las medidas que ha tomado por lo que hace al tiempo, lugar y forma de pago. El mismo fin persigue la prevención del pago directo.

Vamos a ocuparnos ahora de la acción que puede tomar algún acreedor, del trabajador, o del patrón, para retener el salario de aquél o de las medidas que puede tomar el propio patrón para retener, todo o parte del salario, por concepto de adeudos del trabajador.

El artículo 112 de la Ley terminantemente dispone que los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de la esposa, hijos,

ascendientes y nietos del propio trabajador. Fuera de estos casos los patronos no están obligados a cumplir ninguna orden judicial ni administrativa de embargo.

En otro precepto de la Ley en el art. 110 se especifican los descuentos del salario que pueden hacerse a los trabajadores y, además del pago de pensiones alimenticias se incluyan los pagos por deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averfas o adquisiciones de artículos producidos por la empresa o establecimiento. En este caso la cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo. Esta limitación está acorde con lo dispuesto en la fracción XXIV del artículo 123 inciso "A" de la Constitución.

El artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo permite financiamiento para que los trabajadores adquieran casa-habitación y lo usual en estos casos es que la empresa descuenta del salario los abonos que deban cubrirse, situación ésta que no será aceptable en el futuro puesto que contravendría la disposición que estamos comentando, a pesar de que en el propio ar-

Artículo 110 se incluyen descuentos para la adquisición de habitación siempre y cuando tal descuento sea aceptado libremente por el trabajador.

También es posible descontar del salario rentas de habitaciones sin que este descuento sea superior al 15% del monto del salario.

Se permite igualmente hacer descuentos para pagos de cuotas destinadas a la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

Por último también podrán descontarse las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Dispone el artículo 102 que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

También dispone la ley que es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas,

cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, precepto éste absolutamente justo ya que el salario es la fuente principal de vida de un obrero y no puede ser objeto de transacción, tal y como lo dispone la ley.

De manera expresa se dispone ahora que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

En beneficio de los trabajadores la ley dispone que se prohíbe en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación.

El legislador no ha querido limitarse, al regular todo lo relativo al salario, con una simple indicación de la forma de determinarlo. Son tantos los recursos ilícitos que se emplean para disminuir o afectar de algún modo el ingreso del trabajador que ha sido necesario crear medidas previstas en la ley. Su perfección habrá de lograrse con medidas de defensa sindical.

Las medidas legales de defensa del salario son susceptibles de mejora permanente.

"Los trabajadores dispondrán libremente de su salario. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nulo". Este, es el texto del art. 98 que en cabeza el capítulo relativo a las normas protectoras y privilegios del salario. A su vez, en el art. 99 se consagra de modo especial la irrenunciabilidad del derecho a percibir el salario que comprende también el derecho a percibir los salarios devengados.

En todo caso se procura proteger al trabajador en contra de maniobras que eventualmente conduzcan a que no perciba la totalidad del salario convenido o devengado.

La aceptación por parte del trabajador de una disminución, salarial implica por fuerza, la violación de la prohibición contenida en el art. 98.

Además de los artículos 98 y 99 cabe invocar el art. 33 de la Ley Laboral del que deriva la nulidad del convenio, el que nunca podrá ser aprobado por contener renuncia a un derecho laboral.

Conviene destacar la disposición contenida en el -

art. 105 que prohíbe que el salario de los trabajadores - sea objeto de compensaciones.

"El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto; el primero se define diciendo que es los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del esttuto laboral; su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior: la percepción efectiva - del salario, cualquiera que éste sea". (21)

La concepción de la defensa o protección del salario en su sentido amplio se volcó en la ley nueva para - cristalizar un sistema cuyos lineamientos giran en torno de los principios mismos del derecho del trabajo: la igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador, un sistema que tiende a una elevación constante de los niveles de - vida, que sale del salario mínimo en busca de los salarios remunerador y justo; son muchas las disposiciones de la - ley que se ocupan de la igualdad de las condiciones de - trabajo en las empresas o ramas industriales en beneficio de todos los trabajadores.

La declaración de derechos sociales contiene dos-

(21) Mario de la Cueva, Ob. Cit., p. 352.

disposiciones de inestimable valor, en las que se prohíbe las dos formas de explotación del trabajo a que se refiere la prohibición del truck-system y de la tienda de raya: la primera fracción X del artículo 123, que ordena el pago del salario en efectivo en moneda de curso legal y la consecuente prohibición de hacerlo con mercancías o con cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

La segunda es el inciso "e" de la fracción XXVII del mismo artículo 123 que dice que "es nula la condición que entrañe obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados".

La fracción X del artículo 123 no prohíbe las prestaciones en especie como parte de la retribución de los trabajadores sino únicamente que la parte del salario que se pague en efectivo se sustituya con fichas o mercancías.

Partiendo de la distinción entre salario en efectivo y salario en especie, el art. 101 de la ley nueva expresa que "el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

La segunda de las prohibiciones quedó declarada en el art. V, fracción IX de la ley nueva: "No producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado". Pero esta prohibición ya no aparece en la ley con una mera defensa del salario, sino que resulta una consecuencia lógica de uno de los principios fundamentales que mencionamos, a saber, la libre disposición de los salarios.

Se prohíbe también la compensación entre las deudas del trabajador y del patrono que involucren al salario mínimo. (frac. VIII del artículo 123 Constitucional).

La ley de 1931 no resolvió el problema con suficiente claridad cuando se trate de salarios superiores al mínimo. La comisión decidió las dudas en el art. 105 de la ley, que dice que "el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna". Por lo tanto, si el trabajador contrae alguna deuda con el patrono deberá éste pagar puntualmente el salario y seguir el procedimiento que señala la ley para la recuperación de su crédito mediante los descuentos autorizados sobre los salarios.

De conformidad con el art. 51, fracción IV de la -

ley, la reducción del salario es causa de rescisión de la relación de trabajo. Por lo tanto, el trabajador tiene a su disposición dos acciones: la de pago de su salario completo y la de rescisión por causa imputable al patrono, con el consecuente pago de las indemnizaciones y primas correspondientes.

La ley nueva prohíbe en forma total las colectas en los centros de trabajo, en el art. 133, frac. VI al patrono y en el 135, frac. VIII a los trabajadores. Bien es cierto que pocas veces redundan en beneficio del patrono, pero se conservó la prohibición porque siempre son una fuente de gastos que no conviene auspiciar.

El art. 13 transitorio de la Carta Magna, declaró "extinguidas de pleno derecho las deudas contraídas con los patronos, sus familiares o intermediarios", y la frac. XXIV del artículo 123, prohibió la transmisión de las deudas.

En la ley nueva el art. 115, excluyó la exigencia del juicio sucesorio.

La frac. XXVIII del artículo 123 dice que "las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia", institución cuya finalidad consiste en el

aseguramiento del hogar, de la esposa y de los hijos. - Sus caracteres, señalados en la norma constitucional, son: los bienes del patrimonio son inalienables y no son susceptibles de gravámenes reales; no son embargables; y se transmiten por herencia, "con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios". Se reglamentó en los art. 723 y siguientes del Código Civil, pero sus resultados han sido precarios.

El decreto de 30 de diciembre de 1973, dió al derecho del trabajo una dimensión y una finalidad nueva, la defensa del salario no debe limitarse a su sola protección-jurídica, sino también a la defensa de su poder adquisitivo, porque la finalidad suprema del derecho del trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida.

3.2.- Medidas de Protección al Consumidor.

3.2.1.- Sanciones.

Entre las medidas generales que se han tomado por el Estado Mexicano para proteger el poder adquisitivo - del salario de los trabajadores, debe considerarse la protección al consumidor respecto de los comerciantes; industriales, prestadores de servicios y ultimamente los arrendadores de casas-habitación, puesto que tales medidas pro

tegen el poder adquisitivo del salario y tratan de evitar abusos que merman el salario real, ya que éste no es más que el medio para que el trabajador obtenga los satisfactores que requiere para él y su familia; por ello el límite que la legislación de arrendamiento ha establecido para el aumento de las rentas de las casas y viviendas para habitación, se relacionan con el importe del aumento del salario mínimo general en el D.F.

Es importante referirnos a las sanciones a las que se hacen acreedores los proveedores, industriales y comerciantes por infringir y cometer violaciones a la Ley Federal del Consumidor.

Estas sanciones se refieren a multas de cien a cien mil pesos, clausura temporal hasta por 60 días y, en caso de reincidir, la clausura podrá ser definitiva, cancelación o renovación de la licencia, concesión, permiso o autorización respectivo, arresto administrativo hasta por 36 horas.

Para la determinación de las sanciones se tomará en cuenta el carácter intencional de la acción u omisión constitutiva de la infracción; las condiciones económicas del infractor y la gravedad de la infracción en relación con el comercio de productos o servicios, así como el per

juicio ocasionado a los consumidores o a la sociedad en general.

Estas sanciones controlan en parte el problema de los abusos y arbitrariedades que cometen los industriales, proveedores y comerciantes deteniéndolos en su carrera - por elevar los precios de productos y servicios, que deben pagar los trabajadores con su salario, puesto que - existe una supervisión por autoridades del trabajo de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público y de Comercio, cuya labor se refiere a la inspección en industrias y comercios, no permitiendo que existan irregularidades en dichas empresas, y al encontrar anomalías en empresas y comercios, se levantan actas las cuales se sancionan con multas, cancelación de licencias, concesiones y permisos, así como clausura temporal o definitiva según sea el caso, y arresto si así lo amerita, por lo que es deber fundamental de las autoridades sancionar con estricto apego a las leyes y sin ninguna consideración sea quien fuere el infractor, por otro lado es una obligación por parte del consumidor denunciar cualquier irregularidad y violación que se encuentre en las medidas y peso de los productos, en el aumento del precio de productos y servicios, así como arbitrariedades que cometan las mismas autoridades como cualquier persona que se vea afectada en sus intereses como ciudadano y consumidor.

3.2.2.- Organización y Cooperación entre Sindicatos Obreros y las Autoridades Competentes.

Una de las mejores y más efectivas formas de hacer que se cumpla la ley en toda la extensión, es la de promover una conciencia solidaria que permita la eficaz defensa de los intereses y derechos de la población consumidora mediante una organización colectiva esta organización la integrarán: La Procuraduría Federal del Consumidor, la Secretaría de Comercio, Instituto Nacional del Consumidor, Alianza Popular (sectores obrero, campesino y popular del Partido Revolucionario Institucional), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, y organizaciones de consumidores, ya constituidas por la Procuraduría Federal del Consumidor. Estos organismos tramitarán quejas por violaciones a precios, peso, medidas y normas de calidad de bienes y servicios y en general a violación de las normas contenidas en la Ley Federal de Protección al Consumidor.

Los Comités y Brigadas de Protección al Consumidor, orientarán al público acerca de sus derechos y recursos legales de que disponen de conformidad con la Ley Federal de Protección al Consumidor; lo organizarán para que adquiera los productos que necesite en los establecimientos que ofrecen precios comparativamente más bajos y para que

deje de hacerlo a comerciantes o prestadores de servicios abusivos.

Además, denunciarán ante la Procuraduría Federal del Consumidor, sus Delegaciones Federales, así como las Delegaciones Federales de la Secretaría de Comercio, los siguientes casos:

a) Violaciones a los precios autorizados para los artículos de consumo generalizado o de interés público, materias primas y servicios.

b) Ocultación, acaparamiento o especulación de artículos de consumo necesarios o materias primas esenciales.

c) Las conductas de comerciantes, proveedores de bienes o prestadores de servicios que pretendan obtener lucros indebidos, cambiar o aplicar en su beneficio cláusulas de contratos de compra-venta al contado o a crédito, lesivas a los intereses de los consumidores.

d) Denunciar ante el Ministerio Público todos los hechos que pudieran ser constitutivos de delitos previstos en el artículo 253 del Código Penal, para el Distrito Federal (delitos contra la economía popular), y ante los-

Ministerios Públicos Locales para la aplicación de los artículos correlativos previstos en los Códigos Penales de los estados.

Por lo que se refiere a la Comisión de Gestoría y Procuración del Senado de la República y a sus brigadas móviles, continuarán trabajando en coordinación con la Secretaría de Comercio y la Procuraduría Federal del Consumidor. Dichas brigadas seguirán orientando al consumidor acerca de las facultades y ubicación de los Comités Distritales y Municipales de Protección al Consumidor. Estos comités son los órganos permanentes para la recepción de quejas y sus respectivos trámites así como la promoción de acciones para proteger el ingreso familiar.

Al Instituto Nacional de Protección al Consumidor, le corresponderá proveer a los Comités y Brigadas de Protección al Consumidor de la información necesaria para el mejor desempeño de sus funciones y tareas de orientación.

La Comisión de Abastos y Subsistencias Populares de la Cámara de Diputados, ha impulsado a la organización de Comités Distritales y Municipales de Protección al Consumidor.

Los cargos de inspección honoríficos recaerán en -

los trabajadores de la Educación, miembros de la vanguardia revolucionaria del S.N.T.E.

Una vez que los miembros del Comité de Protección correspondiente tengan conocimiento de cualquier anomalía en perjuicio del consumidor, que ocurra en su jurisdicción, turnará la denuncia a los Inspectores Honoríficos, incorporados a cada uno de los Comités Distritales y Municipales y, en el Distrito Federal, a cada una de las Delegaciones Políticas presentando los siguientes datos:

a) Nombre del Comité, domicilio e integrantes o en su caso de consumidor quejoso.

b) Nombre y domicilio del proveedor.

c) Materia de la queja.

Los delegados de la Secretaría de Comercio y de la Procuraduría Federal del Consumidor, serán los responsables directos del tratamiento de las quejas que, por conducto de los Comités y Brigadas de Protección al Consumidor e Inspectores Honoríficos, lleguen a su conocimiento, debiendo informar de su trámite o conclusión a las Direcciones de las que dependen, así como a los integrantes de las Brigadas, los Comités Distritales y Municipales de

Protección al Consumidor.

Estos por parte, por conducto de la Comisión de - Gestoría y Procuraduría, del C. Diputado Federal, deberán informar a la Procuraduría Federal del Consumidor, a través de la Sub-Procuraduría de Quejas y Organización Colectiva, de la Conducta que al respecto hayan observado los precitados funcionarios, proveyendo de medios de pruebas, para el caso de alguna reclamación o inconformidad.

Los promotores de Organización Colectiva, adscritos a las Delegaciones de la Procuraduría Federal del Consumidor, coadyuvarán en la organización de los Comités de Protección al Consumidor, en su capacitación y orientación y coordinarán sus tareas con los Delegados de la Secretaría de Comercio, así como los Delegados de Comercio de esta Procuraduría y los dirigentes de las organizaciones campesinas, obreras y populares en cada entidad.

El Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación Nacional de Organizaciones Populares, promueve reuniones de orientación a los grupos organizados de pequeños y medianos comerciantes.

La integración de los Comités de Protección al Consumidor debe respetar la estructura interna y jerarquía -

de las organizaciones que integran la Alianza Popular - Revolucionaria.

El Comité Nacional de Protección al Consumidor y los Comités Estatales, son órganos de consulta con el fin de proponer estrategias y líneas de acción para proteger al consumidor, así como medidas convenientes para profundizar la política social del gobierno de la República en materia de consumo dichos comités se integran en la siguiente manera:

1.- El Comité Nacional de Protección al Consumidor se integra de la siguiente manera:

a).- Dirigentes del Pacto de Ocampo, del Congreso del Trabajo y del Sector Popular.

b).- Presidente de la Gran Comisión y Presidente de la Comisión de Gestoría y Procuración de la H. Cámara de Senadores.

c).- Presidente de la Gran Comisión y Presidente de la Comisión de Abastos y Subsistencias de la H. Cámara de Diputados.

d).- Secretario y Oficial Mayor de la Secretaría de Comercio.

e).- Procurador y Sub-Procurador de Quejas y Organización Colectiva de la Procuraduría Federal del Consumidor, que lo presidirán.

2.- Los Comités Estatales de protección al Consumidor se encuentran integrados de la siguiente forma:

a).- Dirigentes de los Sectores Obrero, Agrario y Popular de la Alianza Popular Revolucionaria en la entidad.

b).- Senadores de la República.

c).- Diputados Federales.

d).- El Delegado de la Procuraduría Federal del Consumidor que lo presidirá y en ausencia el C. Delegado de la Secretaría de Comercio.

CAPITULO 4

PROTECCION DEL SALARIO EN RELACION CON EL FENOMENO INFLACIONARIO

4.1.- Aspectos Generales.

4.1.1.- Aspectos de la Depreciación y de la Devaluación.

4.1.2.- Incremento de Precios y de Salarios.

4.1.3.- El Dilema Inflación-Deflación.

4.2.- Distribución del Ingreso.

4.2.1.- Forma de Distribución del Ingreso.

4.2.2.- El Salario y sus Desproporciones.

4.2.3.- Los Sindicatos y su Intervención.

CAPITULO 4

PROTECCION DEL SALARIO EN RELACION CON EL FENOMENO
INFLACIONARIO

4.1.- Aspectos Generales.

La inflación se produce en una economía cuando el ingreso que se genera en un período determinado es superior a la producción global del mismo período. La inflación se define como el exceso de demanda efectiva sobre la oferta de bienes y servicios, como consecuencia, surge el alza de precios. El nacimiento de éste fenómeno no tan sólo se da en una economía elevada, sino también en una economía que pertenece a países pobres o en desarrollo.- Las causas de este fenómeno pueden ser como consecuencia de una guerra, en razón de que el gasto bélico genera un ingreso desproporcionado con una producción dirigida al mercado, otra razón es por ejemplo, de establecer una infraestructura a largo plazo y que genera ingreso en el corto plazo que tampoco es correspondido por una producción de mercado al mismo tiempo, esto es característico generalmente en los países pobres.

Cuando la oferta de dinero es adecuada surge una fuerte demanda de ingreso y este a su vez, se convierte-

en demanda de bienes. Ahora que si sucede lo contrario, - resulta que la demanda de dinero obligará a las autoridades bancarias a aumentar el circulante, y al suceder esto, la moneda perderá poco a poco su valor original. En consecuencia, nacen dos fenómenos que son: La depreciación interna de la moneda en un país y la devaluación de esa misma moneda.

4.1.1.- Aspectos de la Depreciación y de la Devaluación.

Tanto la depreciación como la devaluación son fenómenos monetarios derivados de una raquítica economía estructural. La depreciación se observa cuando con la misma cantidad de dinero se adquieren actualmente menos productos que en el pasado.

Por lo que respecta a la devaluación, se puede definir como la técnica que consiste en disminuir el valor de una moneda frente a las monedas extranjeras. El país - que llega a provocar este fenómeno, es con la finalidad - de controlar su déficit de comercio exterior, en consecuencia, abarata sus exportaciones y encarece sus importaciones.

Cuando se observa una deficiencia económica estructural nunca deja de ser un obstáculo en el desarrollo -

económico y que la única fórmula que existe para resolver este problema, es por medio de cambios en las relaciones económicas que generalmente son a largo plazo.

Ahora que, si nos referimos a la macroeconomía, es ta si está dotada de un fundamento estructural condicionado, además de que cuenta con medidas congruentes de carácter fiscal, monetario, etc., por lo que, sirva de apoyo para corregir la trayectoria del mismo fenómeno.

"La devaluación proporciona más apoyo a un país que la depreciación, en virtud de que la primera tiene más amplia libertad para realizar los ajustes estructurales de fondo". (22)

La devaluación del peso mexicano es el reflejo del desorden monetario y económico que han producido las políticas económicas del gobierno mexicano.

El objeto de aclarar las causas del fenómeno no es desprestigiar a un régimen o exhibir su ineptitud, no tendría caso, pues de eso se encargará la posteridad.

Si existe un responsable directo de la devaluación

(22) Machlup Fritz, Relative Price and Agregate Spending, American Economic Review, Tercer Trimestre de 1954, - p. 68.

no todos somos responsables, o quizá lo somos en la medida que permitimos que los responsables actúen impunemente.

La causa que dio origen a todo el desequilibrio económico mexicano ha sido el desmesurado aumento en el gasto gubernamental. Este aumento del gasto público por arriba de la capacidad contributiva del trabajador y empresario mexicano y de la economía del país, ha llevado al gobierno a gastar más de lo que recibe, originando en los últimos años, crecientes déficits presupuestales que han sido cubiertos por medio del endeudamiento externo y la emisión de nuevas cantidades de circulante o inflación. Esta inflación se reflejó, como era de esperarse, en un aumento general de los precios que, entre otros males, han hecho que nuestros productos sean menos competitivos en el extranjero y que nuestras exportaciones disminuyan.

La devaluación, también llamada desvalorización del dinero, presenta dos modalidades:

a) Pérdida del Poder Adquisitivo del dinero o disminución de los bienes y servicios que se pueden comprar en él.

b) Pérdida del valor de una moneda en relación a las monedas extranjeras.

La mayor parte de la gente identifica la devaluación del peso con su pérdida de valor en relación a las monedas extranjeras. Esta devaluación viene a ser consecuencia de la devaluación interna, o sea, la baja del poder adquisitivo de la moneda debida al alza de precios; sin embargo, como esta devaluación se da a través del tiempo, es sentida mas no reconocida como tal por el grueso de la población. Pero cuando un gobierno anuncia que el tipo de cambio del peso será modificado en relación al dólar, la mayor parte de la población cree que en ese momento se efectúa la pérdida de valor de su moneda, siendo que de hecho ya se encuentra desvalorizada.

Cuando el alza interna de los precios es mayor que en los países con quienes se efectúa gran parte del comercio, como es el caso de México y Estados Unidos, los productos se encarecen en tal forma que dejan de ser atractivos en los mercados extranjeros, y con el objeto de abaratarlos, se tienen que devaluar nuestra moneda frente al dólar.

Debido a las alzas de salarios y de costos sería muy difícil que el productor mexicano redujera sus precios, por lo que el único camino que queda es el de dar más pesos por cada dólar y así volver más barato el artículo.

Ante la inminencia de un cambio de paridad de una moneda con el dólar, ya sea para revaluarse o devaluarse muchos países ponen en práctica la política económica llamada flotación, consistente en dejar que el nuevo tipo de cambio frente al dólar se establezca por medio de la oferta y la demanda.

La flotación también es llamada tipo de cambio flexible en contraposición al tipo de cambio fijo. En otras palabras, el tipo de cambio es el precio del dinero de un país para el resto del mundo.

La causa primera y principal del desequilibrio monetario que sufre México es el derroche del sector público, que ha llevado al gobierno al desmedido endeudamiento externo, aumento de impuestos, de circulante y a enormes déficits presupuestales que han provocado un alza general de precios y la disminución de la producción.

La triste realidad nos muestra que el aumento en el gasto público y la mayor intervención del Estado en la economía, no sólo no produjeron los fines deseados, sino que para financiarse, el gobierno aumentó los impuestos a un nivel equiparable y en algunos casos mayor que en los países altamente industrializados. Como dichos impuestos no le alcanzaron, se empezó a endeudar fuertemente en

el extranjero, y como tampoco los préstamos le alcanzaron, empezó a lanzar más dinero circulante al mercado que técnicamente hablando, es la principal causa del alza general de los precios.

El día 17 de febrero de 1982 a través de un comunicado a los medios de difusión, el Banco de México informó que "se retira temporalmente del mercado de cambios para dejar que la cotización del peso frente al dólar estadounidense y otras monedas extranjeras encuentre el nivel correspondiente a las condiciones actuales". (23)

Mediante las palabras flotación, deslizamiento, retiro del mercado de cambios, que confunden a la mayoría del pueblo mexicano, el gobierno ha tratado de no llamar por su nombre a la devaluación del peso.

La flotación es un sistema y la moneda se puede revaluar o devaluar, en el caso del peso, se devaluó.

La principal causa de la constante pérdida de valor del peso mexicano frente al dólar, que se inició a partir del sexenio 70-76, es el excesivo gasto público del gobierno federal, para cuyo financiamiento han necesi

(23) Luis Pazos, Devaluación en México, Editorial Diana, México, 1983, p. 145.

tado emitir grandes cantidades de circulante que han provocado un aumento interno de los precios mucho mayor al de los Estados Unidos.

La inflación, la devaluación y todas las consecuencias que traen aparejadas esos fenómenos son el costo social de la ambición de nuestros gobernantes al querer convertirse en rectores y virtuales propietarios de la economía de México.

El creciente estatismo, apoyado en un gasto público deficitario e inflacionario y un endeudamiento externo excesivo son las principales causas del desorden a que nos enfrentamos. Por lo tanto, la única solución es abandonar la pretensión de convertir al gobierno en dueño de todas las empresas y disminuir el gasto público.

4.1.2.- Incremento de Precios y de Salarios.

Desde los clásicos las diferencias en el nivel de precios se conocían por la relación que existía entre el monto de transacciones corrientes con la oferta monetaria, es decir, a través de la teoría cuantitativa del dinero.- Esta teoría tiene dos versiones, la primera afirma que los precios varían siempre en proporción exacta con las variaciones en la cantidad de dinero pero en forma despro

porcional, es decir, que cuando la oferta monetaria se modifique, se desconoce la variación de los precios.

El incremento de precios puede ser un síntoma inflacionario para la economía, es decir, puede ser un inicio de la inflación si los salarios no se incrementan en forma proporcional con el incremento de precios para que se considere estable este fenómeno. "Pero si al incrementar los salarios, se origina el alza de precios, no es difícil que se produzca la espiral inflacionaria "precios salarios", y como consecuencia de éste fenómeno, surge la depreciación de la moneda que en ningún momento brinda caminos positivos para llegar a tener una economía estructurada como es el caso de las economías latinoamericanas". (24)

Los precios reflejan el valor de un bien en un determinado momento; el grado de utilidad y de escasez que ese bien representa para una sociedad.

Si una mercancía sube de precio, refleja que hay una mayor demanda de la misma o que existe una deficiente producción en relación a su demanda.

(24) Sergio Dominguez Yargas, Teoría Económica, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pp. 99-100.

En ambos casos, el aumento de precio será una motivación y guía para que los fabricantes aumenten la producción de dicha mercancía.

Si una mercancía baja de precio, indica que ha -
disminuido el interés social por la misma o que se está -
produciendo en exceso y, por tanto, al bajar el precio -
disminuirá el interés de los fabricantes en esa mercancía
y buscarán crear otras donde tengan mayores utilidades e-
indirectamente sean las que más necesite la sociedad.

Este proceso se conoce como ley de la oferta y la -
demanda: el precio equilibra la oferta y la demanda de -
los bienes y servicios.

Un período inflacionario se caracteriza por el au-
mento del precio, en mayor o menor grado, de casi todos -
los bienes y servicios, como consecuencia de una demanda-
agregada por el nuevo dinero puesto en circulación. No -
todos los productos suben de precio al mismo ritmo, puede
haber unos pocos que permanezcan estables o bajen su pre-
cio, pero la tendencia general será el aumento.

En los períodos inflacionarios los precios suben, -
como hemos expresado, debido a que el aumento de circulan-
te hincha o aumenta la demanda y, por tanto, los precios-

no hacen sino reflejar ese aumento de la demanda.

Al aumentar la demanda más rápidamente que la oferta, empieza a reflejarse en aumentos de precios.

Cuando el aumento de circulante alcanza altos niveles y los precios empiezan a variar cada vez en menores lapsos, llega el momento en que es difícil calcular cuánto costará producir un determinado objeto o en cuánto tengo que venderlo para poder comprar otro igual. Ante esta incertidumbre, muchos empresarios, prefieren no producir ni vender.

4.1.3.- El Dilema Inflación-Deflación.

Al inicio de este capítulo se mencionaron algunos conceptos de la inflación; pero el catedrático Sergio Domínguez Vargas nos da una explicación más clara de estos fenómenos en su obra Teoría Económica en donde nos dice - que, "cuando la producción y el consumo sufren desequilibrio, aparecen los fenómenos de escasez o sobreproducción. Ello acontece también entre los datos moneda circulante y productos manufacturados; cuando entre ellos hay un desequilibrio, aparecen los fenómenos críticos conocidos como inflación-deflación". (25)

(25) Idem.

El mismo catedrático nos define la inflación como "el fenómeno económico que se provoca por el hecho de pensar que una situación de crisis puede solventarse por la simple emisión de billetes, y al hacerse ésta en forma desmedida y aún exagerada, no corresponde a la cantidad de productos elaborados.

Cuando el Estado se percata de que debe suspender la emisión de billetes por signos objetivos, o que el exceso de los mismos se reintegre a las áreas públicas, es cuando empieza a gastarse el fenómeno de la deflación que consiste en la abundancia de productos que trae como consecuencia los bajos precios de los mismos, no obstante, las ventas de mercancías también disminuyen, la mano de obra es a menos costo, deja de existir el espíritu de empresa. Al producirse este fenómeno el Estado siente la imperiosa necesidad de estabilizar la moneda o devaluarla.

Los signos objetivos que impiden al Estado la emisión de billetes, el maestro Sergio Domínguez Vargas señala los siguientes:

a) Cuando el oro tiene prima o se paga con una prima, hecho que consiste en que al ofrecer una moneda de cierto valor nominal, el adquirente está dispuesto a pagar por ella una cantidad adicional.

b) Alza del cambio exterior, que trae aparejada - una fuerte e inminente devaluación monetaria.

c) Fuga de la moneda metálica, la cual tiende a salir como una medida de protección a las circunstancias - que acompañan el estado deflacionario.

d) Si inflación significa demasiado dinero en circulación la manera simple de evitarla es cerrar la fábrica de dinero esto es, procurar que el organismo gubernamental a quien se da facultad de emitir billetes, deje de hacerlo y establezca medidas adecuadas para retirar paulatina e insensiblemente el exceso de billetes en circulación.

e) El ofrecimiento exagerado de aumento de salarios, ya sea por presión de los sectores de trabajo o por una ayuda espontánea del sector patronal o del estatal, - provoca un aumento general en los precios.

f) Duplicación aparente en los precios; fenómeno - que se presenta cuando una misma mercancía puede adquirirse más barata si el pago se efectúa en moneda metálica y más cara si el pago es un billete de banco". (26)

(26) Ibidem., pp. 101-102.

La inflación no es un fenómeno capitalista ni comunista, sino el efecto del empleo desconsiderado de la máquina de hacer billetes. Su causa fundamental es el aumento excesivamente rápido de la cantidad de dinero con respecto a la producción.

La actual inflación ha sido deliberadamente creada por nuestros gobernantes, bajo la inspiración de los economistas.

México puede salir adelante, pues hay recursos humanos y naturales para resolver nuestros problemas sociales.

Dice el doctor Milton Friedman, Premio Nóbel de Economía de 1976:

"La inflación no es un fenómeno capitalista ni comunista, sino el efecto del empleo desconsiderado de la máquina de hacer billetes. Su causa fundamental es el aumento excesivamente rápido de la cantidad de dinero con respecto a la producción".

Y más adelante, continúa:

"¿Para que se utiliza ese dinero? Para pagar los -

gastos del gobierno; y aquí nos topamos con la fuente fundamental de la inflación. Por tanto, la fuente de la inflación es el financiamiento de ese déficit presupuestario".

Friedman sostiene que "la actual inflación ha sido deliberadamente creada por nuestros gobernantes, bajo la inspiración de los economistas".

Friedman nos hace ver que tiene un costo terminar con la inflación:

"Si decidimos ponerle remedio, sufriremos inevitablemente un período de más reducido crecimiento económico, durante el cual el nivel de paro también será mayor. Todo ello resulta inevitable, pues para acabar con la inflación es necesario frenar el gasto total". (27)

Sobre la naturaleza de la inflación, coincide Friedrich Hayek, Premio Nóbel de Economía en 1974, al señalar:

"Gran parte de la confusión existente se deriva del inapropiado uso del término inflación. Su original y

(27) Milton Friedman, *Paro e Inflación*, Unión Editorial, S.A., Madrid, 1977, pp. 31, 64, 71.

correcto significado se refiere al incremento de los medios de pago; lo que, en igualdad de circunstancias, dará lugar a un alza de precios".

El Profesor Hayek afirma "Lo primero que hemos de hacer es detener el aumento de la cantidad de dinero, o al menos reducir dicho aumento al ritmo del incremento real de la producción". (28)

Para Hans F. Sennholz, la "inflación acrecienta los ingresos del gobierno y permite a los políticos gastar más dinero del que pueden reunir mediante impuestos... Acrecienta el poder del Estado para efectuar gastos y, concomitantemente, reduce el poder de compra del pueblo. Sólo el Estado es estrictamente responsable de la inflación, porque sólo él determina el quantum de moneda". (29)

La deflación es un mecanismo más peligroso y más perjudicial, sobre todo para las economías desarrolladas. Se apoya en la contracción del crédito, disminuye los gastos del Estado que frena la inversión pública y privada, estanca el proceso productivo, aumenta las cargas imposi-

(28) Friedrich A. Hayek, ¿Inflación o Pleno Empleo?, Editorial Diana, México, 1979, pp. 52, 62, 71.

(29) Hans F. Sennholz, Problemas Económicos de actualidad, Centro de Estudios sobre la Libertad, Buenos Aires, 1977, pp. 73, 80.

tivas y dejan de generar ingresos suficientes para el consumo. El proceso de éste fenómeno también origina que el circulante sea escaso en comparación con los productos.

La deflación también causa estragos en la economía, en virtud de que puede sufrir un grave descenso, y como consecuencia, aparece en gran escala el fenómeno de la desocupación.

4.2.- Distribución del Ingreso.

La inflación no afecta únicamente a los grandes sectores de la población, sino que a su vez trae aparejado el ensanchamiento del desequilibrio entre las clases sociales cuando hay una distribución regresiva del ingreso y que hace que los ricos sean cada vez más ricos y los pobres sean cada vez más pobres. Uno de los desequilibrios que se generaron en la economía mexicana por el llamado desarrollismo, seguramente el que causó más daños, porque se refiere al bienestar de las personas, es la injusta e inequitativa redistribución del ingreso entre los factores que contribuyen a producirlo.

El principal beneficiado con la inflación es el gobierno, que gasta el nuevo dinero puesto en circulación.

Los que en segundo término se benefician son aquellos fabricantes o comerciantes a quienes les compran mercancías y servicios los gobiernos con el dinero artificialmente creado. Los otros grupos beneficiados son todos aquellos que en general aumentan sus ingresos por arriba del alza de precios producida por el incremento de circulante.

Por lo general, las grandes capas de la población denominadas clase media y humilde son las que resienten más fuertemente los efectos de la inflación, la cual cuando llega a niveles altos, se revierte también contra los fabricantes, comerciantes y contra el mismo gobierno, quien durante las primeras etapas se beneficia con este fenómeno.

"Si la pobreza de grandes sectores de la población que produjo el desarrollo estabilizador es un grave mal, sus efectos perjudiciales se acentúan cuando existen condiciones de inflación como en la actualidad". (30)

El peso de los precios altos perjudica directamente a la clase trabajadora que está sujeta a ingresos fijos, en cambio los sectores que obtienen suficientes uti-

(30) Ramón Pimentel Aguilar, "¿Qué es la Inflación", Editorial Posada, S.A., México, 1975, p. 122.

lidades, son completamente inmunes a la inflación.

"La importancia de la inflación como problema político se relaciona también con el hecho de que la política anti-inflacionaria tiene que ser aplicada a través del sistema político con que cuenta el país; en éste, las decisiones están sujetas a las presiones tanto de los afectados por la inflación como de los que pueden verse perjudicados por las diversas medidas para combatirla".(31)

El problema central de una tendencia hacia una distribución más injusta del ingreso, provocada por el proceso inflacionario, representa un conjunto de acentuados conflictos sociales que difícilmente pueden resolverse en medio de las presiones de precios, y sin restarle continuidad al desarrollo, si no se cuenta con mecanismos de decisión política claramente aceptados como identificadores de los deseos de la sociedad. Los efectos negativos sobre la distribución del ingreso podrían eliminarse en principio introduciendo reformas al sistema impositivo, modificando los salarios, etc., sin embargo, sin un sistema político eficaz, la implantación de las medidas necesarias se vería probablemente obstaculizada en un ambiente de costosas fricciones sociales.

(31) Marín Maydon Garza, Inflación, Política Económica y Sistema Político, Revista Comercio Exterior, Vol. - XXIV, No. 6, México, Junio de 1974, p. 131.

Algunos sectores reaccionan a la inflación o a la consecuencia de las reacciones de los demás a ésta, para defender sus posiciones y mejorarlas. Los sindicatos tratan de defender los intereses de los trabajadores que ocupan, tanto aplicando los instrumentos sindicales en el mercado de trabajo, como utilizando mecanismos de presión política para que el gobierno tome medidas de política económica que repercutan en su favor en dicho mercado y para que los apoye en las negociaciones con otros sectores. Los empresarios también intentan defender sus posiciones respecto a las utilidades no concretándose a actuar directamente en el mercado de trabajo, sino ejerciendo presiones en el sistema político. En esta área, el sector empresarial tiene como instrumento de presión factores importantes que, si bien no afectan al mercado de trabajo o la economía en el corto plazo, pueden afectarlos en el largo plazo, como por ejemplo el posible comportamiento adverso de la inversión ante utilidades fuertemente reducidas. Por otro lado, "los trabajadores no sindicalizados, cuyas oportunidades de empleo disminuyen porque los sindicatos obtienen elevados salarios o porque se toman medidas antiinflacionarias que conducen a una disminución en el ritmo de la actividad económica, no disponen de organización para presionar dentro del sistema político en forma anticipada y eficaz para defenderse del desempleo. No es difícil que ellos resulten perjudicados; sin embargo, aca

so también opere en su favor el paso de consideraciones - de largo plazo. Como desempleados representan una base de presión política que debe ser reconocida por los diversos sectores en pugna antes de decidir convertirlos en víctimas de la defensa de sus posiciones". (32)

Al final de cuentas, las fuerzas inflacionarias - que operan a través de mecanismos de mercado son la expresión de las tensiones sociales que el sistema político no ha sido capaz de aliviar y por las que es posible observar tendencias contradictorias que no se pueden continuar indefinidamente, si es que se espera detener la - inflación. Un mayor gasto público para atender las necesidades sociales sin un esfuerzo compensatorio eficaz para incrementar los ingresos públicos, o para reducir las - disponibilidades de crédito interno y externo en manos de los consumidores e inversionistas, así como salarios crecientes sin medidas suficientes para contener la demanda global y limitar las utilidades de tipo monopolístico - que permite el mercado, y otras condiciones, serían resultados visibles, paralelos a la inflación, de un sistema social en grave desequilibrio.

Para detener permanentemente el proceso inflacionario, y no sólo por un corto tiempo, urge perfeccionar el

(32) Marín Maydon Garza, Ob. Cit., p. 132.

sistema político mexicano de tal manera que aumente su capacidad para resolver las fricciones sociales, que pueden escapar cada vez más lejos de su campo de soluciones viables.

4.2.1.- Forma de Distribución del Ingreso.

"Dentro del ciclo económico, nos percatamos que parte ha de recibir por su aportación cada uno de los factores que interviene en el proceso productivo, esto es, lo percibe el trabajador por su esfuerzo, el rentista por proporcionar la tierra, el capitalista al invertir su capital y también el empresario, por su trabajo de dirección y espíritu de empresa". (33)

La proporción entre las cantidades que tales factores habrán de recibir es relativa, y a cada uno de los renglones que se reciben como compensación, se le asigna un nombre especial; lo que recibe la persona que aporta la naturaleza es la renta; lo que percibe el capitalista es el interés; la compensación al trabajo humano es el salario y la utilidad con que se beneficia el empresario es el provecho.

La distribución no solamente estudiará las preten-

(33) Sergio Domínguez Vargas, Ob, Cit., p. 203.

siones de tipo individual, sino en general las del grupo social a que pertenecen los factores productivos que tienen derecho a recibir parte de lo obtenido. Por ello, el reparto no estudia lo que debe recibir un trabajador; o qué interés va a percibir determinado inversionista. Insistimos en que la distribución no estudia individualidades sino generalidades; y así sabremos cuanto va a obtener el factor trabajo, qué tasa de interés se paga al capital, cuál es en circunstancias normales el monto de la renta.

Además de los sujetos que obtienen una compensación en el reparto, el Estado, como órgano soberano que vigila y protege la actividad económica, ha de obtener una parte de la producción tomando la representación de la sociedad, ya que aquella parte que corresponda al Estado por concepto de impuestos a la producción, se aplicará a la creación de servicios públicos.

4.2.2.- El Salario y sus Desproporciones.

"Uno de los factores de la producción a quien toca parte considerable del ingreso nacional es el trabajador, debido a que en una empresa los salarios representan en conjunto, una elevada suma del gasto. Individualmente no representan mayoría, pero en conjunto sí, en relación con

lo que reciben los otros factores". (34)

Al hablar de la diferenciación de salarios, no podemos pasar por alto lo enunciado por la teoría clásica - que consignaba, en forma por demás optimista, que los salarios deberían ser regulados de acuerdo con las circunstancias en que se desarrollaba el proceso productivo.

En el caso de que una actividad se tuviera que desarrollar en condiciones menos agradables para el trabajador, se le asignaría un salario más alto y así estarían todos los obreros del mundo debidamente compensados a través de lo que en Economía se llama ventaja neta, es decir, a aquellas personas que tuvieran un empleo agradable correspondería un salario menor; a un empleo positivamente desagradable correspondería a un salario mayor.

En la práctica comprendemos que esta Escuela es muy idealista, consecuentemente, sus fundamentos son falsos, como obviamente comprobamos que casi siempre las malas condiciones de trabajo y los bajos sueldos van juntos.

El maestro Domínguez Vargas nos señala un ejemplo que dice: "quien trabaja en recolectar basura no tiene ciertamente un empleo agradable, al contrario, se mueve-

(34) Sergio Domínguez Vargas, Ob. Cit., p. 205.

en condiciones de poca salubridad y decoro, más no por ello vemos que goce de un salario más alto que una persona que trabaja en buenas condiciones de salubridad y confort".

¿A qué se debe entonces la diferencia entre los salarios de un trabajador y otro?. Por tal razón, no podemos aceptar plenamente los argumentos de la escuela clásica, pero tampoco podemos decir que sea la diferencia de conocimientos ni de habilidades personales, ya que un campesino que tiene que trazar un surco, y saber a qué momento debe cosechar, requiera más conocimientos que un trabajador que se dedique a apretar tuercas a automóviles durante la jornada de trabajo, sin embargo, proporcionalmente, gana más el obrero de la fábrica de automóviles que el campesino.

Si tratamos de encontrar cuál es la razón de la diferencia de salarios, debemos recurrir a aquel principio económico llamado productividad marginal. Dependerá la fijación del salario del número de personas que pueden realizar cierta actividad; si muchas personas demuestran aptitudes para barrer una calle, el salario por tal actividad será bajo. Si el número de personas que pueden construir un puente es menor, el salario por esta actividad técnica será más alto.

La fijación del salario depende también de la eficacia del equipo con que se trabaja y del estado económico de la empresa o actividad a la que tenga que dedicarse; un obrero que trabaje en una fábrica dedicada a la producción de aparatos de televisión, industria que en el mundo actual se encuentra en auge, por la demanda de aparatos y por el costo de utilidades que representan para el patrón, podrá tener oportunidad de gozar de un salario más alto, - en relación con lo que ganaría un obrero de una fábrica empenada en la elaboración de algún producto que ya no tuviera gran demanda en el mercado, por ejemplo, fonógrafos de cuerda.

Otro concepto que debe agregarse, es el llamado de la lucratividad. Depende de las condiciones en que se desenvuelve una empresa y la demanda de mano de obra. Es decir, si no existen suficientes compañías armadoras, deberán colocarse en fábricas de diversa índole en las que no podrán desarrollar su actividad especializada y tendrán señalado un bajo salario; en cambio, si existiesen en México varias armadoras de automóviles y el número de técnicos sigue siendo el mismo, podrán ofrecer su trabajo a varias fábricas, las que demostrarán interés en contar con sus servicios, se vuelve lucrativo el trabajo de ese técnico y habrá de señalársele un salario más alto.

La constante desigualdad en los salarios nace por las siguientes causas:

a).- La falta de conocimientos del obrero acerca de la existencia de otros centros de producción donde pueda obtener mayor salario, provoca una desigualdad en ingresos para obreros del mismo ramo.

b).- El inconveniente que tiene el obrero especializado de perder las ventajas de su especialización si cambia de trabajo.

c).- El peso de la inercia, que se explica al decir que el obrero que se habitúa a un ambiente determinado, no desea abandonar su hogar y un medio social que le es ya familiar, para trasladarse a otros sitios; en consecuencia, los trabajadores jóvenes son mejor recibidos por los patrones, porque agilizan el proceso de producción aplicando no solamente su fuerza física, sino porque se amoldan en cualquier ambiente.

d).- Esta causa basada en la realidad, consiste en que la situación desigual se perpetúa y pasa por tradición.

Quienes se han dedicado a trabajar en actividades-

poco remunerativas, en pocas ocasiones, sus hijos llegan a dedicarse a actividades bien remuneradas.

4.2.3.- Los Sindicatos y su Intervención.

Según los costos de producción que calcula un patrón, existe bajo ciertas circunstancias, una posibilidad de atender peticiones hechas por parte de los sindicatos, para lograr de los empresarios aumentos o concesiones para los trabajadores.

Si un patrón tiene ya determinados sus costos de producción sabe cuánto va a gastar en su proceso, qué margen de utilidad desea obtener y por lo tanto, calcular cuánto puede pagarle a cierto número de obreros. Una persona que ya a percibir utilidades que le permitan pagar al obrero cierta cantidad diaria no podrá atender del sindicato una petición tendiente a obtener un porcentaje elevado de aumento, porque existe un costo de producción sobre el que se ha basado y utilidades moderadas que le sirven para calcular la cantidad de sueldos o salarios que ya a cubrir a cada obrero. Existe sin embargo la oportunidad de los sindicatos para hacer sus peticiones de aumento o de concesiones para los trabajadores; siempre y cuando las utilidades que ya a percibir el patrón se elevan y el costo de producción permanece invariable.

El sindicato podrá argumentar que existiendo el mismo costo de producción y elevándose las ganancias, el patrón obtiene un margen que le permite proporcionar a los obreros un mayor salario.

Los sindicatos estudian las condiciones adecuadas en que puede presentarse el desequilibrio entre el costo de producción y la elevación en las utilidades futuras del patrón, para proceder a sus peticiones.

La inflación o aumento de circulante es el principal elemento perturbador en el equilibrio de los precios, roto este equilibrio empiezan a funcionar otros elementos que agravan la situación, entre los que sobresalen las peticiones sindicales de alzas de salarios que no están respaldadas por un aumento de productividad. Pero es necesario hacer notar que tanto las peticiones de aumento de los sindicatos, como el alza de los comerciantes son consecuencias y no causas de la inflación.

La teoría del aumento de los costos es utilizada frecuentemente por grupos empresariales que tratan de explicar el fenómeno inflacionario como la causa inmediata que los obliga a ellos a subir los precios.

La teoría de los costos afirma que la inflación se

produce cuando los sindicatos exigen aumentos de salarios por arriba del aumento de la productividad de los obreros, o bien, cuando los productores monopolistas de materias primas o productos utilizados en el proceso de fabricación aumentan sus precios.

Según esta teoría, los contratos colectivos de trabajo, que exigen a los empresarios aumentos de salarios por arriba del aumento de la producción de los obreros, provocan un aumento en los costos que se traduce en un aumento de los precios.

A raíz del aumento de salarios se inicia la llamada espiral inflacionaria o carrera precios-salarios: los trabajadores piden aumentos de salarios, los patronos aumentan los precios, y así sucesivamente hasta que se generaliza el proceso inflacionario. Cada nuevo aumento de salarios es seguido por un nuevo aumento en los precios.

Esta teoría confunde uno de los efectos de la inflación con sus causas, pues los costos y los salarios son, en último término, precios; es decir, el salario es el precio del factor trabajo, y los costos, en general, son los precios de materias primas o productos que sirven para hacer otro producto.

Es verdad que el aumento de salarios provoca el aumento de precios en una u otra industria, pero es falso que sean los sindicatos quienes inician el alza general de los precios.

Los sindicatos, estrictamente hablando, al exigir salarios por arriba de su productividad, originan el desempleo de varios de sus compañeros y la disminución de la producción, que puede incidir sobre un aumento de los precios del producto que redujo la producción, pero no en todos los precios.

Las peticiones immoderadas de aumentos de salarios por los sindicatos son con frecuencia una consecuencia de la inflación, que a su vez agravan el caos social producido por la inflación, pero no su causa principal.

Los monopolios y los sindicatos cuando fijan precios a sus productos y al trabajo por arriba de los que se fijarían libremente, provocan una disminución en los niveles de vida, un mayor desempleo e impiden que bajen los precios, pero no son la causa del alza general de los precios.

Si la cantidad total de dinero en poder del público no aumenta, las alzas de precios de algunos artículos

o servicios monopolizados, proycarán una disminución en la compra de otros productos, pero no es posible que aumenten todos los precios, como sucede en los perfodos inflacionarios.

CONCLUSIONES

Primera.- El salario mínimo legal en México, y los derechos protegidos por la Constitución en beneficio de la clase trabajadora, los encontramos encuadrados dentro de una concepción filosófica-jurídica y de derecho político en la cual el Estado interviene en la vida económica y social del país para garantizar, institucionalmente, esos derechos fundamentales.

Segunda.- El Congreso Constituyente cambió en forma radical sus proyecciones y, al discutirse el Artículo 5º Constitucional, se propusieron adiciones en cuanto a situaciones elementales y básicas en las condiciones de los trabajadores tales como jornadas de trabajo, descansos semanales, ampliadas después a salarios mínimos, higiene del trabajo, riesgos, convenios colectivos, trabajos de mujeres y menores, tribunales del trabajo, etc., - que dieron lugar al Nuevo Artículo 123.

Tercera.- El Derecho del Trabajo, parte integrante del Derecho Social Positivo, se identifica en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, la primera ley fundamental en el mundo que creó un régimen de derechos individuales y de derechos sociales con autonomía unos de otros, - pero compatibles entre sí.

Cuarta.- La Constitución política-social se caracteriza en que su sistemática jurídica comprende derechos individuales y de derechos sociales, en favor de los individuos vinculados socialmente. De estas normas protectoras y reivindicadoras para los obreros y campesinos, se extendieron al mismo tiempo a todos los prestadores de servicios, favoreciendo con esto la transformación del Estado Moderno para ejercer funciones no sólo políticas sino sociales.

Quinta.- Es importante señalar que aquellos hombres que intervinieron y lucharon por obtener mejores condiciones de vida para la clase trabajadora del país, fueron los portadores de una nueva ideología como cimiento de la estructura política y de la vida económica y social mexicana.

Estos hombres son, en realidad, los que merecen nuestro reconocimiento, puesto que ellos abrieron el camino para la transformación del Estado moderno, y lograr el mejoramiento de los grupos humanos con una finalidad social, la reivindicación de los derechos del proletariado, a efecto de que recupere con los bienes de la producción lo que justamente le corresponde por la explotación del trabajo humano desde la Colonia hasta nuestros días.

Sexta.- Las reformas conseguidas por los trabajadores son necesarias, puesto que nuestro país va evolucionando, por lo que las normas anteriores ya no corresponden al grado de desenvolvimiento de las relaciones sociales y económicas ni a las necesidades actuales de los trabajadores, por lo que es indispensable, para dar satisfacción a los principios de derecho y al principio creador de la Asamblea Constituyente de Querétaro en el año de 1917, de reformar y completar las disposiciones de cada uno de los preceptos contenidos en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo que, por ser una especie de idea, fuerza y exige además constante superación que armonice con las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Séptima.- Ahora bien, la transformación social de un país se va logrando a medida que se vayan desarrollando las actividades económicas de la población, del incremento de la productividad, de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresando en la armonía de sus relaciones, el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes así como la elevación del nivel de vida económico mediante el empleo y la justa retribución por el trabajo realizado, para lo cual deben aprovecharse mejor los recursos naturales y aumentar la producción por un mayor perfeccionamiento técnico y una mejor capacita-

ción profesional, pues sólo así podremos mejorar las condiciones y niveles de vida de todos los sectores de la población, obteniendo como resultado el progreso del país.

Esta transformación se complementará con la función de la Justicia Social, puesto que no es sólo tutelar en la Ley y en el proceso, sino que se trata de corregir injusticia y errores originados en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos del proletariado, y poder conseguir el pago real que les pertenece por el trabajo realizado.

Octava.- La legislación de trabajo y las instituciones que de ella emanan, son y siempre serán perfectibles, o sea, que la aplicación de la Ley transforma a la sociedad y la hace evolucionar en el progreso social y por tanto, la Ley queda rebasada por la realidad y por ello el Derecho del Trabajo es esencialmente dinámico, en tanto que genera su propia transformación en esa línea de progreso.

Noyena.- En cuanto a los métodos de protección al salario, el procedimiento a seguir por estudiosos de los problemas económicos, políticos y sociales es por medio de reuniones en las cuales interviene personas preparadas dedicadas a la investigación, por lo que fue creada la Co

misión Nacional Tripartita integrada por representantes de los tres sectores: empresarial, obrero y gubernamental; sus objetivos son esenciales e importantes, pues no sólo tienen como función estudiar posibilidades de solución a problemas nacionales, sino que, en sus reuniones, se trata de crear conciencia conjunta de los problemas que tratan de resolver y asumir responsabilidades compartidas, así como hacer recomendaciones para afrontar los problemas y encontrar soluciones que beneficien a todo el país.

De estas reuniones han surgido ideas y se han realizado estudios y análisis detallados de diversos factores, con respecto al desarrollo de un país significando con ello la realización de aptitudes humanas, dependiendo del aprovechamiento racional y justo de la fuerza de trabajo.

Es necesario que en nuestro país exista la productividad, entendiéndose como "la eficiencia del sistema económico para generar bienestar compartido, analizando este precepto, es fundamental e indispensable el desarrollo de los recursos humanos; la noción del desarrollo implica el rechazo de la sociedad de consumo como modelo de crecimiento; niega la validez de la sociedad opulenta como objetivo histórico de la nación; plantea el valor fun-

damental del ser humano como fin de la sociedad y como expresión auténtica de la verdadera riqueza. El concepto de desarrollo plantea la necesidad de una intensa capitalización nacional en recursos humanos paralela a la capitalización física, y justifica plenamente otros regímenes del gasto en salud, educación, capacitación y cultura como inversiones indispensables para el crecimiento de un país en vías de desarrollo.

Decima.- Es importante manifestar que se han formado centros de estudio e investigaciones como son el Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo (CENIET), el Consejo Nacional de Cultura y Recreación para los Trabajadores (CONACURT), el Servicio Público del Empleo, el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET), y la Dirección General de Formación Profesional - cuyos objetivos principales serán conocer con estricto apego a la realidad, las condiciones socio-económicas del país así como establecer programas que tengan como propósito contribuir a la elevación de la conciencia cívica de los trabajadores, a la superación de su formación cultural, no con criterios tendientes sólo a elevar su capacidad productiva, sino procurando su mejoramiento colectivo de nivel cívico, político y cultural de nuestro pueblo.

Decima Primera.- Una de las mejores y más efec-

tivas formas de hacer que se cumpla la Ley en toda la extensión, es la de promover una conciencia solidaria que permita la eficaz defensa de los intereses y derechos de la población consumidora mediante una organización colectiva, esta organización la integrarán; la Procuraduría Federal del Consumidor, la Secretaría de Comercio, Instituto Nacional del Consumidor, Alianza Popular (sectores obrero, campesino y popular del Partido Revolucionario Institucional), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, y organizaciones de consumidores, ya constituidas por la Procuraduría Federal del Consumidor. Estos organismos tramitarán quejas por violaciones a precios, peso, medida y normas de calidad de bienes y servicios.

En este aspecto es muy importante mencionar el nuevo texto del Artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (Artículo reformado según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 3 de febrero de 1983), que da mejor alcance a la Protección del Consumidor y al Poder Adquisitivo del salario de la clase trabajadora.

Decima Segunda.- También se han integrado comités y brigadas de protección al consumidor, siendo sus finalidades principales las de orientar al público acerca de sus derechos y recursos legales con fundamento en la Ley-

Federal de Protección al Consumidor, se les explicará que adquieran los productos que necesiten en los establecimientos que ofrecen precios comparativamente más bajos de aquellos comerciantes o prestadores de servicios abusivos. Además se les tratará de educar y concientizar para que denuncien toda violación a los precios autorizados para los artículos de consumo generalizado o de interés público, ocultación, acaparamiento o especulación de artículos de consumo necesario o materias primas esenciales; será motivo de denuncia la conducta de los comerciantes proveedores de bienes o prestadores de servicios que pretendan obtener lucro indebido, cambiar o aplicar, en su beneficio, cláusulas de contratos de compra-venta al contado o a crédito, lesivas a los intereses de los consumidores; también es necesario denunciar ante el Ministerio Público todos los hechos que pudieran ser constitutivos de delitos contra la economía popular.

Decima Tercera.- Las autoridades también han tomado sus medidas para proteger al consumidor y se han integrado comisiones en diferentes dependencias gubernamentales, como es el caso de la Comisión de Gestoría y Procuración del Senado de la República y de la Cámara de Diputados, quienes trabajan en coordinación con la Secretaría de Comercio y la Procuraduría Federal del Consumidor. Sus funciones son de orientadores y gestores para cualquier

problema que surja y lesione el interés y economía del - consumidor, se les indicarán a los consumidores de la ubi- cación y las facultades que tendrán los comités distrita- les y municipales. Estos comités, son órganos permanen- tes para la recepción de quejas y sus respectivos trámi- tes, así como la promoción de acciones para proteger el ingreso familiar.

Decima Cuarta.- Se han creado organismos que bene- fician a los trabajadores y su familia, siendo éstos los siguientes: Compañía Nacional de Subsistencias Populares- (CONASUPO), Fondo Nacional de Fomento y Garantía al Consu- mo de los Trabajadores (FONACOT), Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), Instituto Nacional del Consumidor y Procuraduría Federal del Consumidor.

Decima Quinta.- En virtud de que el Salario debe - cubrirse precisamente en moneda de curso legal, es indis- pensable que la fijación de los Salarios Mínimos se de- terminen considerando el deterioro del Poder Adquisitivo- de la Moneda Nacional de acuerdo con los indicadores eco- nómicos del Banco de México, para restituir en primer tér- mino el valor del Salario que se haya de perder durante - el periodo de su vigencia, impidiendo que el Salario sea regresivo (o sea que vaya disminuyendo).

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Castorena, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, 1a. - Edición, Editorial Jaris, Guadalquivir, 1974, México.
- 2.- Cayazos Flores, Baltazar. El Derecho del Trabajo en - la Teoría y en la Práctica, Editorial Jus, S.A. 1972.
- 3.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. - 2a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977.
- 4.- De la Cueva, Mario. El Derecho Mexicano del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A. México, 1975.
- 5.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Tra - bajo, Editorial Porrúa, S.A., 5a. Edición, México, - 1978.
- 6.- Domínguez Vargas, Sergio. Teoría Económica, Editorial - Porrúa, S.A., México, 1970.
- 7.- Friedman, Milton. Paro e Inflación, Unión Editorial, - S.A., Madrid, 1977.
- 8.- Fritz, Machlup. Relative Price and Agregate Spending, - American Economic Review, Tercer Trimestre de 1954.

- 9.- Guerrero Eugueria I. Manual del Derecho del Trabajo, 3a. Edición Aumentada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1967.
- 10.- Hayek, Friedrich A. ¿Inflación o Pleno Empleo? Editorial Diana, Madrid, 1979.
- 11.- López Bosh, J.E. Teoría y Práctica de la Contratación Colectiva, Acosta, Italia, 1972.
- 12.- Marx, Carlos. Historia Crítica de la Teoría de la Plusvalía, versión de Wenceslao Roces, 3 Tomos, Fondo de Cultura Económica, México, 1945.
- 13.- Marx, Karl. Obras Escogidas, Trabajo Asalariado y Capital, Moscú, 1969.
- 14.- Marx Carlos y Engels F. Crítica del Programa de Gotha, Obras Escogidas, Tomo II.
- 15.- Maydon Garza, Marín. Inflación Política Económica y Sistema Político, Revista Comercio Exterior, Volumen XXIV, No. 6., México, Junio de 1974.
- 16.- Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios, Ginebra, 1968.

- 17.- Pascuchi, Marcal. Política de Salarios, Editorial - Sudamericana, Buenos Aires, Biblioteca de Orientación Económica, 1957.
- 18.- Pazos, Luis. Devaluación en México, Editorial Diana, México, 1983.
- 19.- Pimentel Aguilar, Ramón. "¿Qué es la Inflación?", - Editorial Posada, S.A., México, 1975.
- 20.- Sennholz, Hans.F. Problemas Económicos de Actualidad. Centro de Estudios sobre la Libertad, Buenos-Aires, 1977.
- 21.- Trueba, Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
- 22.- Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa, S.A., México, 1962.

L E G I S L A C I O N

- * Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México 1975, 1984.
- * Diario de los Debates del Congreso Constituyente - 1916-1917. Ediciones de la Comisión Nacional para la celebración del sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional; Tomo I. México, 1960.
- * Nueva Ley Federal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A., 1970, - 1984.
- * Nueva Ley Federal del Trabajo. Abraham Olguín Jiménez, - Editorial Olguín, S.A., 3a. Edición, 1983.
- * Ley Federal del Trabajo. Editores Mexicanos Unidos, - S.A., 1a. Edición, 1984.

J U R I S P R U D E N C I A

Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 16.

Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 80.