

FACULTAD DE DERECHO

---

# **Estudio Económico-Jurídico de los Salarios**

**T E S I S**

*Que para obtener el Título de:*

**LICENCIADO EN DERECHO**

*P r e s e n t a*

**ADELARDO GALEANO JIMENEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1 9 6 9**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

**A mi Padre.**

**Lic. ADELARDO GALEANO MOLINA**

**Por tu ejemplo de dignidad, honestidad y virilidad,  
que me ha enseñado a ser hombre.**

**A mi Madre**

**Sra. ALICIA JIMENEZ DE GALEANO**

**Mujer admirable que supo acunar mis sueños de  
niño, que encauzó mis inquietudes de adolescente  
y que me ayudó a forjarme hombre.**

4.

*A mis hermanos*

**MARIO,**

**CESAR RAUL y**

**JORGE LUIS.**

*A mis maestros  
con gratitud.*

0

**NAPOLEON.**—*¿Qué hacemos con este oficial, Guiseppe?  
todo lo que dice es una sandez.*

**GUISEPPE.**—*Hacedle general, señor y todo lo que diga  
estará bien dicho.*

**BERNARD SHAW**

## INTRODUCCION

El tema de los salarios ha sido objeto de atención desde hace mucho tiempo, pero no obstante ello, tiene gran actualidad. El tema no solamente conmueve a las grandes masas de población, sino que se ha infiltrado en la política de los gobiernos y en la actividad de los grandes organismos internacionales, amén, de la abundante aportación de los estudiosos y así por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, en su Declaración de Filadelfia, dijo: "Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". Puede decirse que éste es el postulado básico del Derecho Social; pero es claro que no se cumpliría si el Estado no protege por medio de disposiciones legales y de procedimientos adecuados, a los económicamente débiles, que por serlo, se hallan imposibilitados para hacer valer el mencionado derecho ante la resistencia egoísta de otras clases sociales.

En nuestro tiempo los problemas de los grupos mayoritarios de la sociedad en que vivimos, del hombre-masa, para usar la expresión de José Ortega y Gasset ha ocupado el primer plano y esta situación ha llevado a la consideración de que existe un derecho social y garantías sociales, como si todo el derecho no fuera un producto social. A pesar de la justeza de la crítica, parece ser que el concepto de derecho social puede justificarse como dice Martín Granizo y González, si se toma en cuenta el empeño de los juristas para "...hallar una fórmula justa de convivencia entre las diversas clases que integran la sociedad y los esfuerzos realizados por los que se estiman oprimidos para vencer en la lucha entablada contra los predominantes".

Josserand, en un artículo denominado "La protección de los débiles por el Derecho" (1) cita con grupos débiles, a las mujeres, los menores, los pródigos y las personas morales; pero estos grupos se ven atacados de una debilidad, inherente a su ser. Según este autor, hay un grupo de débiles, que se ven atacados de una debilidad profesional o contractual, éstos son, según el sabio maestro: los trabajadores que individualmente se presentan a una empresa a solicitar empleo y ésta, puede imponerles su propia Ley y condiciones de trabajo ventajosas para ella.

En sus conclusiones Josserand expresa: "Así, en todos los países, se han tomado medidas para venir en ayuda de los trabajadores, quienes sufren las consecuencias de la opresión de las fuerzas económicas y sociales del mundo contemporáneo; así se renueva, en sus fundamentos como en su realización, la protección de los débiles por el derecho". (2)

Lucio Mendieta y Núñez en un interesante estudio afirma que "...el Derecho Social se encargará de realizar en las sociedades humanas las transformaciones necesarias a su propia existencia y desarrollo. No fueron los patronos, los empresarios, los que cambiaron de naturaleza ni de moral para hacer posibles las conquistas obreras, sino éstas las que operaron un cambio total en la organización de la industria y del trabajo y en la actitud del Poder Público frente al proletariado".

El derecho del-trabajo es una rama o expresión del derecho social; su materia es la regulación de los conflictos laborales, a los que pretende dar solución bajo la influencia bienhechora de la justicia. En su lento peregrinar, el derecho laboral preocupado por la suerte del trabajador que da su vida misma a la producción, a cambio de una paga que las más de las veces apenas les permite subsistir, ha establecido una serie de derechos o garantías que no solamente pretenden elevar el nivel de vida del trabajador y de los suyos, sino asegurar la supervivencia misma del capitalismo, cuya metamorfosis pre-

---

(1) Josserand Luis. "La Protección de las débiles por el Derecho". pág. 316 "Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración" Año XLV. Diciembre de 1945. Montevideo.

(2) Josserand Luis. Op. Cit. pág. 5. Enero de 1946.

sencian los hombres de nuestro tiempo. Creemos que entre las garantías conquistadas por la clase trabajadora, las más importantes son la limitación a la duración de la jornada de trabajo y la fijación de un salario justo o remunerador.

El hombre de nuestro tiempo confronta dos realidades: un inusitado desarrollo de la ciencia y un estancamiento en el campo de los valores. En efecto, asistimos a una verdadera revolución en el campo de las ciencias, principalmente en las físico-matemáticas; mientras que en el de las humanidades, ese estancamiento ha generado una confusión en los espíritus, es decir, que el conocimiento de la esencia íntima del hombre y de sus valores fundamentales no ha progresado al mismo ritmo que la ciencia y la técnica.

En el porvenir, ese progreso del conocimiento científico debe ser paralelo con un nuevo planteamiento del ser humano y de su valor en el mundo que lo rodea, de manera que el imperio del derecho y con ello de la justicia, sean una realidad para el género humano. Esta aspiración tropieza frecuentemente con el egoísmo de algunos, que obstaculizan el trato equitativo de los individuos, de las clases sociales y de las naciones. La realidad acusa que los más fuertes se imponen a los más débiles, lo que engendra una situación de zozobra y malestar.

La angustia en que vive el hombre contemporáneo sólo podrá superarse si sus relaciones se ubican en un plano de equidad y justicia y creemos que una de las medidas no sólo eficaz sino de realización urgente, es la fijación de los salarios. He allí la razón por la que en este estudio se tratan algunos aspectos jurídicos y económicos de dicho tema.

El espíritu que ha animado al derecho laboral no ha sido el mismo. El triunfo del liberalismo y de las generalizadas ideas de que el interés personal es suficiente para procurar la riqueza tanto a los individuos como a las naciones y de que, la libre competencia es bastante para lograr el desarrollo económico, estimó innecesaria la intervención del Estado en la vida económica, ya que se reiteraba que el individuo estaba capacitado para procurar y alcanzar la felicidad, poniendo en movimiento sus energías creadoras. Es entonces cuando la misión del Estado se limita a garantizar la libertad, la seguridad interior y exterior y la propiedad como condiciones esenciales del progreso individual.

El individualismo y el no intervencionismo del Estado tienen una aceptación en la política de los gobiernos del Siglo XIX, y sus ideas, que alcanzan su más alta y brillante expresión en la obra de Stuart Mill, empiezan a decaer a partir de 1880, no solo por la crítica del socialismo, sino muy especialmente por las mismas contradicciones de las teorías clásicas y de la realidad de los hechos.

Si bien numerosos autores clásicos sostienen que la libertad es el principio fundamental de la política económica, admiten en diversos grados la intervención del Estado en las relaciones económicas, porque el liberalismo, y aquí está la coincidencia, ya no es un principio científico, y el Estado, lejos de ser una mal necesario, tiene como el individuo una esfera legítima de acción.

Las ideas favorables a la intervención del Estado se han impuesto definitivamente, más que por el propio valor de sus principios, por la evolución política y económica operada a fines del siglo XIX y en el curso del siglo XX. El crecimiento de la industria y la progresiva importancia de las clases obreras así como el desarrollo del sindicalismo han sido probablemente los hechos que propiciaron la intervención del Estado. Las leyes del seguro obrero por enfermedad, accidentes, invalidez y vejez y la legislación laboral producida por todos los congresos y parlamentos del mundo, han sido los hechos más significativos de la creciente intervención del Estado en materia económica en los campos de la producción y de la distribución de las riquezas.

Las presentes líneas a manera de introducción se han prolongado más allá de lo que nos habíamos propuesto, pero los problemas soslayados en la misma y otros más, ligados con la idea de que el salario no solamente debe procurar una existencia digna de las clases trabajadoras, sino además su desarrollo económico y consecuentemente el aumento de su riqueza son la materia de los diversos capítulos en que la hemos dividido.

Creemos firmemente que el Derecho Social y dentro de éste el Derecho del Trabajo habrán de coadyuvar a la conciliación del capitalismo y del socialismo que antaño aparecían irreductibles, pero que hoy se compenetran, esperanzados de que muy pronto se realice una simbiosis de ambos sistemas, que permita aprovechar lo positivo de ellos, y asegurar de esa manera la exaltación de la justicia que ha de regir en todo momento la existencia de la humanidad a través de la apasionada defensa de la persona humana y de los valores que le son consubstanciales.

## **CAPITULO I**

### **EL CONCEPTO DE SALARIO A TRAVES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO**

#### **SUMARIO:**

- a) **El salario en Roma.**
- b) **El salario en la Edad Media. Los conceptos de Justo precio y Justo salario.**
- c) **El salario para la Iglesia Católica.**
- d) **El salario en la economía clásica: David Ricardo, Malthus, Adam Smith y Stuart Mill.**
- e) **El salario para Marshall.**
- f) **El salario en las ideas marxistas y en otras doctrinas económicas contemporáneas.**
- g) **Comentario final.**

a) **Los Salarios en Roma.**—Las numerosas conquistas que hicieron los romanos, ocasionaron que la institución de la esclavitud adquiriera gran auge en el Imperio Romano. El esclavo no era considerado en Roma como persona, por lo que carecía de derechos civiles, no podía contraer matrimonio legal o poseer alguna cosa a nombre propio, salvo sus ahorros que podía poseer con el consentimiento de su amo. Los tribunales públicos los juzgaban por los delitos que cometían cuando no querían hacerlo sus dueños; éstos sólo respondían de los daños causados por sus esclavos hasta el límite de su valor. Las grandes vejaciones que los esclavos tenían que sufrir, produjeron graves sublevaciones; y es memorable la sublevación de los esclavos de Sicilia. La condición de esos infelices, sólo mejoró después de continuas luchas, Julio César trató de mitigar la dureza del trabajo servil. En los tiempos de Augusto se dictó un edicto, fijando los casos en que se podía pedir que un esclavo fuese sometido a tormento. Una ley Petronia, mencionada en Fr. 42, Dig. de contrah. emp. XVIII, I (1), prohibió a los señores obligasen a sus esclavos a luchar contra las fieras del circo o venderlos para ese fin. Claudio mandó que adquirieran la libertad los esclavos viejos o enfermos abandonados por su dueño; y si por alguna circunstancia aquellos eran muertos, se declaraba homicidas a sus dueños, Fr. 2, Dig. Qui sine manum, XL, 8. (2)

Catón propone que a los esclavos viejos o enfermos se les venda, para ahorrarse los gastos de manutención. Sin embargo, cuando la oferta de esclavos era abundante y en consecuencia costaba poco adquirirlos, el amo no necesitaba gastar mucho en mantenerlos y podía

---

(1) Citada por José D'Aguanno. "Génesis y Evolución del Derecho", pág. 200. Ed. "Impulso", Buenos Aires, República Argentina, 1943.

(2) Citada por José D'Aguanno. Op. Cit. pág. 200.

darse el lujo de hacerlos trabajar duramente y agotarlos pronto, reponiendo su acervo con nuevas compras. Cuando escaseaban los esclavos a consecuencia de la falta de nuevas conquistas o de la decadencia del comercio de esclavos, llegaban a ser muy costosos y, un esclavo como objeto valioso requería de un mejor trato. El amo probablemente, tuvo que dar entonces a sus esclavos lo bastante para sostener una familia y preservar su especie.

Podemos concluir que durante el Imperio Romano, no existió una teoría de los salarios, por no existir trabajadores asalariados en el sentido técnico de la palabra, puesto que como hemos dicho antes, todas las actividades comerciales e industriales eran realizadas por esclavos, ya que los patricios y hombres libres romanos, consideraban que era degradante, el dedicarse a esas actividades.

b) Los Salarios en la Edad Media.—Durante el Feudalismo, existió la institución de la servidumbre, según la cual el siervo recibía un tratamiento especial, puesto que no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario, le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar y en caso de que la abandonara era sancionado duramente por el señor feudal. Según José D'Aguanno (3), los siervos no obstante, podían ser empleados en trabajos ajenos a la agricultura, como lo eran las artes o el servicio militar; tenían personalidad jurídica puesto que estaban sujetos a una jurisdicción ante la cual podían someter sus pleitos, se les permitía casarse y sus matrimonios producían efectos civiles, salvo que estuviesen sometidos a diversos señores, por el vínculo contraído con la tierra. En principio los siervos podían poseer bienes y requerían de la autorización del señor para enajenarlos.

Corresponde hacer notar que en Inglaterra durante el siglo XV, se empezó a permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero y una renta por la tierra que poseía. Esto no ocurrió en otros países como Alemania, sino hasta 1806 y 1812 y más tarde en 1861 en Rusia, con el decreto de emancipación de los siervos.

Otro de los sistemas de salarios de la Edad Media, es el del artesano, donde según Maurice Dobb, "El trabajador es en cierto sentido, su propio patrón, que hace y vende sus productos y que retiene como uti-

---

(3) Citada por José D'Aguanno. Op. Cit. pág. 201.

lidad, el excedente o ingreso neto por encima del costo de sus materiales y de su propia subsistencia”.

De lo anterior, parece desprenderse que la desaparición de restricciones legales, que ligan al trabajador a un amo determinado, era necesaria para la existencia de un sistema de salarios más equitativo que permitiera al trabajador disponer mejor de su esfuerzo, fortaleciendo así su economía.

La escolástica se preocupa, ante todo, por garantizar al trabajador una remuneración legítima y los principales representantes de esa corriente se empeñan en precisar un concepto de justo precio y justo salario. Rene Gonnard (4) señala, que por precio justo; entendieron “Aquel que reunía las siguientes condiciones: 1.—Permitir al productor vivir decorosamente con el producto de su actividad. 2.—Impedir poner a ración al consumidor. Ni el productor ni el consumidor, deben abusar de las circunstancias económicas que les favorezcan y no vacilaron en confiar al Estado la misión de determinar el precio, quien al efecto debería tomar en cuenta distintos elementos: el trabajo empleado, la inteligencia exigida, el costo de producción, el riesgo que se ha corrido y la costumbre”.

¿Cómo se valoraba el salario justo? Al respecto, Santo Tomás (5) señaló que el salario justo se fijaba “...según la costumbre y una estimación común”. Autores modernos piensan al igual que Santo Tomás, que en una sociedad equilibrada todo hombre trabajador debe con su salario atender a la vida de los suyos y ahorrar para las épocas malas. Gonnard dice que “Parece que esta doctrina del salario justo, tuvo una influencia efectiva en la práctica, y que, en el siglo XIII especialmente, la tasa de salarios fue satisfactoria”.

Eric Roll dice, que aún Santo Tomás había permitido algunas oscilaciones en torno del “justo precio”, de acuerdo con las fluctuaciones del mercado; había justificado que el vendedor pidiera un precio más alto por sus mercancías, pues si no lo hacía podía sufrir pérdidas. (6). Escritores posteriores formularon nuevas limitaciones, tales co-

---

(4) Gonnard René. “Historia de las Doctrinas Económicas” pág. 30. Ed. M. Aguilar, México. 1948.

(5) Gonnard René. Op. Cit. pág. 31.

(6) Roll Eric. “Historia de las Doctrinas Económicas” pág. 43. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1961.

mo: el costo del transporte de las mercancías al mercado, los errores de cálculo y la diferencia de posición de los participantes en el cambio, las cuales se convirtieron en razones válidas para apartarse del justo precio. En el siglo XV, San Antonio, aunque insistía en el principio de la equidad, introdujo tantas distinciones a la doctrina, que la fuerza del justo precio objetivo se quebrantó en alto grado y empezaron a "... admitirse las fuerzas impersonales del mercado". (7)

c) El Salario para la Iglesia Católica.—El Papa León XIII en la encíclica "RERUM NOVARUM" (8), señaló "La necesidad de que se produzcan cambios en el orden político y económico, así como en las relaciones entre los trabajadores y patrones, al haberse acumulado la riqueza en unas cuantas manos y empobrecido a grandes grupos sociales. Esta injusticia ha hecho estallar el conflicto obrero, que ha causado vivas inquietudes no sólo a la Iglesia sino a los diversos gobiernos del orbe, debido a las graves consecuencias que este conflicto puede ocasionar. Es preciso acudir en ayuda de la clase proletaria, sigue diciendo la encíclica, porque sin merecerlo la mayor parte de ella se encuentra en una condición desgraciada y calamitosa, sujeta en ocasiones a un yugo que difiere poco del de los esclavos".

Los Socialistas piensan que el fin de este conflicto se logrará, cuando desaparezca la propiedad privada de los instrumentos de producción. Sin embargo León XIII, no comparte esta afirmación, pues sostiene que "... ese procedimiento está muy lejos de poder dirimir la cuestión y es injusto, porque destruye el derecho de los que legítimamente poseen, alterando los deberes del Estado e introduciendo una completa confusión en el orden social".

La Iglesia Católica propone en dicha encíclica, la terminación de la lucha entre las diversas clases sociales, enseñando a cada una de ellas sus deberes, entre los cuales figuran: "Poner de su parte íntegra y fielmente el trabajo que libre y equitativamente se ha contratado; no perjudicar en manera alguna al capital; ni ejercer violencia física o moral en contra de sus patrones; al defender sus derechos deben abstenerse del uso de la fuerza y no provocar sediciones, ni jun-

(7) Roll Eric. Op. Cit. pág. 43.

(8) Publicada por su Santidad León XIII el día 15 de Mayo de 1891.

tarse con hombres malvados que les hacen promesas que más tarde no cumplen”.

“Los deberes de los patronos son: tratar a los trabajadores con la nobleza que la persona humana en su carácter de cristiano se merece; pagarle un salario justo y adecuado, ya que es inhumano y vergonzoso, abusar de los hombres como si no fueran más que cosas, obteniendo un provecho de ellos y no estimarlos en más de lo que den sus músculos y fuerzas; deben dar al obrero tiempo y medios para que pueda cumplir con sus deberes religiosos; no exponerlo a los peligros de la corrupción; no imponerle más trabajo del que sus fuerzas puedan soportar, en relación a su sexo y edad, así como pagarle un salario justo”.

León XIII entiende por salario justo, “La cantidad necesaria para que el trabajador adquiera aquellos satisfactores para su conservación y la de su familia”.

La Iglesia aconseja los siguientes remedios humanos para resolver el problema:

1.—La intervención del Estado.—El Estado debe intervenir únicamente como medio de control, para evitar los abusos en que incurren los patronos en relación con la duración de la jornada de trabajo, pago del salario justo, determinación del trabajo apropiado a sexo y edad, etc.

2.—La formación de asociaciones por parte de los trabajadores y patronos.—Los obreros pueden lograr que se les mejoren los salarios, mediante las presiones de las asociaciones de obreros, tomando en consideración el potencial económico de la empresa, puesto que si la empresa no está en aptitud de mejorar los salarios porque no obtenga beneficios suficientes para poder hacerlo, no se le podrá obligar a aumentar los salarios a los trabajadores que en ella laboran.

Pío XI en su encíclica “CUADRAGESIMO ANNO” (9) siguiendo la pauta establecido por su antecesor dice: “Los trabajadores tienen derecho a reclamar todo lo que es producto de su trabajo”. La situación económica y política ha cambiado mucho desde la publicación de

---

(9) Dada en Roma el día 15 de Mayo de 1931.

la encíclica "Rerum Novarum", el capital reclama todos los beneficios para sí y a los trabajadores, sólo les deja lo suficiente para reparar fuerzas. La propia encíclica alude a una ley económica de la escuela liberal Manchesteriana que sostiene. "Que los afortunados podían acumular riquezas y los trabajadores estaban condenados a la pobreza o reducidos a un bienestar escasísimo", aún cuando reconoce, que si bien dicha ley no tuvo una gran aplicación, en algunas partes se cumplía.

Es verdad que el pauperismo ha disminuído en relación a la época de León XIII, donde alcanzó su mayor desarrollo. Al efecto Pio XI señala: "Que la condición de los obreros se ha elevado en las ciudades más prósperas y cultas, donde no todos los obreros están afligidos por la miseria, pero también es cierto que ha aumentado la pobreza de las clases proletarias tanto en la industria como en el campo".

Pio XI señala que es de desear que: "El trabajador perciba un salario que sea suficiente para soportar las cargas de la familia, de tal manera que, al aumento de las cargas corresponda un aumento de los salarios. Sugiere que para determinar la cuantía del salario, se tome en consideración, las condiciones económicas de la empresa y del empresario puesto que sería injusto pedir salarios desmedidos, cuando la empresa no pueda cubrirlos sin grave riesgo de su existencia". Sin embargo, no debe reputarse como causa legítima para disminuir el salario de los obreros, la merma acaecida por negligencia, pereza o descuido del patrón al no atender el progreso técnico y económico de la empresa. Pero si ésta, no puede pagar esos salarios, por cargas injustas impuestas por el Estado, deben ser considerados como reos los culpables de esta situación al privar a los obreros de una justa remuneración, puesto que debido al estado de necesidad en que se encuentran, se ven obligados en muchas ocasiones, a aceptar un salario inferior al justo. En el caso de que no sea posible superar la etapa crítica de la empresa, será necesario deliberar sobre la conveniencia de su existencia.

Juan XXIII, en su encíclica "MATER ET MAGISTRA" (10) expresa que a pesar de los esfuerzos de sus antecesores, no han sido seguidas las sugerencias de la iglesia, puesto que en naciones cuya indus-

---

(10) Publicada en Roma el día 15 de Mayo de 1961.

tria está muy avanzada o en países altamente civilizados, se retribuye con salarios altos a trabajadores que no realizan un trabajo que requiera gran esfuerzo físico o mental, mientras que en países débiles económicamente, los trabajos agotadores, son remunerados con salarios bajos. El Papa Juan XXIII, consideró, que la determinación del monto de los salarios, debía fijarse conforme a principios de justicia y equidad y no con base en el libre juego de las leyes del mercado.

d) El salario en la economía clásica: David Ricardo, Malthus, Sismondi, Adam Smith y Stuart Mill.—La teoría más simple es la de la subsistencia, cuyo sostenedor es David Ricardo, quien define el precio natural del trabajo como: "Aquel que permite a los obreros obtener los medios necesarios para poder subsistir y perpetuar su especie, sin aumentos ni disminuciones"; ésto implica, que un trabajador asalariado reciba sólo lo necesario para cubrir el "desgaste" que sufre a causa de la labor desarrollada.

El salario nominal, es decir el evaluado en dinero, tendrá que aumentar necesariamente, puesto que el precio de las subsistencias no cesa de aumentar y si el salario en dinero no aumentara en la misma proporción al de los precios, los obreros perecerían al carecer de medios para subsistir. La elevación del salario, no significa que el trabajador pueda adquirir un mayor número de satisfactores, ya que el salario de la clase obrera permanecerá estacionario, siendo este salario indicativo del grado de bienestar de la misma.

Ricardo sin embargo, no creyó que los salarios permanecieran estacionarios, puesto que la industria de un país en un momento dado, necesita una cantidad determinada de obreros y en tanto no se exceda de ese número, aún el salario más bajo será suficiente para que pueda vivir el trabajador y su familia, pero si el número de trabajadores excede a la cantidad necesaria en la industria, el salario de los trabajadores disminuirá, puesto que habiendo tantos brazos dispuestos a laborar, el patrón será el que fije el monto de los salarios.

David Ricardo al igual que Malthus son considerados pesimistas. Sin embargo, éste, no llegó tan lejos como el primero, pues admitió que toda alza de los salarios, llevará consigo un excedente de brazos y por consiguiente una disminución de salario, por el contrario sostuvo que ese aumento, puede producir en la clase obrera un espíritu de previsión, que inclusive frene al instinto sexual para no aumentar la

familia y de esta manera, tal elevación del salario una vez adquirida, pueda llegar a ser definitiva y provechosa.

Carlos Gide y Carlos Rist (11) dicen al respecto lo siguiente: "Muy bien, démosle por cierto; pero ¿no hay en este razonamiento un círculo vicioso?, puesto que, para que el alza de los salarios produzca ese efecto bienhechor necesario es ante todo que ella se verifique ¿y cómo podrá llegar a verificarse jamás, mientras que, por el exceso de población, la clase obrera se vea sumida en la miseria y en la imprevisión? Malthus habría sin duda respondido a esta objeción, que el salario corriente o market wage, oscila, sin cesar alrededor del salario natural, según las incidencias de la oferta y la demanda, bastará pues, que la expresada elevación accidental se prolonge un poco, para modificar el nivel de existencia (Standard of life), de la clase obrera y por la misma razón, para que llegue a ser definitiva".

De lo dicho en párrafos anteriores, puede deducirse que hay una ausencia de oposición entre el terrateniente y el asalariado, ya que a éste le es indiferente que la renta suba o baje, puesto que él no percibirá ni mayor ni menor cantidad de renta, ya que ésta viene a estar determinada por la cantidad de trabajo empleado en la tierra menos fértil.

¿Entre quiénes surge el conflicto? y contesta David Ricardo: "Entre el capitalista y el asalariado, ya que la parte de uno no podrá aumentar, sino en la misma medida en que disminuya la parte del otro: el salario no aumenta más que a expensas del beneficio y viceversa".

La teoría Ricardiana de los salarios se puede objetar diciendo, que es una perogrullada, ya que cuando hay que repartir un pastel entre dos personas, si una de ellas obtiene una porción mayor, la otra tendrá que obtener una menor. Sin embargo, los defensores de la teoría replican, que las porciones de ambas partes, aumentan, al aumentar de tamaño el pastel. Gide y Rist, observan que el problema era otro (12), el pastel podrá hacerse mayor diez, veinte o cien veces, pero no por ésto sucederá que ambas partes obtengan porciones iguales.

---

(11) Gide y Rist Carlos. "Historia de las Doctrinas Económicas desde los fisiócratas hasta nuestros días". pág. 237. Ed. Reus. Madrid, 1927.

(12) Gide y Rist Carlos. Op. Cit. pág. 240.

Ahora bien, admitido ese supuesto, ¿Cuál de las dos partes debe llevarse la tajada mayor?; ¿El trabajo o el capital?. Según la teoría Ricardiana, el trabajo. Ricardo afirmaba como ley general, la tendencia de los beneficios a la baja al señalar que: "Los beneficios tienden naturalmente a bajar, porque, en los progresos de la sociedad y de la riqueza, el aumento de subsistencias necesarias, exige siempre un trabajo creciente".

Los salarios deberán ir aumentando día a día y los fabricantes no tendrán el recurso de trasladar ese aumento de los precios al consumidor, puesto que el precio de los satisfactores no altera los salarios. Ese aumento cesará hasta el momento en que el salario absorba todo el beneficio obtenido por el capitalista, desapareciendo en consecuencia la acumulación de capitales e iniciándose una nueva etapa en la historia.

Dice Maurice Dobb en su obra "Salarios" (13) que una de las fallas de esta teoría como explicación completa de los salarios, era el considerar el hábito y la costumbre como factores determinantes de lo que era "necesario" para la dieta de los trabajadores. En la teoría Ricardiana se calculaba el salario tomando en cuenta no sólo la satisfacción de ciertas necesidades físicas, sino de algunas comodidades (un vaso de vino, tabaco, etc.). Si al trabajador se le redujera el salario por cualquier circunstancia, éste buscará satisfacer en primer término sus necesidades convencionales en forma preferente a sus necesidades de carácter físico, esto significa que la teoría de la subsistencia sólo es correcta en cierto lugar y tiempo, en razón de que el hábito y la costumbre, son factores variables.

En estas condiciones la precitada teoría era incapaz de fundamentar predicciones a largo plazo. Por otra parte, una transformación del salario puede ser en sí la causa de la transformación de los hábitos, puesto que un aumento del salario puede acostumar a los trabajadores a un nuevo nivel de vida, por lo que en este caso, la influencia sería a la inversa, en lugar de que los salarios se adapten a un nivel de subsistencia por cambios inexorables en la oferta de mano de obra, el nivel de los salarios puede reaccionar sobre las condiciones de esa

---

(13) Dobb Maurice. "Salarios" pág. 72. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1963.

oferta, y una alza de salarios, crear el cambio mismo de las condiciones que hacen posible su constante mantenimiento.

Ricardo no dio gran importancia a ese argumento, pues consideró que "La influencia del hábito se limitaba a un corto lapso y que la ley de población en su eterna tendencia a elevarse hasta los límites de la subsistencia, era lo suficientemente fuerte para hacerse sentir a la larga y sobreponerse a la influencia de cualquier cambio ocurrido en los hábitos".

Teoría de los Salarios de Sismondi.—Sismondi sostiene en su teoría del salario la misma tesis de Adam Smith, quien piensa que la cantidad de hombres al igual que cualquier otra clase de mercancía, aumenta o disminuye según las necesidades de la producción, salvo que Sismondi pretende ver en este hecho, uno de los efectos de la separación entre la fortuna y el trabajo.

En su obra "Nuevos Principios de Economía Política" (14), señala como origen de la miseria de los trabajadores el exceso de éstos en relación con la demanda de trabajo. En estas condiciones los trabajadores se ven obligados para poder vivir, a contentarse con el primer salario que se les ofrece, aún en contra de su propio interés y del de la clase obrera.

Dice también el citado autor, que como el obrero ignora la demanda futura de productos y la cantidad de trabajo necesario, deja a un lado sus previsiones y la población aumentará o disminuirá, conforme al capricho de los capitalistas, puesto que "Cuántas veces se demande y se le ofrezca un salario suficiente, nacerán obreros para ganarlo... si cesa la demanda el obrero perecerá". (15)

Lo dicho en párrafos anteriores, no sólo lo refiere Sismondi a los trabajadores industriales, sino también a los trabajadores del campo.

"El error de Adam Smith y Sismondi, es el mismo que cometieron Ricardo y Malthus, al imaginarse que, cuando se pagan a los trabajadores salarios elevados, la población aumentará necesariamente. En nuestros días, los hechos tienden a demostrar lo contrario". (16)

---

(14) Sismondi Carlos Leonardo de. Citado por Gonnard René. Op. Cit. pág. 525.

(15) Citado por Gide y Rist. Carlos. Op. Cit. pág. 212.

(16) Gide y Rist. Carlos. Op. Cit. págs. 281 y 282.

Ley del Salario de John Stuart Mill.—En los años siguientes a David Ricardo, no hubo en Inglaterra autores de valía que destacaran, por sus estudios o innovaciones hechas en las antiguas teorías, hasta John Stuart Mill, quien publicó su obra en 1847 bajo el mismo título que la de David Ricardo: "LOS PRINCIPIOS DE ECONOMIA POLITICA".

Para Stuart Mill, "El salario corriente viene a estar determinado por la oferta y la demanda, entendiendo por oferta, la cantidad de capital disponible para mantener a los obreros, y por demanda, el número de obreros en busca de trabajo. Esta ley era expresada por Cobden en forma sencilla, cuando decía: "Que el salario sube cuando dos patrones corren detrás de un mismo obrero y que el salario baja, cuando dos obreros corren detrás de un mismo patrón". En cambio el salario natural o necesario, se verá determinado a la larga por el costo de producción: de la mano de obra, es decir, por el costo de vida del trabajador.

De lo dicho anteriormente se entiende que no dependía del trabajador, ni de institución o intervención legal alguna, el cambiar semejante estado de cosas, a menos de producir una reacción sobre el salario corriente o el salario natural o necesario.

Stuart Mill vacilante respecto de las consecuencias de esta ley, se retracta de ellas influenciado por los economistas Longe y Thorton en una publicación aparecida en la "Fertinghtly Review"; sin embargo la conversión no fué completa porque en ediciones posteriores de sus "Principios de Economía Política" ha dejado inalteradas las mencionadas ideas.

Stuart Mill formuló un programa de política social sumamente vasto en los siguientes términos: "Unir el máximo de libertad individual en la acción con la comunidad de posesión de las riquezas naturales del globo y una participación igual de todos los individuos en los productos del trabajo que las produce". (17) Uno de los puntos de este programa fue: "La abolición del asalariado por la asociación cooperativa de producción". A los ojos de este autor, el salario apareció como una injusticia, porque despojaba al trabajador de la propiedad sobre el producto de su trabajo, por lo que resultaba justificado que este sistema fuera reemplazado por una "Asociación de trabajadores

---

(17) Citado por Carlos Gide y Rist. Op. Cit. pág. 546.

en un plano de absoluta igualdad, poseyendo en común, el capital empleado en la empresa y no obedeciendo más que a directores elegidos y revocables por ellos mismos”.

En realidad la tesis de Mill no implica ninguna novedad y simplemente incorpora en su ley del salario corriente la tesis de Smith, de que el trabajo al igual que cualquier otra mercancía está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda y en la ley del salario natural o necesario, la tesis de David Ricardo.

e) El Salario para Marshall.—Para algunos de los economistas de fines del siglo XIX y muy especialmente para Marshall, la teoría de la productividad marginal representó un cambio importante de ideas en el sentido de considerar la demanda de mano de obra como derivada del producto del trabajo, y no de decisiones predeterminadas de los capitalistas acerca de las cantidades invertidas. Al considerar al capital circulante, no ya como un fondo fijo, sino como un flujo variable, se hizo hincapié en que cualquier incremento de la productividad del trabajo apresuraría un flujo acelerado de capital, aumentando con ello la demanda de mano de obra.

Esta teoría explicó el precio de la fuerza de trabajo, al igual que el valor de cualquier mercancía, en función de la utilidad marginal o final de una oferta determinada. De ahí que dada una cierta oferta de mano de obra, su precio se consideraba como determinado por el producto extra obtenido con el trabajo adicional de la utilidad marginal de esa oferta. Para el patrón el valor de la fuerza de trabajo que compraba, consistía simplemente en el producto que ésta le procuraba. Al decidir si le costearía ocupar, v. gr. digamos diez hombres adicionales, calculaba cuánto aumentaría la producción total de su fábrica. Este “producto neto” representaba para él su valor y regía el precio-demanda de los obreros, es decir, la cantidad adicional que deseaba invertir en salarios extras. En consecuencia dada una cierta oferta de mano de obra en busca de ocupación, la competencia entre los patrones al pujar unos contra otros por esa mano de obra, tendería a igualar el salario a ese “producto neto”. El producto adicional obtenido por los brazos extraordinarios sería menor, en general, cuanto mayor fuera el personal ya ocupado, siempre y cuando se trabajara con una instalación y equipos fijos.

El profesor J. B. Clark uno de sus primeros expositores, llegó a

declararla una "ley natural" de los salarios, "...verdadera independientemente del tiempo y del espacio". Sin embargo no satisfizo a muchos autores, ya que los términos: productividad, servicio, valor, son ambíguos; y por ello la teoría por sí misma no constituía una explicación completa de los salarios. Una de las razones de su imperfección era que no explicaba como se determinaba la oferta de mano de obra, ya que tenía que suponerse que ésta era una cantidad determinada con objeto de descubrir el producto marginal neto del trabajo. Si bien esta teoría señala con más precisión la forma en que los salarios se relacionan con la productividad, añadía poco a los conocimientos acerca de los complejos factores interactuantes de que dependía esa productividad.

f) El Salario en las Ideas Marxistas y en otras doctrinas económicas contemporáneas. 1.—El salario para Carlos Marx.—El ilustre filósofo alemán se esforzó por completar la teoría clásica del salario, también llamada "de la subsistencia o del costo de producción". Ante todo, precisó el concepto de la mercancía cuyo precio es el salario: Se trata para él de la "fuerza de trabajo", de la aptitud para trabajar del individuo vivo, cuyo mantenimiento exige cierta cantidad de medios de subsistencia. Ahora bien; "El valor de la fuerza de trabajo" como el de cualquier otra mercancía, lo determina el tiempo necesario para la producción, y por consiguiente, para la reproducción de ese artículo en especial o lo que equivale al tiempo necesario para producir los medios de vida del trabajador. Pero la fuerza de trabajo solamente se utiliza en su ejercicio, durante la acción de trabajar, como gasto de energía psicofisiológica, que hay que reponer si el gasto aumenta, debe aumentar el ingreso destinado a repararlo, so pena de que el trabajador deje de hallarse en aptitud de suministrar su fuerza de trabajo. Por otra parte, el obrero es un ente mortal; si ha de haber quien lo substituya, tiene que procrear hijos. Luego la suma de medios de consumo que cuesta producir la fuerza de trabajo debe comprender, tanto lo indispensable para mantener al trabajador en un estado de vida normal, como los que necesita para el sostenimiento de su prole.

Tales son para Marx los elementos naturales de la fuerza de trabajo; a ellos agrega los que llama históricos o sociales. Las mismas necesidades biológicas —dice Marx— no sólo dependen de las peculiaridades climáticas o circunstancias físicas de cualquier país, sino que

aun la forma en que ha de enténderselas y el modo de satisfacerlas son: "productos históricos", dependientes del grado de civilización alcanzando por el pueblo de que se trate, y sobre todo, de las costumbres y exigencias de vida dentro de las cuales se ha formado la clase de los trabajadores libres. Para un país y una época determinada, hay un término medio de lo que debe entenderse como medios de vida, el cual puede considerarse como una cantidad fija. Además, el adiestramiento de los hombres que requiere cada trabajo, reclama una educación especial que implica el consumo de una cantidad más o menos grande de mercancías; el costo del aprendizaje, afirma este pensador, variará de acuerdo con la mayor o menor calificación de "la fuerza de trabajo"; es mínimo en el caso del trabajador ordinario, pero siempre figurará como sumando en el total de los valores que integran el costo de la fuerza de trabajo. Francisco Zamora dice que una parte de los satisfactores que utiliza el trabajador (víveres, combustible, iluminación, etc.), se consumen a diario y tienen que ser diariamente reemplazados; otros duran más como son (vestidos, muebles, etc.), los cuales pueden ser reemplazados en tiempos diversos, tales como a la semana, quincena, mes, trimestre, etc.; pero de cualquier modo que se reparta el monto anual de gastos, éstos han de cubrirse con el ingreso diario. Sean A, la masa de mercancías consumidas a diario, B, las que se gastan durante la semana, C, son las que se consumen en tres meses o más, tendríamos entonces que

$$365A + 52B + 4C + \text{etc.}$$

---

365

sería el ingreso diario que necesita el trabajador para subsistir en las condiciones antes indicadas. El trabajo socialmente necesario concretado en esa cantidad de mercancías será el valor diario de la fuerza de trabajo, el mínimo del salario que debe percibir el trabajador —dice Marx— está determinado por el monto de mercancías sin cuyo consumo el trabajador no podría vivir; o sea por el valor de los medios de subsistencia biológicamente indispensables. Si el trabajador baja de ese límite, será inferior al valor de la fuerza de trabajo, en tales condiciones el trabajador sólo podrá conservarse y desarrollarse en forma mezquina; sin embargo, agrega Marx, el mencionado límite sólo es valedero para la clase trabajadora y no para el individuo, para ca-

da trabajador tomado aparte pues millares de ellos no reciben lo suficiente para vivir y reproducirse.

Ahora bien: el valor dinero de la fuerza de trabajo se calcula sobre la duración media de la vida del trabajador, por una parte, y sobre una determinada duración de la jornada de trabajo, por la otra, ya que la primera fija el costo de la substitución del trabajador por su prole, y la segunda el costo de los medios de subsistencia necesarios para restituir el desgaste diario del propio trabajador. Supongamos que la jornada es de ocho horas y el valor cotidiano de la fuerza de trabajo se expresa monetariamente en cincuenta pesos, representación de cuatro horas de trabajo abstracto, empleadas en producir los medios de subsistencia del obrero. Si se pagan cincuenta pesos a éste, recibe el valor de cuatro horas de su fuerza de trabajo; pero a ello, que es en realidad "valor de la fuerza de trabajo", de la capacidad de trabajar durante ocho horas le llamamos valor del trabajo, tendremos la siguiente fórmula: el trabajo de ocho horas tiene un valor de cincuenta pesos. Así es como el valor de la fuerza de trabajo, determina lo que suele llamarse valor del trabajo.

Esta substitución tiene múltiples consecuencias, según Marx. En efecto, el valor de la fuerza de trabajo, en funciones durante ocho horas, es en nuestro ejemplo de cincuenta pesos igual a cuatro horas de trabajo socialmente necesario; pero la fuerza de trabajo, operando como fuerza media de trabajo social, crea en su funcionamiento doble cantidad de valor, equivalente a cien pesos; en el curso de la jornada concreta de 8 horas de trabajo socialmente necesario en el producto. Si el valor de la fuerza de trabajo y el valor del trabajo cristalizado durante su ejercicio fueren idénticos, llegaríamos al absurdo de que el trabajo concretado en un valor de cien pesos, tiene el mismo un valor de cincuenta pesos. No obstante, esta identificación, que la forma salario implica, es generalmente admitida porque considera Marx que oculta las verdaderas relaciones entre el trabajador y el producto, dentro de la organización capitalista de producción.

Volvamos al valor de la fuerza de trabajo. "El costo de aprendizaje" es un elemento de él; por consiguiente, dicho valor variará, como ya quedó indicado, según la calificación del trabajo concreto a

que habrá de aplicarse la fuerza de trabajo: Será más grande el de la que se destina a trabajos altamente calificados, del de la que se destina a trabajos poco calificados. Luego como "Las diferentes clases de trabajo tienen valores distintos, es decir, necesitan para su producción cantidades de trabajo diferentes, deben tener precios distintos en el mercado de trabajo. Reclamar remuneración igual y aun equitativa bajo el régimen del salariado —concluye Marx— equivale a reclamar la libertad en el régimen de esclavitud.

¿Cómo se divide, según el pensador tantas veces mencionado, el producto nacional bruto entre las clases? Una se destina a la reproducción de los medios y objetos del trabajo: la otra se distribuye entre la clase trabajadora y la clase capitalista.

Si consideramos el problema en términos de valor, diremos que el representado en la segunda de las partes mencionadas sirve, en primer lugar, para cubrir el costo de la fuerza de trabajo social y lo restante, o sea, la plusvalía va a la clase capitalista. Marx llama "salario relativo" a la proporción en que participa la clase trabajadora como un todo en el valor social nuevamente creado, o sea, el que resta una vez reproducido el valor del capital de la sociedad consumido en el ciclo de producción a que dicho valor se refiere. Resulta evidente que la porción que la clase trabajadora recibe del ingreso nacional es inversamente proporcional a la que obtiene la clase capitalista y de allí la lucha entre ellas.

2.—Teoría del tenor de vida de los reformadores sociales.—A finales del siglo XIX llegó a predominar en Alemania una teoría del salario, cuyo principal representante es Gustavo Schmoller, quien trató por primera vez la cuestión del salario, en sus artículos sobre el problema del trabajo publicados en "El Anuario Prusiano" de 1864 y posteriormente, sin apartarse de sus ideas originales, en "La Cuestión Social" publicado en 1918. (18)

Schmoller no se concreta a tratar el salario como una cuestión

---

(18) Citado por M. A. Quintana. "Economía Social. pág. 486. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1937.

de mercado, pues comprendía que en el fondo radicaba en ella la totalidad del desarrollo social con sus luchas y las grandes instituciones de la vida. Schmoller tiene como meta fundamental "La elevación del tenor de vida de los trabajadores", lo cual según sus propias palabras "... es posible de alcanzar, mediante una intervención sistemática de la oponión pública, de las costumbres y de la política económica, sobre la formación moral y económica general y sobre la conciencia obrera de la clase trabajadora".

Schmoller afirma en otra parte de su obra que "El tenor de vida en sí, las luchas para su elevación y contra su descenso, son propiamente el regulador fundamental de los salarios...". "Más no es ningún regulador mecánico, sino un regulador que tiene sus raíces en la vida familiar; la vida matrimonial, en la vida en común de los trabajadores y en todos los imponderables de su vida moral y espiritual". (19)

Aún cuando las prestaciones pudieran elevarse mediante el pago de salarios más altos, como lo supone Schmoller, no se habrá alcanzado el objeto deseado desde el punto de vista económico, sino es mediante la adecuada combinación del factor trabajo con los demás factores de la producción, y en la formación especial del capital, lo cual supone un proceso de ahorro más intenso.

La experiencia demuestra, que el tenor de vida a que se ha llegado o cualquiera otro que se quiera determinar como normativo, no ofrece ningún límite para impedir la disminución de la cuantía de los salarios, pudiendo éstos descender hasta un nivel inferior al de existencia fisiológica, especialmente si por apoyos privados (de la familia) o mediante apoyos públicos (admisión del derecho a la existencia y disposición de los medios del Estado necesarios para ello) se ha conseguido separar el problema de la existencia, del juego inmediato de la oferta y la demanda. No obstante, es muy digno de tomarse en cuenta el esfuerzo realizado por la "Escuela Histórica" en la resolución del problema del salario, al poner de manifiesto que la oferta de trabajo no es una magnitud aritmética, determinada pura y simple-

---

(19) Citado por M. A. Quintana Op. Cit. pág. 487.

mente por la cifra de la población, sino que hay que tomar en cuenta numerosos imponderables y muy especialmente las fuerzas morales e intelectuales.

Cristian Cornelissem trata de construir una teoría del salario y llega a una especie de "Standard of Life", en el cual va más al fondo del problema del salario de lo que fue Schmoller, estableciendo el siguiente principio general; "El valor en cambio y el precio del mercado del trabajo tienen la tendencia de establecerse al nivel de los costos de subsistencia que son corrientes en la última categoría o categoría límite de los trabajadores que tienen un tipo de vida más elevado; de entre los cuales el empresario ha de obtener las fuerzas de trabajo necesarios para completar las que necesita y de entre los cuales obtiene aquellas que le aseguran el buen desarrollo técnico de su empresa". (20)

3.—La Teoría Obrera del Salario.—Los obreros organizados sostienen una teoría de los salarios que tiene como base o punto de partida, la teoría marxista, al considerar sujeta la fuerza de trabajo a la misma ley de formación de los precios que la de cualquier otra mercancía, cuya producción puede ser aumentada libremente. Uno de los principales sostenedores de esta teoría es Carlos Legien quien como punto central de los programas de las asociaciones obreras, buscaba "Retener fuerza de trabajo sin emplear para provocar un aumento de su valor". Así como el empresario mantiene alejados del mercado algunas mercancías e incluso las llega a destruir, para provocar una escasez artificial de ellas y obtener un promedio más elevado, los trabajadores piensan que reteniendo su fuerza de trabajo podrán lograr un aumento en el precio del trabajo.

Los medios para aumentar el precio de la fuerza de trabajo según Legien son: "1.—Un aumento del salario real a la totalidad de la masa obrera. 2.—Conseguir que los que no son obreros realicen menos consumos improductivos, para que de esta manera quede una mayor cantidad de medios materiales a disposición de los trabajadores". "Si

---

(20) Citado por M. A. Quintana. Op. Cit. pág. 488.

éstos, a causa de una elevación obligada de los salarios, han de trabajar más, por estar mejor alimentados o porque se encuentren provistos de mejores medios de producción, el que consigan un salario más alto, no es consecuencia necesaria de la retención del trabajo, sino de un empleo más intenso de la actividad y de la voluntad en el trabajo". (21)

Dice Weber que el trabajador, por regla general, no piensa en tales posibilidades del éxito, sino tan solo en una transferencia de los medios excesivos de que dispone el capitalista en favor de los obreros, olvidando, con demasiada facilidad que la mayor parte de las utilidades y del capital considerados como trabajo anterior, beneficien en primer término a los trabajadores, puesto que mediante el capital se hace posible su empleo. Sigue diciendo, que "Si los trabajadores no quieren aserrar la propia rama en que se apoyan, sólo puede ser cuestión, de que mediante una apartamiento general de sus fuerzas de trabajo, obliguen a los empresarios a gastar de manera menos improductiva". Piénsese, sin embargo, que un pequeño número de poseedores se encuentran frente a la masa de los que nada poseen y que, por consiguiente, los poseedores están dispuestos a capitalizar menos, antes de disminuir su tenor de vida acostumbrado, por lo que las posibilidades cuantitativas de alcanzar de esta manera una elevación de los salarios son muy escasas. (22)

4.—Teoría Residual de los Salarios.—El economista norteamericano, Francisco Walker, reconoce la existencia de dos clases de salarios: "Salario máximo" o sea aquel que se obtiene después de haber deducido los gastos de arrendamiento de la tierra y el interés del capital y "Salario mínimo", que es aquel que permite al trabajador subsistir.

La suma que en efecto se paga al trabajador está colocada entre el salario máximo y el mínimo, quedando determinado el salario por las relativas ventajas que al contratar tengan los patrones y los trabajadores respectivamente. Si estas ventajas están niveladas y a su vez la competencia es perfecta, el obrero obtendrá el salario máximo; si por el contrario son tan dispares que el trabajador quede a merced del patrón, los salarios se reducirán al mínimo.

(21) Citado por M. A. Quintana Op. Cit. pág. 485.

(22) Walker Francis, "The Source of Business profit", pág. 220. publicado por Quarterly Journal of Economics. 1887.

Walker había combatido con éxito la teoría del fondo de los salarios, habiéndola substituído por la teoría que hace depender el salario de la productividad del negocio. Pero no bastaba para tranquilizar las conciencias, demostrar la posibilidad de que el salario aumente con la productividad creciente de la industria; Walker quiso probar, incluso contra los socialistas, que el beneficio no resultaba de ninguna manera de la explotación del obrero, y le pareció que la teoría de la renta era un excelente medio para la demostración de su tesis.

Por la palabra "beneficio" entiende Walker la remuneración especial del contratista, sin comprender el interés de sus capitales, y se niega a limitar la función del contratista o empresario a una simple tarea de dirección y de vigilancia, que le permitiría obtener cuando más un ingreso igual al sueldo de un director asalariado. La función del contratista dice, es más elevada y consiste en prever todas las fluctuaciones industriales, organizar la producción, en una palabra, adaptar la producción a la demanda. Comprendido ésto hay entre las empresas industriales, las mismas diferencias de resultados económicos que entre las explotaciones agrícolas. Unas de ellas no dan ni el más pequeño beneficio, una vez que han remunerado a sus obreros y a sus capitales y sólo proporcionan al contratista la cantidad necesaria para que no abandone la empresa; otras producen un poco más, y por último están las que rinden beneficios inmensos. Estos beneficios no son obtenidos por el trabajo de los obreros, sino son el resultado de la capacidad personal del empresario o contratista; son remanentes completamente análogos a la renta del suelo.

"...bajo un régimen de libre competencia, los patrones prósperos percibirían una remuneración que estaría exactamente medida para cada uno por la cantidad suplementaria de riqueza que podría producir con una cantidad dada de trabajo y de capital, por encima de la que producirían (con la misma cantidad de trabajo y de capital) los patrones de la última categoría es decir, de la que no produce ni los menores beneficios, exactamente igual que la renta territorial mide el remanente del producto de las mejores tierras sobre lo producido con la misma dosis de trabajo y de capital para los terrenos menos productivos, necesarios también par aprovisionar el mercado y que no producen renta...".

5.—Teoría Keynesiana de los Salarios.—John Mayrand Keynes en su

obra intitulada "Teoría de la ocupación, el interés y el dinero" hace una crítica a la escuela clásica (23) en la que se educó. Para Keynes la desocupación es un fenómeno involuntario que tiene su origen en la insuficiencia de la demanda para absorber todos los productos resultantes del pleno empleo de las fuerzas productivas.

Hay sin embargo cierta coincidencia teórica entre Keynes y los clásicos. Ambas escuelas aceptan que los salarios corresponden a la productividad marginal del trabajo y que ésta es decreciente conforme aumenta la cantidad de producción. Al efecto, recordemos brevemente dos principios de la escuela clásica:

El primero sostiene que el salario es igual al producto marginal del trabajo, ésto es, al incremento del producto correspondiente al incremento de ocupación, previa deducción de los otros costos, perturbándose esta igualdad si la competencia o los mercados son imperfectos.

El segundo principio sostiene que el producto marginal del trabajo disminuye a medida que aumenta la ocupación, debido a que "La industria está sujeta normalmente a rendimientos decrecientes en períodos cortos", en los que se suponen constantes el capital, la técnica y la organización productiva. Ahora bien, como el salario depende de la productividad marginal, al disminuir ésta, tiene que disminuir aquel; de manera que "Un aumento de ocupación sólo puede ocurrir si declina simultáneamente el nivel de los salarios reales". (24)

Cuando Keynes utilizó el concepto "Marginal Desutility of Labor", dejó de coincidir con la escuela clásica, pues para este singular autor el concepto antes citado, abarca cualquiera de las razones que pueden llevar a un hombre o grupo de hombres a abstenerse de trabajar antes que aceptar un salario que tiene para ellos una utilidad inferior a cierto mínimo.

"Un economista clásico --añade Keynes-- puede tener simpatía por los obreros que se rehusan a aceptar rebajas en sus salarios...

---

(23) Maynard Keynes John. "Teoría de la Ocupación, el Interés y el dinero". pág. 19. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1945.

(24) Prebisch Raúl. "Introducción a Keynes". Pág. 18 Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1960.

pero su integridad científica le obliga a reconocer que los salarios superiores a la productividad constituyen, sin embargo, el origen de la desocupación”.

En consecuencia si la desocupación se debe a salarios relativamente altos, para aumentar el empleo es indispensable rebajar los salarios en dinero hasta que el salario real corresponda a la productividad marginal del trabajo.

Keynes responde a los clásicos con dos afirmaciones: “Primera.—La desocupación no se debe a esa actitud de los trabajadores, sino a la demanda insuficiente de la colectividad y Segunda.—La desocupación no puede corregirse con la baja de los salarios en dinero”. (25)

La demostración del primer punto constituye el objeto principal de la teoría keynesiana. Cuando la demanda es insuficiente, el sistema económico se ve obligado a contraer la producción. En cambio, cuando la demanda crece al aumentar las inversiones de capital, se van absorbiendo los desocupados hasta aproximarse al nivel óptimo de ocupación.

Es cierto que los rendimientos decrecientes, conforme sube la producción, determinan el alza de los precios y, en consecuencia, la baja de los salarios reales. Pero esta baja suele ser aceptada por los sindicatos de trabajadores dentro de ciertos límites según lo demuestra la experiencia, pues “No dificultan el aumento de la ocupación con el obstáculo que les atribuye la escuela clásica”. (26)

Advierte Keynes una aparente falta de lógica entre la oposición de los trabajadores a una rebaja directa de sus salarios en dinero, y su tácita aceptación de una rebaja indirecta cuando aumentan los precios al incrementarse la producción. “Afortunadamente los hechos suceden de esta forma, expresa Keynes, pues la rebaja directa de los salarios en dinero, no tiene la virtud de aumentar la demanda, que es lo único que hace disminuir la cantidad de desocupados. Mientras que la aceptación de menores salarios reales cuando crece la demanda por obra de las inversiones, es lo que permite que aumente la ocupación.

Los salarios relativamente altos, en tiempos de desocupación son un efecto de insuficiencia de la demanda, no significa que en un mo-

---

(25) Maynard Keynes John. Op. Cit. pág. 19.

(26) Maynard Keynes John. Op. Cit. pág. 18.

mento dado, los obreros no puedan llegar a conseguir aumentos que excedan a la productividad de su trabajo. Sin embargo, estos aumentos no tendrán por resultado la desocupación, sino el alza de los precios y de los costos.

Por otro lado, según los clásicos, la flexibilidad de los salarios es indispensable para que el ajuste espontáneo del sistema económico lo conduzca siempre al equilibrio y según ellos la rigidez de los salarios es causa de desequilibrio.

Cuando hay desocupación, la rebaja de los salarios hace descender los precios y estimula la demanda y la ocupación hasta el punto en que los salarios en dinero apenas compensan la productividad marginal del trabajo. Como se sabe, la productividad decrece conforme aumenta la ocupación, dado un determinado capital. Esto sería correcto si pudiéramos demostrar que la demanda efectiva, si bien disminuye por efectos directos de la rebaja de salarios, aumenta con mayor fuerza por sus efectos indirectos y hace crecer así la ocupación y el ingreso conjunto. Para averiguarlo Keynes usa su esquema de variables, según el cual "La ocupación sólo puede crecer si aumenta la propensión a consumir o si se estimulan las inversiones".

"En cuanto a la propensión a consumir es probable que disminuya, pues con la rebaja de salarios se benefician los empresarios y rentistas que suelen tener una propensión más baja a consumir que los trabajadores".

Por lo que se refiere a las inversiones señala Keynes, "Su aumento depende de conjeturas más favorables acerca del rendimiento futuro del capital, o de la rebaja de la tasa de interés". (27)

Las conjeturas podrían volverse más favorables si los empresarios supieran que con la rebaja, los salarios llegan a su punto mínimo y que es probable que vuelvan a subir posteriormente encareciendo nuevamente los costos; pero ésto sólo es concebible en países con gobiernos autoritarios, en los que todos los salarios pueden reducirse simultáneamente por decreto administrativo, pero en los otros países las rebajas se operan por cambios graduales o irregulares, sin

---

(27) Maynard Keynes John, citado por Raúl Prebisch. Op. Cit. pág. 115.

que pueda saberse si son o no finales; y están generalmente acompañados de contiendas entre empresarios y trabajadores, que perturban la confianza. De esa manera es poco probable que la rebaja de salarios favorezca las conjeturas sobre el rendimiento del capital, contribuyendo a alentar las inversiones.

Si la cantidad de dinero es virtualmente fija y se contrae el ingreso nominal por la baja de salarios y precios, la cantidad de dinero viene a sobrepasar el monto de dicho ingreso. Este aumento relativo de la cantidad de dinero, haría bajar la tasa de interés. Por tanto, lograríamos los mismos efectos sobre la tasa "...reduciendo los salarios y dejando intacta la cantidad de dinero, que aumentando el dinero y dejando intactos los salarios". (28)

En el caso de que fuera posible lograr la rebaja de salarios por acción concertada, evitando sus repercusiones desfavorables en el estado de confianza, obtendríamos efectos semejantes a los de una política bancaria tendiente a influir sobre la tasa del interés, sólo que se transferiría la regulación monetaria del sistema bancario a los sindicatos obreros. Por lo demás, esta política de salarios tendrá las mismas limitaciones que la política monetaria. "Un aumento moderado en la cantidad de dinero puede ser insuficiente para influir en forma adecuada sobre la tasa de interés a largo plazo, y un aumento inmoderado corre el riesgo de neutralizar sus buenos efectos al perturbar el estado de confianza. Del mismo modo, una rebaja moderada de los salarios en dinero puede resultar inadecuada mientras que una rebaja inmoderada aun cuando fuera practicable, podrá trastornar la confianza".

Dice Keynes que si los salarios en dinero fueran inflexibles, las variaciones de los precios se deberían principalmente a las de la productividad, conforme varía el volumen de la producción, dado el equipo existente. Por lo que la disminución de la productividad afectaría equitativamente a todas las clases sociales, de los que se infiere que es injusta una política de salarios flexibles. Tal es la posición Keynesiana si se trata de un sistema económico cerrado. En un sistema abierto, como existe en realidad, sería necesario recurrir a fluctuaciones del cambio a fin de mantener el equilibrio con el resto del mundo y evi-

---

(28) Maynard Keynes John, Op. Cit. pág. 256.

tar que la rebaja de salarios en otros países perturbe el sistema interno de precios.

La política de salarios inflexibles nos daría un grado satisfactorio de estabilidad de los precios, mucho mayor que la política contraria. El nivel de precios cambiaría solo en períodos cortos, por influencia de la productividad sobre el costo marginal; pero como la productividad marginal cambia con las fluctuaciones de la ocupación, no habrá estabilidad de precios hasta que se logre prevenir esas fluctuaciones.

En períodos largos, los precios dependerán de las modificaciones del costo por la renovación, aumento de equipo y las innovaciones técnicas. Queda por escoger la política a seguir en este caso, o sea dejar caer suavemente los precios manteniendo fijos los salarios o dejar subir los salarios manteniendo fijos los precios. Keynes se inclina por la última alternativa. Es más fácil dice el precitado autor mantener la ocupación cercana a su plenitud cuando los salarios tienden a subir, por su efecto sobre los rendimientos conjeturales, y hay cierto estímulo psicológico en la tendencia moderna al aumento de salarios.

g) Consideramos que de las teorías económicas sobre los salarios expuestas en este capítulo, la más certera es la de Lord John Maynard Keynes, debido a que demuestra los errores en que incurrió la escuela clásica sobre los salarios, puesto que como afirma Raúl Prefisch separan las teorías del valor y la distribución de la teoría de la moneda y los precios; teorías que según la tesis Keynesiana deben explicarse como parte de un todo y llega a demostrar que la rebaja de los salarios, lejos de constituir una medida eficaz para evitar la desocupación, puede tener efectos contraproducentes y que cuando escasea el dinero la solución puede encontrarse más bien en reformas monetarias que permitan aumentar la cantidad de dinero antes que forzar la rebaja de salarios, así como que una correcta política de fijación de salarios debe estar basada en la productividad de los trabajadores.

## **SIMBOLOS UTILIZADOS EN LAS PRINCIPALES FORMULAS DE LAS DIVERSAS FORMAS DE PAGO DE LOS SALARIOS**

- S** — Salario total por un trabajo determinado.
- s** — Salario horario.
- So** — Salario horario base.
- T** — Tiempo concedido.
- t** — Tiempo real.
- n** — Número de piezas.
- P** — Prima.
- p** — Precio pagado por una pieza.
- O** — Obra.

### **LAS PRINCIPALES FORMAS DE PAGO DE LOS SALARIOS SON:**

- a) Salario por hora.
- b) Salario por piezas (también a destajo o tarea).
- c) Salario con prima.
  - 1.—Prima por piezas.
  - 2.—Prima por economía de tiempo.
    - I.—Halsey.
    - II.—Rowan.
- d) Salarios Diferenciales.
  - 1.—Por piezas.—TAYLOR.
  - 2.—Por horas.—GANTT.
- e) Salario colectivo.
  - 1.—Por piezas.
  - 2.—A prima.

# CUADRO SINOPTICO

## DE LAS PRINCIPALES FORMAS DE SALARIOS

(Véase su comentario en las páginas siguientes)

SISTEMAS DE SALARIOS		FORMULAS	SALARIOS DERIVADOS	
Por horas		$S = s_0 t$		
Por piezas		$S = np$		
Con prima $S = s_0 t + P$	Prima por piezas	$S = s_0 t + np$	Diferencial por piezas	A
	Prima por economía de tiempo $P = \text{función de } T - t$	HAISEY $S = s_0 t + \frac{1}{m} s_0 (T - t)$	YORK minuto economizado salario progresivo WILLIAMS	B C D
		ROWAN $S = s_0 t + s_0 t \frac{T - t}{T}$	CARDULLO BAYLE LALLEMAND salario logarítmico	
Diferenciados	Por piezas	TAYLOR Para $t < T$ $S = p \times n$ Para $t > T$ $S = p' \times n$ $p \times p'$	VICKERS MERRICK	
	A la hora	GANTT $S = s_0 t + \frac{m}{100} s_0 t$	EMERSON THOMSON	E F
Por puntos		BEDAUX $S = s_0 t + n \frac{s_0}{80}$	HAYNES STAMITE	
Colectivos	Por piezas colectivas		Equipos autónomos Participación beneficios Salario proporcional Salario a la producción Comunidad BARBU	G H I J K
	Primas colectivas			

## CAPITULO II

### EL SALARIO Y SUS DIVERSAS FORMAS DE REMUNERACION

#### **SUMARIO:**

- 1.—Diversas denominaciones de los salarios.
- 2.—Concepto:
  - a) Jurídico.
  - b) Económico.
- 3.—Contenido del Salario.
- 4.—Algunas prestaciones particulares:
  - a) La propina.
  - b) Las asignaciones familiares.
  - c) Sobresueldos y viáticos.
  - d) Reparto de utilidades.
- 5.—Diversas formas de Remuneración:
  - a) Por tiempo.
  - b) Por piezas.
  - c) Salario con prima.
    - I.—Prima por piezas.
    - II.—Prima por Economía de tiempo.
      - 1.—Sistema Halsey.
      - 2.—Sistema Rowan.
  - d) Salarios diferenciales.
    - 1.—Por piezas.—Taylor.
    - 2.—Por horas.—Gannt.
  - e) Salario colectivo.
- 6.—Salario derivado.
- 7.—Escalas Móviles.

1.—Diversas denominaciones de los salarios.—La retribución que percibe el trabajador como tal ha recibido diversos nombres; se habla de salario, jornal, sueldo, participación, etc., pero casi todas las legislaciones han adoptado el término "salario", incluso la legislación mexicana. Generalmente el término "sueldo" se utiliza para designar la retribución que perciben los trabajadores por mes o cuando se trata de servicios intelectuales, así generalmente entre los empleados se habla de sueldo.

El Lic. Alfredo Sánchez Alvarado define el jornal como "Aquel que se fija por día por un trabajo material" y por participación "La retribución que recibe el trabajador por la prestación del servicio, cuando el salario se ha fijado por unidad de obra". (1)

2.—Concepto de Salario.—El Salario ofrece un doble aspecto: jurídico por un lado, económico por el otro.

a) Aspecto Jurídico.—El artículo 37 de la Ley Española contiene un concepto amplísimo de salario cuando dice "Se considerará salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios o por sus obras, no sólo lo que recibe en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento e interrupciones de trabajo, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y concepto semejante, siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado".

El Dr. Mario de la Cueva expresa que se han utilizado diversas expresiones para designar los ingresos de los trabajadores. Las más

---

(1) Sánchez Alvarado Alfredo. "Apuntes de Derecho del Trabajo" Pág. 934.

utilizadas han sido salarios jornal y sueldo. Estas dos últimas denominaciones se refieren a formas especiales de retribución de los servicios según que el pago se haga por día o mes. El término "salario" es actualmente, el más general y en él se comprenden diversas formas de retribución del trabajo.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, al definir la relación de trabajo, menciona entre sus elementos fundamentales, la retribución que debe pagarse al trabajador como consecuencia necesaria de la prestación del servicio. De esta manera debe entenderse por salario la retribución que el empresario paga al trabajador por los servicios prestados.

La Ley Federal del Trabajo Mexicana en su artículo 84 define el salario como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo". El Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, define el salario en su artículo 32, en los siguientes términos: "El salario es la retribución que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados". La Ley del Seguro Social señala en su artículo 18 que "Para los efectos de esta Ley, se considera como salario el ingreso total que obtiene el trabajador como retribución por sus servicios". De esto puede concluirse que el salario desde el punto de vista legal son las retribuciones que el trabajador recibe a cambio de sus servicios; y que las retribuciones generalmente son en dinero, sin perjuicio de que se acumulen a ellas las de especie diversa, valuables en dinero.

b) Aspecto Económico.—La mayoría de los economistas han dado su concepto sobre el salario. Al respecto Reynolds dice, que en la actualidad existen dos corrientes fundamentales que dominan la sociedad contemporánea. Para una de ellas, el salario es: "El precio de la mercancía trabajo", en cuanto que en el capitalismo el trabajador es considerado como mercancía. Para la otra tendencia, el salario es un instrumento de distribución, es decir es la renta que corresponde al trabajo como factor de la producción. En el primer caso, el salario tendrá un carácter invariable, pues sólo se moverá por razón del juego de los fenómenos económicos; dentro de la segunda, el salario queda sujeto a constantes variaciones para poder cumplir su finalidad. Las legislaciones actuales se acercan más a la segunda concepción que a la primera; pero aun en el campo del capitalismo, el término "Sala-

rios", sigue diciendo Reynolds tiene un significado diferente. El líder sindical probablemente pensará que los salarios son "Lo que se puede negociar con el administrador"; el trabajador lo conceptuaría como "El ingreso que se lleva a su casa", la empresa partirá básicamente del costo de la mano de obra por unidad de producción. (2)

Al trabajador no le interesa el salario bruto, sino únicamente el ingreso neto después de deducir el impuesto sobre la renta, los pagos por seguridad social y otros renglones. La cantidad de dinero que se entrega al trabajador cada quincena o cada ocho días, es el sueldo neto y la mujer del trabajador se acostumbra a distribuir esa cantidad de dinero en los diferentes renglones del presupuesto familiar. Una disminución en el ingreso provoca casi inmediatamente un deterioro en el nivel de vida de la familia, mientras que un aumento le otorga un margen adicional para ahorrar o comprar nuevos bienes.

Si nos referimos al empresario, encontramos que la importancia de los salarios está en que forman parte de los costos de producción. La empresa se interesa por dos cosas: 1.—Cuánto le va a costar un hombre-hora y 2.—Cuánta producción puede obtener de ese hombre-hora (3). De lo dicho anteriormente se desprende que lo que le importa a la empresa son los salarios en relación a la productividad.

3.—Contenido del Salario.—El salario está integrado por dos clases de prestaciones: La prestación base y las complementarias. La primera comprende la suma de dinero en efectivo convenida y las segundas, es decir, las complementarias, se encuentran señaladas en forma indicativa por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "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 éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria...".

Las dificultades de interpretación del artículo 86 nacen cuando el trabajador, obtiene mayores prestaciones que las establecidas en los

---

(2) Reynolds G. Lloyd. "Economía Laboral y Relaciones de Trabajo". Pág. 364. Ed. Fondo de Cultura Económica". México. 1964.

(3) La utilización de esa medida es convencional.

pactos de trabajo; v. gr. ocurre con frecuencia que los patrones, otorgan a sus trabajadores una gratificación o ventaja económica nueva, por lo que debemos preguntarnos cuál es el salario real del trabajador?

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria de 15 de octubre de 1936, Amparo directo 666/36/2a. Julio Cortes Zapata, señaló que "En materia de trabajo, cuando se pacta que al trabajador deban darse gratificaciones después de determinado tiempo de servicios, en atención a su laboriosidad, el pacto no puede quedar al arbitrio del patrón, sino implicar para el mismo una obligación, puesto que lo pactado en un contrato no puede quedar al arbitrio de una de las partes por la razón evidente de que, de ser así, no existiría en realidad pacto, además de que sería contrario a lo dispuesto por el artículo 1797 del Código Civil que rige necesariamente en materia de trabajo por tratarse de un principio básico del orden jurídico. Además, en las relaciones de trabajo no basta que se denomine a una prestación gratificación voluntaria para que tenga ese carácter, puesto que, de ser así, se autorizaría el que se fijaran salarios reducidos para los obreros ocultando el real a pretexto de que la empresa se reserva la facultad de otorgar gratificaciones voluntarias y como todo pacto implica una obligación, la llamada gratificación voluntaria tiene que formar, forzosamente, parte del salario, sin que esto implique que no puedan otorgarse gratificaciones voluntarias, sólo que éstas deben ser independientes de lo que se pacte en el contrato, en el sólo deben figurar las obligaciones de las partes". La misma tesis fue sustentada por la Suprema Corte de Justicia en la ejecutoria de 13 de agosto de 1935. Toca 1014/35/1a. Ford Motor Company, S. A.

El Dr. Mario de la Cueva dice que el segundo principio que rige esta materia es "El de que toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario". Este punto ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Suprema Corte en ejecutoria de fecha 4 de junio de 1935, Toca 6652/34/1a. Francisco Brito, dijo: "Por lo que se refiere al segundo de los agravios ya indicados, procede declarar que si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse por salario, el artículo 86 de la misma Ley no contradice, sino que más bien aclara el contenido de aquél, pues si bien es cierto que éste último se refiere

de modo directo a la equidad que debe tenerse en cuenta, sin considerar diferencias de edad, sexo o nacionalidad, para remunerar igual trabajo desempeñado en puesto jornada y condiciones de eficacia iguales, no lo es menos que, aclaratoriamente, determina, también, que el salario que define el artículo 84 comprende, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

4.—Algunas prestaciones particulares.—El derecho del trabajo evoluciona al mismo ritmo del progreso económico, y presenta constantemente instituciones nuevas como la propina, las asignaciones o ayudas familiares, etc.; lo que explica que nuestra legislación no considere algunas de ellas, especialmente si se considera la importancia que los contratos colectivos de trabajo tienen como fuente del derecho laboral y que es a través de éstos, como la clase trabajadora, va conquistando nuevas prestaciones que incrementan el salario o la seguridad social de la misma clase trabajadora.

a) La propina.—La propina es definida por el Dr. Mario de la Cueva como “Una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación independiente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas o por servicios recibidos, al trabajador que personalmente los atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido”. (4)

El Lic. Alfredo Sánchez Alvarado, define la propina como “Una liberalidad que hace un tercero por la satisfacción que siente por el trato recibido”.

Existen dos sistemas de propina. El alemán y el latino. El primero consiste en que a la cuenta se le agrega un diez por ciento del precio de lo consumido por concepto de propina; en cambio en el sistema latino, se deja a la liberalidad del cliente, el monto o cantidad de la propina. El ingreso así recibido entra a formar parte del patrimonio del trabajador sin tener que dar parte de lo recibido al propietario o encargado del hotel, restaurante, bar, estacionamiento, etc.

En México se sigue el sistema latino, mientras que en Europa el

---

(4) Cueva Mario de la. “Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo I Pág. 650. Ed. Porrúa, S. A. México. 1966.

sistema alemán. Uno de los principales problemas que existen en México en relación a los salarios consiste en que algunos patrones pagan a los meseros salarios irrisorios con el pretexto de que se compensan con las propinas. En otras ocasiones, cuando se trata de establecimientos de cierto lujo, el puesto de mesero se "vende" a precios muy elevados, tal ocurre en algunos cabarets y restaurantes en donde los meseros obtienen muy buenas propinas. Algunas veces los sindicatos pretextan una rotación en los puestos, para beneficiar a una persona allegada a la organización.

Alfredo Sánchez Alvarado dice que "Cuando el propietario del restaurante, fonda o café, etc., adiciona el precio de las mercancías con un diez por ciento, éste es salario para el trabajador, como una participación en las utilidades. El cliente sabe que tiene que pagar un diez por ciento adicional. En cuanto al sistema latino, no podemos considerar la propina como parte integrante del salario, porque queda al libre albedrío del cliente dar o no la propina". (5)

Mario L. Deveali, sostiene que: "Cuando el importe normal de las propinas corresponde, más o menos, al salario que sería debido por los servicios que el trabajador se obliga a prestar, y éste no recibe ninguna retribución directa del patrono, trátase, en estos casos, de un contrato de trabajo con retribución en especie; retribución que consiste —lo repetimos— no ya en las propinas, sino en la posibilidad de cobrarlas". (6)

Parece imposible de aceptar esta solución conforme al Derecho Mexicano del Trabajo, por ser contraria a los principios generales que rigen esta materia, puesto que el salario es esencialmente pagadero en dinero.

Ahora bien, entendemos que conforme a la Ley mexicana, la propina es una prestación complementaria, pero no puede ser una prestación básica. Puede tomarse en consideración para fijar el monto del salario, pero la cantidad mínima que debe fijarse como salario en efectivo, es el salario mínimo.

Según Juan D'Pozzo, en Argentina mediante estatutos profesio-

---

(5) Sánchez Alvarado Alfredo.—SIC. Op. Cit. Pág. 98.

(6) Deveali L. Mario. "Situación Jurídica de los trabajadores retribuidos con propinas". "Revista de Derecho del Trabajo". Tomo IV. Págs. 378 y siguientes.

nales o convenios colectivos, se prohíbe la percepción de propinas y su aceptación es violatoria de las condiciones de trabajo. (7) Tal ocurre con el personal de hoteles, restaurantes y bares comprendidos en el laudo aprobado por decreto 4148/46 (ratificado por ley 12,921), el cual establece en el artículo 2o. lo siguiente: "En los establecimientos enumerados, queda prohibido el otorgamiento y percepción de importes en dinero, considerados como propinas, bajo apercibimiento de la aplicación de las sanciones que al efecto se establecen". Incurrir en esta falta se sancionará con el despido justificado del trabajador. En igual sentido dispone la abolición de la propina el convenio colectivo de peluqueros, aprobado por el decreto 28935/44.

b) **Asignaciones Familiares.**—El Papa León XIII en su Encíclica "Rerum Novarum" pugna por que se establezca un salario familiar, es decir que considere el número de miembros. Las asignaciones familiares son una institución destinada a la protección de la familia; puesto que si el ingreso de un trabajador soltero es igual al de un jefe de familia con dos o tres hijos, parece constituir una injusticia social a menos que se procure reducir el número de hijos. Carlos García Oviedo considera que las asignaciones familiares cumplen un doble propósito: "Estimular el matrimonio y la procreación de hijos y otorgar a la familia el nivel de vida que puede alcanzar una familia poco numerosa". (8)

Mario de la Cueva observa que las reglas más importantes sobre la materia son las siguientes:

a) El derecho a una asignación familiar tiene su origen en el nacimiento de cada uno de los hijos. El derecho francés sin embargo, otorga el subsidio únicamente a partir del nacimiento del segundo hijo, solución que apoya la doctrina diciendo que tiende a evitar las familias de un solo hijo;

b) El régimen de las asignaciones familiares nació en Francia limitado a ciertos grupos de trabajadores, pero tanto en ese país como en los restantes pueblos que lo han adoptado, tiende a extenderse a

---

(7) Pozzo Juan D'. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Págs. 40 y 41. Ed. Ediar S. A. Buenos Aires. 1948.

(8) García Oviedo Carlos "Tratado Elemental de Derecho Social" Pág. 200. Ed. Madrid. 1954.

todos los trabajadores. En Francia las nuevas leyes de Seguridad Social han desbordado el derecho del trabajo y se aplican a las clases sociales urgidas de protección;

c) Las asignaciones familiares son independientes del salario.— De tal manera que la suspensión o terminación de la relación de trabajo no pone fin a la obligación de cubrirla;

d) El monto de las asignaciones familiares en España, es variable, pues toma como base el nacimiento del segundo hijo y otorga un subsidio diario de una peseta sesenta y llega con el hijo doce a cuarenta y tres pesetas diarias;

e) Las asignaciones familiares no se pagan necesariamente al trabajador, sino a la persona que de hecho tiene a su cuidado a los menores;

f) Las asignaciones familiares gozan de una protección absoluta en lo que se refiere a embargos, descuentos, compensaciones, etc. (9)

En México la prestación de la asignación o ayuda familiar ha sido establecida por algunas empresas a virtud de los contratos colectivos de trabajo o de acuerdos internos y es objeto de diversas regulaciones que la ley debe recoger, uniformar y generalizar, pues en nuestra opinión creemos que las asignaciones familiares no obstante estar plenamente justificadas no forman parte del salario mientras exista en la ley positiva el principio de que a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de trabajo iguales, debe corresponder salario igual. Además, para proporcionar las asignaciones o ayudas familiares es necesario que se llenen ciertos supuestos como pueden ser: a) que los hijos sean menores de edad. b) que no tengan ingresos propios o sea que dependan económicamente del trabajador, etc. Ahora bien, si cambia la situación original, es decir al variar los supuestos que fundamentan una asignación familiar, ésta puede suspenderse lo cual sería contrario al principio consignado en el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, de que el salario no debe ser reducido en cantidad alguna.

c) Gastos de viaje y sobresueldos.—Respecto de los gastos de viaje, o sea aquellas cantidades de dinero o boletos de avión, ferrocarril,

---

(9) Cueva Mario de la. Op. Cit. Págs. 653 y 654.

autobús, etc., que se proporcionan a los trabajadores para el mejor desempeño de sus servicios, no forman parte del salario, por no consistir en ventajas económicas establecidas en favor de los trabajadores a cambio de su labor ordinaria.

Los sobresueldos, o sea aquellas cantidades de dinero que se pagan al trabajador, por razón de la carestía de la vida en el lugar donde presta sus servicios, así como las cantidades que por concepto de viáticos se entregan en forma periódica al trabajador, deben considerarse como parte del salario, en razón de que son ventajas económicas permanentes otorgadas en beneficio del trabajador.

d) Participación en las utilidades.—Objeto de grandes polémicas ha sido la cuestión de si la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas forma o no parte del salario. Existen argumentos en favor y en contra. Sin embargo, antes de precisar dichos argumentos, es necesario definir la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Al efecto George Bry, citado por Mario de la Cueva la define como "Una modalidad del contrato de trabajo, según la cual, recibe el trabajador del patrono, además de su salario, una parte de las utilidades de la empresa, no como asociado a ella, sino como trabajador que coopera en la producción". (10)

Carlos García Oviedo sostiene "En este régimen, el obrero percibe, como en los contratos ordinarios de trabajo, un salario; pero el patrono agrega a esta remuneración otra: La que resulta de la participación del trabajador en las utilidades de la empresa. Es pues, esta participación un suplemento del salario. Es más, el salario que en este caso percibe el obrero ha de ser el salario normal; si fuese mejor, no habría propiamente hablando, verdadera participación, sino más bien, lo contrario: una participación negativa".

El artículo 123 Constitucional en su fracción IX dispone que "Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguiente nomas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los

---

(10) Bry George, citado por Mario de la Cueva. Op. Cit. 686.

trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional, practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

f) El Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

La disposición constitucional sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas apareció en el texto de la Constitución de 1917 y su redacción actual data del Decreto de 31 de Diciembre de 1962.

La Ley Federal del Trabajo dispuso que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas sería conforme al porcentaje que determinara la Comisión Nacional para el reparto de utilidades, considerándose como utilidad la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El artículo 100-0.—Establece el procedimiento para determinar la participación de cada trabajador y el 100-P. Exceptúa de la obligación

de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante los dos primeros años de su funcionamiento; a las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los cuatro primeros años de su funcionamiento; a las empresas dedicadas a la industria extractiva, durante el período de exploración; a las instituciones de beneficencia privada, al Instituto Mexicano del Seguro Social e instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia y a las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas industriales.

La misma ley dispuso que los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades, al igual que los aprendices y los trabajadores domésticos, así como los eventuales que no hubieren laborado más de 60 días durante el año; que el monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo no podrá exceder del importe de un mes de sueldo; que las madres trabajadoras durante los períodos pre y postnatales y los trabajadores incapacitados por un riesgo profesional serán considerados como trabajadores en servicio activo.

El artículo 100-S, Es especialmente interesante para los fines de nuestro estudio, porque dispone que "La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte de los salarios, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores"; texto que induce a preguntarse si para otros efectos que no sean los de indemnización la participación mencionada es salario. Esta cuestión es aun más interesante si se advierte que el art. 100-T; dispone que "Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 87 y siguientes", que versan sobre el plazo, lugar, especie de pago, forma de pago, descuentos, etc. del salario.

La Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas de 12 de Diciembre de 1963, fué publicada en el Diario Oficial de 13 de Diciembre de 1963. En esta resolución se precisaron algunas cuestiones legales como las siguientes:

1.—Están exentas de reparto de utilidades las personas físicas cuyo capital no genere un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta, superior a 120,000.00 pesos y las personas morales cuyo capital sea inferior a 25,000.00 pesos y cuyos ingresos anuales declarados al Impuesto sobre la Renta no excedan de 125,000.00 pesos.

2.—Que “El reparto de utilidades en favor de los obreros, es un nuevo derecho laboral que tiene como fundamento la participación de la fuerza de trabajo en los beneficios de las empresas. Por esto, es pertinente estudiar el concepto de la utilidad de las empresas como hecho generador del reparto de utilidades, o sea el de renta gravable como base de esa participación”.

3.—“...que el nuevo derecho tiene un fundamento distinto del salario”. “El Salario se dice en la exposición de motivos.—es la cantidad que debe pagarse invariablemente al trabajador a cambio de su actividad, en tanto que la participación de utilidades es el derecho que corresponde al trabajador a participar en los beneficios de producción”. Este derecho nace en el momento en que la utilidad existe y en proporción a los factores que preponderantemente intervienen para generarla”.

4.—“...la utilidad perteneciente a los trabajadores debe tomarse de las ganancias de las empresas, sin afectar los gastos ni los costos de ellas, por tener un distinto fundamento del que reconoce el salario”.

5.—Para el propósito de la resolución se estima como capital invertido el capital en giro, definido en los artículos 186 a 190 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

6.—La valoración de la fuerza de trabajo resulta de sumar las erogaciones anuales que hayan motivado el pago del impuesto sobre la renta en Cédula IV, incrementada con los sueldos exentos del pago de dicho impuesto.

Es de mencionarse, que los artículos 24 Fracción V, 86 y 602 de la Ley Federal del Trabajo, fundan la tesis de que la participación en las utilidades es parte del salario y a la letra dicen:

Art. 24.—“El contrato de trabajo escrito, contendrá: V.—El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabaja-

dor; si aquéllos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma y lugar de pago”.

Art. 86.—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 eficacia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

Art. 602.—La responsabilidad del conflicto consistirá: cuando el contrato fuere por tiempo definido, y éste no excediere de un año, en una cantidad igual al importe de salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si el contrato de trabajo por tiempo definido excediere de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días cada uno de los años siguientes en que hubiere prestado sus servicios; si el contrato fuere por tiempo indefinido, la responsabilidad consistirá en veinte días por cada uno de los años de servicios prestados.

Se computarán, para fijar el salario efectivo del trabajador, las primas, participaciones en las utilidades y ventajas económicas pactadas a su favor.

Los argumentos en contra están fundados primordialmente en los artículo 100-N y 100-S de la Ley Federal del Trabajo.

Nuestra opinión es en el sentido de que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho que guarda afinidad con el salario porque es complemento de éste. En efecto para la determinación y distribución de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, se parte de dos conceptos, a saber: 1.—La importancia que el factor trabajo tiene en la productividad de la empresa; y 2.—El número de días trabajados por cada trabajador; concepto que debe considerarse equivalente a la labor ordinaria.

De acuerdo con lo anterior, puede concluirse respecto de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas: 1.—

Que la relación entre el trabajo y la percepción de la participación no es inmediata sino diferida; y 2.—Que su otorgamiento está condicionado a que conforme al balance anual del ejercicio existan utilidades, y por tanto, que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas aunque es una prestación laboral, es diversa del salario, desde un punto de vista formal, más no desde un punto de vista material. El tratamiento fiscal de gravar a la participación de los trabajadores como una remuneración del trabajo personal nos parece correcta, pero esto no quiere decir que la Ley Fiscal la asimile al salario.

5.—**DIVERSAS FORMAS DE REMUNERACION.**—El artículo 24 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, al referirse al sueldo, jornal, salario o participación, señala dos formas de retribución según que el pago de servicios se haga por unidad de tiempo o por unidad de obra;

a) Salario por unidad de tiempo.

Fórmula.

$$S = S_0 \times t.$$

En el salario por unidad de tiempo la medida es siempre la misma, a saber, horas de trabajo diario, semanal o mensual. El salario se paga por horas y la remuneración que percibe el trabajador es proporcional al tiempo de su presencia en la empresa, sin tomar en cuenta su productividad. Este sistema tiene la ventaja de que elimina la posibilidad de agotamiento del personal, es de aplicación simple y hace muy fácil la determinación y cálculo de la paga. En cambio tiene los inconvenientes de que incita a la holgazanería, suprime la emulación, perjudica al obrero hábil y consciente y por último limita la producción.

b) Salario por piezas.

La fórmula del salario por piezas se enuncia de la siguiente manera:

$$S = n \times p$$

Se paga al asalariado tomando en consideración el número de piezas que produce, sin considerar el tiempo que invierte, puesto que esto no interesa al patrón. Generalmente se aplica este sistema en gran-

des empresas, donde este sistema aumenta la producción y en caso de que el estudio de los tiempos sea perfecto se reducen los gastos generales fijos y permite una reducción más intensa del utilaje y maquinaria. Adam Smith afirmó que el salario por unidad de obra es agotador y perturba la salud; Carlos Marx señaló que ese sistema "Favorecía la explotación de los trabajadores"; Pérez Botija y García Oviedo (11) explican que el sistema tiene el inconveniente de que es problemático fijar el precio unitario de la mercancía. Además existe la posibilidad de suspensión del trabajo y la cuestión de asegurar al trabajador una percepción mínima.

Dicho sistema permite que el patrón altere los tiempos de producción y como consecuencia del agotamiento físico del personal y del equipo, puede disminuir la calidad del producto terminado.

Además de estas formas deben considerarse las siguientes:

Salario a precio alzado.

Fórmula:

$$S = t \cdot x \cdot O$$

Este tipo de salario se encuentra regulado en el artículo 24 fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Se entiende por salario a precio alzado aquel que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo que dure la construcción de una obra y a cambio del cual se le paga un salario global. Esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato civil de obra a precio alzado, sin embargo, difieren entre sí en que mientras en el contrato de trabajo existe una subordinación del obrero al patrono, en el contrato de obra a precio alzado existe cierta independencia. Además, en este contrato de obra el constructor pone no solamente su actividad sino las herramientas, equipos, materiales, etc. que sean necesarios, en tanto el obrero en la relación de trabajo pone únicamente su esfuerzo personal.

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo fija los requisitos que han de constar en el contrato escrito cuando el salario se determina

---

(11) Pérez Botija Eugenio. "Curso de Derecho del Trabajo". Pág. 214 Ed. Tecnos. Madrid. 1960.

García Oviedo Carlos. Op. Cit. Pág. 196.

por unidad de obra o a precio alzado, el cual a la letra dice: "En los contratos en los que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la calidad y cantidad del material, el estado de las herramientas y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrón pueda exigir del obrero cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufran las herramientas como consecuencia del trabajo".

**c) Salario con Prima.**

**I.—Salario con prima por piezas.**

**Fórmula:**

$$S = S_0 \times t + n \times p$$

El sistema de salarios con prima resulta de la combinación de los sistemas que remuneran el tiempo en que el obrero está en el centro de trabajo, ya sea por hora, día o semana, independientemente de la productividad del obrero y el sistema que atiende precisamente a la productividad del trabajador. Esto equivale a decir que el obrero tiene un salario mínimo garantizado o sea uno base, el cual se ve incrementado por lo que produce más allá de cierta cifra.

El sistema de salario con prima reduce los inconvenientes de los errores cometidos en la determinación de los tiempos de trabajo. Sin embargo es menos estimulante que el salario por piezas, sobre todo cuando la prima pagada por pieza es baja.

**II.—Salario con prima por economía de tiempo.**

**1.—(Sistema Halsey).**

**Fórmula:**

$$S = S_0 \times t + 1/m S_0 (T - t)$$

En este sistema el beneficio resultante del aumento de producción del obrero se reparte entre él y la empresa, estando representada la parte del obrero por el factor  $1/m$ . en general  $m = 2$ . En este caso el

beneficio se divide por mitad. El Coeficiente de prima  $1/m$  es invariable cualquiera que sea el tiempo real de producción. A cada disminución de tiempo ( $t$ ), la prima aumenta según una progresión aritmética.

Este sistema no exige un estudio de tiempos tan exacto como el salario por piezas, incita al obrero a que aumente su producción, y disminuye el costo de la mano de obra al disminuir el tiempo de producción. El inconveniente inherente al sistema reside en el hecho de partir de un rendimiento base que generalmente no ha sido calculado científicamente, sino simplemente evaluado. La prima es pues más fuerte si el rendimiento que se tenía antes de la aplicación era bajo. No limita el salario, lo cual puede ser perjudicial si la evaluación de los tiempos concedidos es demasiado débil. Por otra parte es difícil que los obreros que se muestran reacios a admitir un reparto con el patrón del tiempo ahorrado por ellos, acepten dicho sistema.

## 2.—Sistema Rowan.

Fórmula:

$$S = S_0 \times t + S_0 \times t \frac{T - t}{T}$$

Consiste este sistema en que al salario mínimo base se le añade una prima basada en la economía de tiempo conseguida por el obrero sobre el tiempo originalmente previsto ( $t$ ), el coeficiente de prima  $t/T$  decrece proporcionalmente al tiempo ( $t$ ). Este sistema se utiliza en trabajos unitarios, reparación de máquinas, etc.

El sistema Rowan es fácil de explicar a los obreros, evita el agotamiento y el desgaste de material, ya que el suplemento se paga hasta que el ejecutante ha "economizado" la mitad del tiempo concedido. De todas formas limita el salario neto al doble del salario normal, en el caso evidentemente absurdo de que el obrero llegara a ejecutar su trabajo en un tiempo prácticamente inexistente.

Este sistema como el Halsey, tiene el defecto de basarse sobre la rutina antigua y no sobre las condiciones óptimas de ejecución. Sin embargo, ofrece una seguridad mayor que el sistema Halsey, puesto que la prima pasa por un máximo y luego decrece, limitándose el salario.

d) Salarios diferenciales.

1.—Por pieza (TAYLOR).

Fórmula:

Para  $t < T$

$$S = p \cdot n$$

Para  $t > T$

$$S = p' \times n$$

$$p \times p'$$

Cuando a los obreros se les paga por piezas. Taylor alude a dos tarifas; una muy elevada que permita que los obreros obtengan ganancias elevadas cuando alcanzan el rendimiento normal prefijado; la otra mucho más baja, que tiene su origen en que el obrero no alcanza el rendimiento normal previsto.

Este sistema tiene más interés histórico que práctico; en efecto, si dentro de ciertos límites es posible pagar salarios elevados, no es posible pagar por debajo del salario mínimo, que está fijado por los sindicatos o por disposiciones oficiales, como sucede en México.

El sistema de salarios diferencial por piezas, aumenta la producción y, reduce los gastos generales fijos. En cambio conduce al agotamiento de los obreros, su establecimiento es muy costoso, y le hace falta flexibilidad.

2.—A la hora (GANNT).

Fórmula:

$$S = S_0 \times t + \frac{m}{100} \times S_0 \times t$$

Además del salario base, se da al obrero como parte de su salario, una prima fija si ejecuta su trabajo dentro del tiempo concedido para dicha labor. Siendo fija la prima, el obrero no tiene interés en sobrepasar el tiempo concedido. En realidad, estamos en presencia de un sistema de trabajo que se rige por dos tarifas, una si el obrero no llega al rendimiento normal y otra si lo alcanza.

Esta tarifa conserva la flexibilidad de un salario por tiempo, hace disminuir el costo unitario, elimina el agotamiento del personal, asegura la perfecta regulación de la fabricación cuando ésta se encuentra cercana al rendimiento normal o base prefijada. Es particularmente aplicable a los trabajos en cadena.

Tiene los inconvenientes de que precisa de una organización muy cuidadosa, un estudio de tiempo perfecto, un aprovisionamiento impecable en materias primas y una sólida instrucción y formación de los mandos intermedios.

#### e) Salarios Colectivos.

Con este sistema el pago de los salarios puede ser por pieza y primas colectivas, tomándose en consideración el esfuerzo y producción lograda por el equipo. El precitado sistema se aplica en trabajos en equipo o en cadena. Tiene las ventajas, de provocar la emulación de los componentes del equipo. El espíritu de colaboración y de ayuda mutua, suprime la vigilancia de los contra maestres, aumentará el rendimiento y disminuye el precio de costo. Se ha hecho notar el inconveniente de que exige un equipo humano homogéneo.

### 6.—Salarios Derivados.

#### a) Salario con prima diferencial por piezas:

Como todos los salarios con prima está compuesto de una parte fija, es decir de un salario hora y de una prima. Esta última no se paga al obrero has'a que alcanza la producción normal. La fórmula que le corresponde es la siguiente:  $S = S_0 \times t + n' \times p$ .

Su aplicación está muy generalizada. Danty-Lafrance cita una aplicación tipo en la descarga de gabarras en las que se calcula la prima a razón de  $x$  francos por tonelada descargada por encima de las "n" toneladas base. (12)

#### b) Sistema York.

Su fórmula es la siguiente:  $S = S_0 \times t + S_1 \times (T - t)$ .

Donde  $S_1$  representa un salario horario superior a  $S$ . Esta fórmula

---

(12) Lafrance Danty. "Práctica de la Remuneración del Trabajo" Pág. 106. Ed. Rialp. S. A. Madrid. 1960.

es semejante a la de Halsey, puesto que si hace  $S_1 = \frac{S_0}{m}$  el salario to-

tal es el mismo. Por lo tanto, estos dos sistemas no difieren más que en la presentación siendo generalmente más admitida la fórmula del Sistema York. En este sistema el salario aumenta proporcionalmente a la totalidad de la producción, vislumbrándose la idea de reparto de los beneficios entre el patrón y el obrero.

c) Salario progresivo.

Este salario es igualmente una variante del sistema Halsey, pone en juego el tiempo óptimo T y el tiempo concedido como mínimo Q,

siendo el coeficiente de reparto  $\frac{Q}{T}$  y su fórmula la siguiente:

$$S = S_0 t + S_0 \times \frac{Q}{T} (T - t).$$

d) Salario Emerson.

Se determina la producción óptima para un trabajo dado. Si el obrero no realiza por ejemplo más que las 3/4 partes de la producción óptima se le garantiza su salario. Después por cada aumento de rendimiento se le concede una prima progresiva cuyo máximo rendimiento será v. gr. el 25% si llega al standard prefijado. Si sobrepasa ese rendimiento del 1, 2 o 3%, le corresponderá un aumento análogo del salario. Evidentemente este sistema no evita el agotamiento físico del obrero si se establece un límite de la prima hasta cierto porcentaje.

e) Salario Thomson.

Esta fórmula es en cierto modo una modalidad más flexible que el sistema GANNT que es demasiado rígido, ya que este último concede la prima sólo en el caso de que el obrero haya alcanzado el rendimiento standard prefijado. Si el obrero se encuentra muy alejado de tal rendimiento, no tendría ningún interés en alcanzarlo. En este supuesto las primas se fijarán escalonadamente, v. gr. de 70, 80, 90, 100 y 110%. La prima es proporcionalmente más importante a medida que

la producción es más elevada. En efecto, es más difícil para el obrero pasar del rendimiento 100 al 110, habiendo superado el rendimiento base o standard, que ganar sobre el tiempo concedido el 10% que se para los rendimientos de 70 a 80%.

### Tendencias modernas.

Un industrial de origen norteamericano, Alfred Dolge, en el año de 1889 escribió lo siguiente: "No existe en mi ánimo duda alguna de que los patronos terminarán haciendo de todos sus obreros unos asociados, por decirlo así, de sus negocios, admitiendo que existe en la actualidad algo incorrecto en la situación respectiva del capital y del trabajo. En un gran número de casos, los capitalistas se enriquecen desmesuradamente a costillas de los trabajadores. La mayoría del pueblo americano acogería seguramente con placer cualquier sistema que tratando a las dos partes diera al trabajo un prorratio justo de las ganancias de la empresa". (13)

A esta preocupación responden un gran número de fórmulas nuevas entre las cuales pueden citarse las siguientes:

1.—Equipos Autónomos. Aplicado por Lucien Rosengart con la denominación de "Método de los pequeños patronos" y también por el industrial Checo Thomas Bat'a, este método, ante todo trata de devolver al obrero una mentalidad similar próxima a la del artesano de antaño, devolviéndole la iniciativa y la responsabilidad que la gran industria actual, le ha usurpado. Este sistema se caracteriza porque la empresa se divide en talleres homogéneos que disfrutan de cierta autonomía y tratan directamente sus compras o ventas con diversas empresas.

En el sistema de equipos autónomos los obreros no perciben salarios sino partes. Cada fecha de pago se exhibe en el tablero de anuncios de la empresa el balance del equipo y así cada obrero puede darse cuenta de la situación del taller del cual se ha convertido en socio.

2.—Participación en los beneficios. Esta fórmula concede al personal además de su salario normal, un suplemento que se calcula conforme al balance de beneficios que aparecen en la cuenta de Pérdidas

---

(13) Dolge Alfred. Citado por Pierre Camusat. "Salarios", Pág. 17. Ed. Francia-Casanova. Barcelona. 1958.

y Ganancias según una tarifa o porcentaje determinado de antemano, y de acuerdo con los interesados. Los inconvenientes de este sistema consisten en la dificultad de determinar la parte que corresponde a los trabajadores en los beneficios, las deducciones que con motivo de las amortizaciones y reservas especiales tiene que soportar la empresa, junto con el hecho de que el beneficio no refleja obligatoriamente la prosperidad de la empresa y la imposibilidad de los trabajadores de controlar la parte que les corresponde.

La remuneración del esfuerzo no es inmediata sino que se hace hasta a fin de año, no en función del mérito de cada uno de los trabajadores, sino en función de la organización de la empresa.

### 3.—Salarios por puntos (Bedaux).

$$\text{Fórmula: } S = S_0 t + n' \frac{S_0}{80}$$

Este sistema se basó en el estudio y medida del trabajo humano (esfuerzo y velocidad) y en lugar de considerar como base para calcular el salario la unidad de producción, considera la cantidad de energía desarrollada para producir tal unidad. Consiste en encontrar para cada trabajo la velocidad normal o standard. Siendo la unidad el punto Bedaux: B = 1 B por minuto, es decir, 60 B por hora es el rendimiento medio. Si el trabajo realizado sobrepasa 60 B por hora, se concede al trabajador sobre el tiempo ganado una prima de 75% y se beneficia a los encargados con el 25%.

El sistema Bedaux tiene en principio una aplicación ilimitada en los trabajos en serie y en los trabajos manuales y permite comparar rendimientos muy diferentes utilizando una misma unidad. La validez del sistema Bedaux, depende del estudio de los tiempos, sobre el que se basa. Se ha hecho notar que se corre el riesgo de chocar con los obreros, para quienes es muy difícil admitir la unidad Bedaux, que no comprenden.

### 4.—Salario según la producción.

Danty Lafrance señala que este sistema consiste:

1.—En la determinación de una prima global a repartir;

2.—En la distribución según las modalidades de cada empresa, pero teniendo en cuenta los siguientes elementos: a) actividad de obras sociales; b) mejora del utilaje; c) reducción de costos; y, d) salario global del personal. (14)

Para la determinación de la prima global se empieza por investigar el punto de equilibrio de la marcha normal de la empresa. En ciertos casos se afirma que la masa global de la prima será proporcional al incremento de la producción, extremo éste, de interpretación bastante difícil. En otros casos la suma a repartir es la parte en que los beneficios atribuibles a la superproducción exceden el beneficio normal fijado apriori.

5.—Comunidad Marcel Barbu. En el presente caso no se trata de un sistema de remuneración propiamente dicho, sino más bien un ensayo de supresión de la condición proletaria, en virtud de sugerir una vida de comunidad que se acerca a la descripción del falansterio de Fourier. (15)

Los puntos sobresalientes de dicha comunidad de trabajo son: 1.—La propiedad comunitaria de los medios de producción; 2.—La aceptación de las reglas morales de la comunidad; y, 3.—La socialización del beneficio de las riquezas producidas en común por reparto integral entre todos los miembros.

M. Barbú define la remuneración en función del "valor humano" en los siguientes términos: "El valor de un hombre para la sociedad no se limita a su calificación profesional, depende también de las responsabilidades que toma en los otros aspectos de la vida familiar, cívica y social". La remuneración según el mismo autor se calcula con base en una valoración previa de cada uno de los aspectos tomados en consideración.

---

(14) Lafrance Danty. Op. Cit. Pág. 222.

(15) El Falansterio es el nombre que Carlos Fourier (1772-1835) dio a su plan de asociación y que evocaba no sabemos que ciudad misteriosa e inquietante en la que todo sería común, los bienes y las mujeres. El Falansterio visto desde fuera, era un gran hotel amueblado para 1,500 personas, parecido al gran hotel moderno, pero que difiere de éste, en que no estaba reservado únicamente a los ricos, sino también para los pobres. En esa sociedad cada quien se dedicaba al trabajo que más le gustara y los beneficios se distribuían en la siguiente proporción: 5/12 al trabajo, 4/12 al capital y 3/12 al talento.

7.—Las escalas móviles.—En varias industrias se celebran contratos entre los sindicatos y la empresa con objeto de que las tarifas de los salarios nominales convenidos queden sujetas a un índice determinado según una escala móvil, de modo que el monto de los salarios pueda variarse de tiempo en tiempo, según los cambios del índice. Los tres tipos principales de escala móvil que funcionan son los que se sujetan, respectivamente: a un número índice del costo de vida, al precio del producto manufacturado y al monto de la utilidad obtenida por una determinada industria.

Conviene hacer notar que las escalas móviles antes mencionadas ofrecen una diferencia fundamental con cualquiera de los sistemas de pago a que se hace referencia en páginas anteriores, al no tomar en consideración la base sobre la que el trabajo se paga. Sólo toma en cuenta los cambios de la tarifa (no importa la base o nivel que se fije) en caso de que con el transcurso del tiempo cambie o se modifique la situación económica. Su propósito es aumentar la flexibilidad de los salarios y facilitar de esta manera su reajuste automático cuando se modifiquen las condiciones del mercado y se haga necesario el reajuste.

Si bien las escalas móviles con base en el precio de venta es posible que marquen también los índices de utilidad obtenida, por otra parte pueden reflejar una situación equívoca ya que la modificación en el precio de venta se puede dejar a factores exógenos como la baja de la materia prima, situaciones de mercado como la disminución de la demanda del producto o a razones de productividad por mayores rendimientos de la maquinaria.

La escala del costo de vida consigue una cierta estabilidad en los salarios reales de los trabajadores, durante el tiempo que subsista el contrato celebrado. Esto puede no concordar con el deseo de los patrones de adaptar las tarifas del salario a los cambios ocurridos en las condiciones de la industria; pero si la intención de un sindicato o de la autoridad que determine el monto de los salarios mínimos, es la de determinar el nivel de los salarios reales y no el de los nominales, entonces, este tipo de escala móvil permite cuando ocurran grandes cambios en el nivel general de los precios de los productos existentes en el mercado, asegurar al trabajador un salario real estable y aumentar la flexibilidad de los salarios nominales.

Comentarios.—Queremos dejar sentado desde ahora que la fórmu-

la aplicable a un caso concreto, dependerá de variables tales como la organización de la empresa, el tipo de fabricación de la misma, su importancia, la situación geográfica, la época, y sobre todo el estado de espíritu que debe reinar respecto a las modernas modalidades de remuneración del trabajo. Esta elección debe tener en cuenta igualmente, las cualidades de sencillez del sistema escogido, tanto desde el punto de vista de la comprensión de los obreros como del de su aplicación. Se exigirá al sistema de remuneración elegido, una estabilidad total, pues no hay nada tan nefasto ni tan injusto como los reajustes de tarifas que son consecuencia de un aumento del rendimiento. Sobre la cuestión existe un texto de Taylor que refleja un sentido social que de ordinario no se le reconoce y que a la letra dice: "No tengo ninguna simpatía por la gente que pretende que los obreros son insaciables, egoistas o incluso algo peor. Los obreros no son distintos a los otros hombres... No cabe duda que un obrero que ha visto reducido el precio pagado por sus piezas como recompensa al haber doblado su producción, será un hombre extraordinario si no adopta, inmediatamente y como principio permanente la restricción". "No digo en absoluto que sea deseable que el obrero adopte este método, pero no sabría censurarle si lo hiciera".

Pierre Camusat no cree que una revolución cualquiera cambie gran cosa la condición del asalariado. Ciertamente dice el mencionado autor "... a la luz de experiencias actuales se puede dar cuenta uno de la existencia de una evolución constante que tiende, dentro de los límites del presente, a liberar al obrero de su calidad de asalariado, asociándolo prontamente al capital". Experiencias como las de Bat'a, Schuller, Barbú, etc. abren el camino a un equilibrio entre el capital y el trabajo, sin el cual la ansiada paz social parece poco asequible. Evidentemente no nos encontramos más que frente a casos aislados de aplicación a menudo restringida y cuyo excelente resultado, si bien demuestra que estas fórmulas son viables, no aseguran cuáles de ellas son aplicables a la colectividad por entero. En realidad estas tendencias demuestran un deseo cada vez mayor de encontrar una solución que algunos sólo ven en la revolución, en tanto que otros avisan a través del camino de la evolución.

La cuestión que nos ocupa está ligada a otro problema de mayor complejidad como es el de determinar el método político más adecua-

do para lograr el cambio de estructuras económicas, especialmente en el campo de la distribución, lo cual está ligado a otros problemas subsidiarios como son: si debe o no debe existir propiedad privada, en caso afirmativo qué límites debe comprender y cuáles son los derechos que respecto del producto social tienen los capitalistas y los trabajadores respectivamente.

Aparentemente dos tendencias aparecen irreconciliables, capitalismo y socialismo, pero recientemente las ideas del Prof. Liberman para corregir los defectos de las empresas industriales dentro de los objetivos de los planes quinquenales se basan en el concepto de beneficio total de las empresas, calculado como porcentaje del capital empleado. Esta es una concesión muy significativa para los principios que rigen la economía capitalista. Por otra parte en estos países aumenta el sector público y se emplean cada vez en mayor grado las técnicas de planificación económica. De persistir esas tendencias dice el Prof. José Antonio Piera Labra, todo parece apuntar hacia la simbiosis de capitalismo y socialismo. (Introducción a la Obra de Emile James. Historia del Pensamiento Económico).

Es sostenible que una revolución proletaria con principios claramente definidos en el campo socialista pueda después de algunas décadas y previa destrucción de estructuras tradicionales establecer nuevas formas de salario, que impliquen en el campo de la justicia distributiva un reparto más equitativo para la clase trabajadora de los beneficios obtenidos por la empresa; pero también es posible que a través de la lenta pero definitiva política de la democracia, la evolución sea el camino para que dentro del sistema capitalista se encuentren formas de distribución de la producción, que aseguren una mayor equidad en el reparto de riquezas y la supervivencia misma de un sistema que sólo por inercia, sigue llamándose capitalismo, aunque sus medios y tendencias no sean ya las mismas del sistema capitalista de los siglos XVIII y XIX.

## **CAPITULO III**

### **INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS**

#### **SUMARIO:**

- 1.—Influencia de los sindicatos y la contratación colectiva en la fijación de los salarios.**
  - a) Antecedentes en otros países.**
  - b) Antecedentes en México.**
  - c) Influencia de los Sindicatos y la Contratación Colectiva en la determinación de los salarios.**

1.—Influencia de los sindicatos y la contratación colectiva en la fijación de los salarios.

a) Antecedentes en otros países.—La asociación sindical en los Estados Unidos de Norteamérica ha tenido una continua tendencia ascendente que probablemente aumentará en el futuro. Al respecto, Lloyd G. Reynolds manifiesta que en los Estados Unidos la primera forma de organización sindical fué el Sindicato Local de Trabajadores de un oficio o industria particular, siguió una etapa que se caracteriza por el desarrollo de federaciones de todos los sindicatos locales en una ciudad particular los que fueron substituidos posteriormente por sindicatos nacionales que incluían a todos los locales de un mismo oficio o industria particular de la nación, y finalmente, las federaciones de esos sindicatos nacionales como son la A.F.L. y el C.I.O.

Después de enconada competencia desde el año de 1880 el 9 de febrero de 1955 se coaligaron la A.F.L. y el C.I.O. la A.F.L. representaba la vieja tradición sindical americana, realista y adoctrinaria, mesurada y responsable. Bajo la dirección del extinto William Green se conservó varios años neutral políticamente, era hóstil al socialismo de estado y desconfiaba de toda forma de intervención estatal. Por el contrario el C.I.O., con espíritu renovador y revolucionario había admitido en su seno a cierto número de sindicatos extremistas, v. gr., los electricistas, quienes fueron expulsados del seno de ese organismo al negarse a firmar los testimonios no comunistas requeridos por la Ley Taft-Hartley, resultando afectados casi un millón de trabajadores, por lo que la A.F.L. tomó cierta ventaja en relación al número de trabajadores agrupados. Sin embargo por el año de 1953 se recuperó el C.I.O. y de hecho, día a día han ido disminuyendo las diferencias fundamentales que al comienzo separaban a ambos rivales.

En los primeros días de diciembre de 1955 se inauguró la asamblea que habría de ratificar la fusión y expresar los objetivos comunes de estos dos organismos y en el discurso de unificación se dijo: "La coalición AFL-CIO, continuará luchando para conseguir mejores salarios, recurrir a las negociaciones colectivas como medio de reducir la semana de trabajo sin que se reduzcan los salarios; proteger mejor a los trabajadores contra los riesgos económicos de la enfermedad, la vejez y de la inestabilidad en el empleo por medio de programas de sanidad y bienestar, empleo garantizado e introducción de mejoras en los regímenes de seguros y pensiones; para dar mayor liberalidad a las disposiciones sobre el pago de los días de fiesta y de las vacaciones, y para mejorar las condiciones de trabajo".

Afirma V. L. Allen que en Inglaterra si se hace abstracción del Estado y de las diversas agrupaciones religiosas, los sindicatos británicos representan la más poderosa y compleja organización del Reino Unido. Su principal fuerza consiste en que son agrupaciones de masas, y la dimensión de cada organización es el factor determinante en sus relaciones con los empleadores y con el Estado. Al fin del período laborista, en 1951, el sindicalismo obrero estaba representado en unos sesenta organismos asesores del gobierno. En consecuencia, era poco probable que una ley concerniente al sector del trabajo fuese adoptada sin previa consulta a los representantes sindicales. (1)

Ha sido tan grande el crecimiento de los sindicatos en Inglaterra en los últimos cuarenta años, que su organización y administración se han tornado difíciles y complejas. La más firme tendencia en el desenvolvimiento de su estructura ha sido la unión por fusión voluntaria. Así, aunque existen en ese país, más de setecientos gremios distintos, 17 grandes sindicatos engloban los dos tercios del efectivo total y el consejo general del Consejo de Trade Unions ha venido a ser una especie de estado mayor del trabajo organizado, encargado de combatir las reducciones del salario. La autoridad del Consejo General ha ido aumentando debido a la participación creciente del gobierno en los asuntos económicos lo que ha hecho destacar más la acción política que la acción industrial.

---

(1) Datos y Consideraciones de Allen Flanders, en una serie de tres artículos publicados en "Industrial Welfare and Personnel Management", números de mayo-junio, 1951.

Mucho se ha comentado sobre la peculiar política de salarios de los sindicatos británicos, que muestra la difícil conciliación de la ortodoxia sindical y el discreto apoyo al gobierno del país. A ese respecto se ha advertido que la fuerte concentración de los sindicatos británicos en los Trade Unions Congress, presenta características especiales como son: 1.—Una tendencia ideológica muy poco revolucionaria; 2.—Un fuerte poder económico; y 3.—Determinada influencia política.

Por cuanto a la restricción voluntaria de los sindicatos, ha de tenerse en cuenta que la política centralizada de salarios no fue impuesta por el estado mediante medidas coercitivas, sino que fue enunciada como una declaración de principios. Attle y Stafford Cripps adoptaron una política de freno de salarios, flexible en los detalles, pero rígida en su conjunto, contrariando el deseo de los sindicatos de bloquear los dividendos y reducir el margen de los beneficios. Las fisuras del bloqueo permitían arreglos parciales de mejoras que habían de afectar a los rangos más modestos del proletariado británico, mineros, agricultores, fundidores, etc., reduciendo las diferencias de remuneración por categoría profesional. (2)

El proceso de la política sindical inglesa se caracteriza por tener varios momentos significativos: 1o.—Al terminar la guerra se continuó el sistema de estabilizar los salarios mediante arbitraje obligatorio y control de precios. Esa política y la conciencia del período crítico que se estaba viviendo en el país sometieron el mecanismo de propagación de los aumentos a fuertes presiones psicológicas, lo que determinó una limitación en el incremento de los salarios sobre el costo de la vida.

2.—En el año de 1947 el gobierno llamó la atención de los gremios sobre las consecuencias de los aumentos no conformes con la productividad nacional, pero sus sugerencias fueron desoídas, y el resultado fue una elevación de 21 puntos en el salario nominal, mientras el costo de la vida aumentaba solo 13 puntos.

3.—En 1948, actitud rígida del gobierno socialista, el cual expuso en el parlamento los principios que habían de guiar la fijación de los ingresos personales, los cuales debían subordinarse al interés nacional

---

(2) Citados por Marçal Paschuchi, "Política de Salarios" pág. 586. Ed. Sudamericana. Buenos Aires. 1957.

hasta que hubiera más bienes y servicios disponibles para el consumo; permitiéndose el aumento sólo en algunos casos especiales.

4.—El Congreso de Bridlington celebrado en el año de 1949, apoyó nuevamente la política de bloqueo de salarios, precios y ganancias. Ese mismo año el gobierno británico publica "La Reseña Económica para 1949", la cual precisó que la tarea de los sindicatos era buscar el aumento de la producción limitando la tendencia a reclamar mayores salarios por el mayor rendimiento.

5.—En el año de 1950 después de iniciada la guerra de Corea, el gobierno inglés pretendió reducir las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, los sindicatos se opusieron y el Congreso de Trade Unions autorizó esa oposición de los sindicatos.

6.—El Congreso de Brighton de 1950, rechazó la propuesta gubernamental de tener representación sindical en las juntas directivas de las industrias nacionalizadas, puesto que tenían que mantener una línea divisoria entre el gobierno y los sindicatos para que estos pudieran continuar su lucha reivindicatoria.

7.—En 1952 el congreso de Margate, aprobó la solicitud del gobierno conservador de limitar voluntariamente los pedidos de aumentos. A consecuencia de ello la efectiva elevación del nivel medio de las tasas semanales de salarios, apenas alcanzó el 6% mientras el año precedente había sido del 11%.

8.—La Asamblea de Southport en 1955, autorizó al Consejo General para intervenir en casos de intento de huelga. La Asamblea reconoció el peligro de inflación en el país, con sus consecuencias sobre el comercio de exportación y registró también el aumento del nivel de vida. A este respecto, el estado mayor del congreso dejó claramente sentado que el interés real de los trabajadores coincidía con el interés de la comunidad y que la inflación perjudicaba a los obreros tanto o más que al resto de la nación, por lo que los sindicatos otorgaron su apoyo al gobierno inglés.

9.—En 1956 se reunió nuevamente en Brighton el Consejo General, el cual decidió rechazar las propuestas de resolver los problemas económicos del país a costa de los salarios, dejando a los sindicatos plena libertad para solicitar el alza de los mismos.

Actualmente el gobierno del Reino Unido se ha visto obligado a limitar el alza de los precios de diversos artículos, así como la de los salarios, debido a su crítico estado financiero, motivado por el desequilibrio de su balanza de pagos.

Antes de la primera guerra mundial el sindicalismo francés tuvo base local. Después de 1918, cambia su fisonomía asemejándose más al norteamericano del grupo inicial del CIO. Ahora, aunque subsisten algunos sindicatos de oficio, la agrupación por industrias es la base de la organización sindical.

Marcel Pascuchi dice en su libro "Política de Salarios" que el movimiento sindical unificado en la CGT, había caído en 1963 bajo la influencia comunista y esta connivencia perturbadora de la libertad sindical, determinó la formación de un nuevo grupo de tendencia socializante que tomó la denominación de Fuerza Obrera (CGT-FO). El núcleo original quedó como un sindicalismo de partido político y dogmático. La nueva tendencia con una orientación realista se dirigió a refundir el viejo sindicalismo revolucionario y el nuevo sindicalismo reformista.

Aparte de estos dos grupos y precedente como ellos del reformismo de fin de siglo, existe el sindicalismo cristiano particularizado por su base esencialmente religiosa.

Agrega Pascuchi que de la centralización en tres grandes confederaciones deriva el poder monopolístico del sindicalismo francés, y la desaparición paulatina del carácter apolítico que antes lo distinguió. Actualmente cada uno de estos tres grupos de confederaciones guardan afinidad con sendos grupos políticos. La CGT está dominada por el comunismo; la FO tiene contactos con el partido socialista y la CFTC recibe inspiraciones del Movimiento Republicano Popular.

La CGT (Confederación General del Trabajo), tiene los siguientes objetivos: a) Aumento general de los salarios y del salario mínimo; supresión de las diferencias de salarios por zonas y paridad de ganancias en la agricultura y en la industria; b) Exigencia de que los convenios colectivos incluyan especialmente las tarifas del salario y sus complementos; c) Oposición a toda cláusula o acuerdo de los convenios colectivos que haga depender los salarios del volumen de producción o de la productividad.

La CGT/FO (Confederación General del Trabajo Fuerza Obrera), persigue los siguientes fines: a) Perentoriedad de una política de altos salarios que mantenga y eleve la capacidad adquisitiva de los obreros, y b) Como orientación general propugna por la difusión de las cooperativas de distribución, reformas fiscales, nuevas nacionalizaciones; y atribuciones a los comités de empresa, etc.

CFTC (Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos), inspirada desde su nacimiento en los principios de la moral cristiana, tenía como base ideológica las encíclicas papales.

b) Antecedentes en México.—Durante el período anterior a la Revolución, los intereses de la burguesía mexicana y extranjera tenían el respaldo del poder. De esta manera la acción de las grandes mayorías se veía frustrada, tanto por medios físicos como por procedimientos de carácter legal. En tanto que los trabajadores de México han sido impulsados por sus particulares condiciones de vida, sus esfuerzos tienden a la búsqueda de mejores salarios, jornadas de trabajo más humanas, mayor protección a la familia, etc.

Manuel Díaz Ramírez en su obra intitulada "Apuntes Históricos del Movimiento Obrero y Campesino en México", dice: que por el año de 1823 los trabajadores laboraban 18 horas diarias y cobraban dos reales y medio semanarios, mientras que para las mujeres y los niños se destinaba un real semanario; treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera sido disminuida en más de una hora, lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fué de seis centavos diarios. (3)

Hacia 1843, bajo el Gobierno de Antonio López de Santana se crearon en México las primeras organizaciones artesanales, substitutivas de los antiguos gremios. Las llamadas Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores, trataron de fomentar la producción artesanal mexicana, de defenderla de la competencia de los productos extranjeros y de crear fondos de beneficencia pública por medio de la aportación de cuotas semanarias.

---

(3) Díaz Ramírez Manuel "Apuntes Históricos del Movimiento Obrero y Campesino en México. (1844-1880)". Ed. Fondo de Cultura Popular. Pág. 7. México. 1938.

Durante el año de 1875, estallaron varias huelgas que no tuvieron éxito. Ello condujo a los dirigentes obreros a buscar la unión de los grupos en lucha. Para tal efecto, se convocó a un Congreso de Sociedades Obreras, el cual se instaló en la Ciudad de México el 5 de Marzo de 1876, y dió por resultado la constitución de la gran Confederación de la Asociación de Trabajadores Mexicanos, entre cuyos objetivos, además de promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras, estaba la solución del problema de la armonía del trabajo. Al presentarse la lucha entre Lerdo de Tejada y Porfirio Díaz, la división de la clase trabajadora se agudizó.

Durante el Congreso Constituyente de 1917, Froylan C. Manjarrez, diputado por el Estado de Puebla, exigió que se introdujeran en el anteproyecto de Constitución, el derecho de huelga, pago del salario mínimo, la prohibición del despido injustificado y el reconocimiento del derecho de asociación profesional.

La Casa del Obrero Mundial hereda al movimiento sindical mexicano un concepto claro de lo que es en la composición social, la fuerza del sindicalismo, mediante la acción del convencimiento, aprovechando todos los medios que tuvo a su alcance. A la acción directa dentro de las fábricas, los hombres de la Casa del Obrero Mundial unieron conferencias, folletos y libros, aún en medio de la hostilidad política representada por el triste período de Victoriano Huerta. La acción de los obreros asociados no se limita al mero trabajo de propaganda sindicalista, sino que, participaron activamente mediante la integración de batallones que combatieron al lado de los campesinos durante la etapa bélica de la Revolución, y de su primer esfuerzo tendiente a integrar una gran central de trabajadores, surgió en 1918, la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

El primer paso hacia la integración de dicha central lo dió el Gobierno del Estado de Coahuila en 1918, cuando convocó a un Congreso Nacional de Trabajadores en donde habrían de plantearse problemas fundamentales y la revisión de los conceptos sobre los que se basan la acción obrera frente a las empresas y el gobierno. De esta manera, fué el entonces Gobernador del Estado de Coahuila, Licenciado Gustavo Espinosa Mireles, quien realmente alentó y promovió la formación de dicho organismo laboral en cuya Convención se trazaron la táctica y los objetivos básicos a cumplir por el movimiento obrero.

Hasta la fundación de la CROM, los trabajadores no participaron directamente en el manejo administrativo, ni lograron imponer directrices a la política gubernamental. Quizá con el ejemplo de la fuerza obrera manifestada en el Constituyente, la CROM funda en Zacatecas en el año de 1919, el Partido Laborista Mexicano, que tendía con su fuerza política a lograr mejores condiciones de vida para los trabajadores. Ese año, se empieza prácticamente el trabajo de adiestramiento de los obreros para participar en forma directa en el manejo de la administración pública.

Durante la campaña presidencial del General Alvaro Obregón los obreros a través de la CROM, tuvieron una actuación relevante y bajo el Gobierno del General Plutarco Elías Calles, adquieren la preponderancia que elevó a Luis N. Morones, de primer Secretario General de la Confederación, a Secretario del Gabinete. Mediante esta vinculación se consolida el movimiento obrero y el Estado reconoce que, gracias a las organizaciones sindicales se logra una mayor estabilidad de las instituciones e ideales surgidos de la lucha revolucionaria.

A pesar de esos progresos políticos se produce un rompimiento entre diferentes grupos obreros, motivado por diferencias de criterio. El grupo que defiende las ideas sostenidas por la Casa del Obrero Mundial discrepa en los métodos de transacción con el Gobierno y crea, con este motivo, una nueva Central: La Confederación General de Trabajadores.

El 22 de diciembre de 1933 el Gobierno recibe el apoyo de treinta mil obreros pertenecientes a las organizaciones que no aceptaron el mando parcial de la CROM, entre ellas se encontraron: La Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, la recién creada Confederación Sindical Unitaria de México, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, la Cámara Nacional de Trabajo, el Sindicato de Ferrocarrileros, el Sindicato Industrial de Mineros, el Sindicato Nacional de Telefonistas y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Bajo tales auspicios el 17 de febrero de 1936 se reunió el II Congreso de la Confederación General de Obreros y Campesinos y al decir del licenciado Vicente Lombardo Toledano, esta Central se había organizado para acabar con un sindicalismo que era instrumento de los

políticos y camino fácil para obtener ventajas a través de relaciones humillantes con el gobierno. Durante los trabajos de la asamblea se volvieron a oír las viejas demandas por el retorno a una genuina democracia, a una auténtica representación y una efectiva libertad sindical, llegándose a acordar al final del Congreso la creación de una nueva central que sí cumpliera con tales realizaciones. De ahí surge la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) cuyo nacimiento según Rosendo Salazar, obedeció a una necesidad y fue resultado de la unión de agrupaciones altamente desarrolladas y dispuestas a afrontar cualquier problema intergremial y a solidarizarse con un Gobierno identificado con la clase obrera. Una vez más se pensó que el movimiento obrero sería manejado con "honradez, disciplina, amor, patriotismo y, sobre todo con perfecto apego a los deberes sectarios". Sin embargo, más tarde la clase obrera volvió nuevamente a ser víctima de la misma lucha por el poder entre sus líderes.

Las estadísticas demuestran que por lo menos durante los primeros años de la actuación de la nueva central, que coinciden con los años de gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas, las clases laborantes hicieron efectivos sus derechos obteniéndose el equilibrio entre los factores de la producción. Esta afirmación es factible de comprobarse desde el punto de vista de la situación económica del proletariado, si se considera que entre los años 1935 a 1940 el poder adquisitivo de los salarios se modificó en línea paralela al índice del costo de la vida obrera y que aún hubo años como el de 1939, en el cual el poder adquisitivo de dichos salarios fue superior al propio costo de los alimentos y vestuario de primera necesidad.

En el año de 1942, durante el gobierno del General don Manuel Avila Camacho, la C.T.M., se había convertido en una central semi-oficial, por lo que el Presidente antes aludido hizo un llamamiento a la Confederación Nacional Proletaria y a los sindicatos mineros y electricistas para que aceptaran la política gubernamental indicada en el Congreso Nacional Obrero que consistía en una actitud conciliatoria de los intereses obrero-patronales, la cual habría de plantearse claramente en el Pacto Obrero Industrial suscrito en la ciudad de México en abril de 1945; política que tuvo como consecuencia una baja en el nivel de sindicación frente a un alza continua de los precios a partir de 1942, como resultado de la situación mundial imperante. Asimismo,

también se pretendió restar importancia a la creación de una nueva central: la Confederación de Obreros y Campesinos de México (C.O.C.M.), cuya ideología era la franca lucha de clases.

Años después, al iniciarse en 1947 la decadencia de la C.T.M., cuando de nueva cuenta un grupo de centrales y sindicatos independientes criticaban la situación creada por la unión estrecha entre la Confederación de Trabajadores de México y el Gobierno, vuelven a repetirse las mismas acusaciones y a pronunciarse las mismas frases lapidarias en contra de los líderes. La crisis de esta gran central motivó entre otros fenómenos, la separación de varios líderes que en esa forma protestaban de la perpetuación en los cargos directivos de los viejos dirigentes. Por discrepancias entre Fernando Amilpa y Luis Gómez Z. se separa este último con su contingente ferrocarrilero para fundar, junto con Valentín Campa, la Confederación Unica de Trabajadores (CUT), cuya ideología fue en sus principios de defensa obrera y en contra de los intereses extranjeros, tan combativa como aquella de las primeras asociaciones ferrocarrileras.

Actualmente el desarrollo de la lucha de los trabajadores ha hecho intervenir nuevos conceptos, como la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas. Esto significa que los obreros organizados tienen clara conciencia de su condición de factor productivo, ligado estrechamente y en igual nivel de importancia al capital. En los conflictos obrero-patronales, el sector obrero argumenta con validez que es urgente y justa la mejor distribución del ingreso nacional para equilibrar las fuerzas dinámicas de nuestra economía.

c) Influencia de los Sindicatos y la Contratación Colectiva en la Determinación de los Salarios.—El artículo 232 de la Ley Federal de Trabajo define al Sindicato como: “La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

C. Wrigth Mills en su libro “El Poder de los Sindicatos” (The new men leaders) dice respecto a los sindicatos que “En su búsqueda de seguridad y en la realización de su estrategia y de su carácter económico fundamental, los sindicatos obreros desarrollan la tendencia a racionalizar el mundo del trabajo organizando jerarquías laborales y

estableciendo reglas de trabajo dentro del establecimiento. Promueven la racionalización de la organización social del trabajo, y extienden los aspectos monopolistas y de tipificación de la economía. Tienden, como ya lo hemos señalado, a racionalizar la producción sin socializarla”.

El Dr. Mario de la Cueva señala que del análisis de la definición legal podemos precisar que los fines del sindicato son la elevación de los intereses de la persona humana representada en el hombre que trabaja. Sigue diciendo Mario de la Cueva “Y hacemos esta afirmación conscientemente: No ignoramos que muchas veces las actitudes políticas de algunos líderes contradicen nuestra afirmación, pero, no obstante, la mantenemos, porque uno es el sindicalismo como doctrina social y otra cosa las actividades bastardas de quienes aprovechan, para fines propios, al movimiento obrero; el fondo ideológico del Sindicalismo es la dignidad humana. Ahora bien, esta finalidad suprema del Sindicalismo se desdobra en dos propósitos concretos, que son los fines inmediato y mediato de la asociación profesional”.

Indudablemente la mayoría de los trabajadores tienen más oportunidades de luchar efectivamente con un sindicato que sin el mismo. Alrededor de un 88 por ciento de los afiliados sindicales en las fábricas creen que su mejor oportunidad de ganarse la vida consiste en afiliarse a un sindicato; aproximadamente la mitad de los trabajadores, pertenecientes o no a un sindicato, están de acuerdo en que los sindicatos luchan por salarios más elevados y en que han mejorado el nivel de estos últimos.

El fin inmediato de la asociación profesional es el mejoramiento de los derechos del trabajador dictados por el poder público. Es una finalidad presente y de naturaleza económica perseguida por el movimiento sindical quien busca las mejores condiciones de las prestaciones laborales y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo. Fue ésta la finalidad primera de la asociación profesional; y subsiste en la época actual como un objetivo inmediato.

El fin mediato del Sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construída sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

Es curioso sigue diciendo de la Cueva, observar cómo ha variado

la jerarquía de los valores para el movimiento sindical: A principios del siglo XIX persiguió la asociación profesional un único fin, de naturaleza económica, el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. A mediados del siglo y por las razones expuestas, apareció la finalidad política del Sindicalismo; el contrato colectivo de trabajo atenuaba la injusticia, pero no la hacía desaparecer; era indispensable para la vida presente, pero había que ir, sobre el contrato colectivo, a un mejor reino de la justicia. Los valores eran todavía de igual rango, esto es, el presente y el futuro tenían la misma calidad.

Pero el Sindicalismo creció y los grandes acontecimientos de 1910 a nuestros días hicieron pensar a los líderes sindicalistas que era propicio el momento para operar la transformación social; la finalidad política, como ya señalamos, apareció como la más importante y el fin inmediato de la asociación profesional pasó a un plano secundario. Cambió la escala de los valores para el Sindicalismo: No ha negado el Sindicalismo a la persona humana, pero sostiene que en la etapa histórica que vivimos, deben subordinarse los intereses del presente a las necesidades de la lucha para la transformación del mundo.

El Sindicalismo, como hemos recalcado varias veces, ha devenido un fenómeno político; su problema ya no consiste en la simple lucha con el empresario, sino en la que, a veces, se rechazan las ventajas presentes alegando que disminuyen el espíritu de lucha de los trabajadores; así por ejemplo, se han opuesto las grandes Centrales Obreras a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, porque esa institución liga los intereses del proletariado con los del capital. Y estas ideas acaban de explicar la pretensión sindical de ejercer una dictadura sobre los trabajadores.

El profesor norteamericano C. Wright Mill señala que los principales objetivos de los sindicatos son los siguientes: 1) Esencialmente económicos, sin mención de medios políticos; 2) Actividades generales, sociales y de bienestar, y legislación del trabajo; y 3) Objetivos que implican el aumento de la libertad y de la participación política, sin especificación de los medios exactos que se utilizarán. (4)

Las tasas de remuneración de mano de obra se establecen median-

---

(4) Wright Mills C. "El Poder de los Sindicatos" pág. 184. Ed. Siglo XX. Buenos Aires. 1965

te negociaciones entre el empresario y el sindicato o sindicatos a que pertenece su personal; o entre un grupo de representantes de diferentes empresas y otro grupo de los representantes de los trabajadores.

La formación del precio de la fuerza de trabajo se encuentra influida por la llamada "Fuerza de contratación", que podría definirse como la habilidad que tiene cada una de las partes contratantes, para influir en la fijación de las tasas de salario, aprovechando las circunstancias que le son favorables. Estas circunstancias pueden ser, según Dunlop, de tres clases:

1a. Los gustos de trabajadores y patronos en lo que respecta a salario, y horas de trabajo vendidas y compradas; este factor subjetivo puede ser modificado, por condiciones objetivas, tales como el derecho de propiedad y la legislación obrera, que influyen sobre las condiciones de la oferta y la demanda de trabajo.

2a. Las condiciones del mercado, especialmente el tipo de competencia imperante en él, tanto por lo que hace al mercado del trabajo, cuanto por lo que se refiere al del producto que con el trabajo se obtiene, así como a los substitutos de dicho producto, y a los de los servicios complementarios del mismo trabajo.

3a. La habilidad de contratar, cualesquiera que sean las condiciones de los mercados de que acabamos de hablar. Esta habilidad tiene mayor importancia, cuanto mayor sea el margen de la indeterminación de la tasa de salario que puede adoptarse; es decir, el intervalo entre un máximo y un mínimo posible. Consiste dicha habilidad: a) En el adecuado uso del conocimiento que se tenga en cuanto a los gustos y a las condiciones del mercado, que pueden influir sobre la conducta de la contraparte; y, b) En la ductibilidad aunada a la tenacidad necesaria para alcanzar el resultado apetecido con el monto dado de energía y de molestias. La voluntad de gastar energía y de soportar molestias en la lucha por acrecentar el ingreso debe incluirse entre los gustos de que se ha hablado, y contribuye a determinar la forma de las curvas de la indiferencia que en última instancia norman la conducta de trabajadores y empresarios como vendedores y compradores de trabajo.

A pesar de todo, es posible señalar alguna de las consideraciones principales en que se basa la conducta de los contratantes en el curso

de las negociaciones que tienen por objeto establecer una escala de salarios.

En cualquier circunstancia, el demandante de fuerza de trabajo desea pagar el mínimo indispensable para obtener la cantidad de trabajo que necesita; sin embargo, el hecho de que la mano de obra que ocupa esté organizada, puede influir sobre la cuantía de ese mínimo: en unos casos, quizá decida aumentarlo con el fin de fortalecer la posición de los directores del sindicato frente a sus rivales deseosos de substituirlos, porque considere a aquéllos preferibles a éstos; en otros casos, tal vez resuelva disminuirlos, para que las tasas resultantes entre las mínimas que ofrece y las máximas que la unión pide, sean lo menos elevadas posible.

De cualquier modo, más importante que el mínimo que el empresario querría lograr, es el máximo que está dispuesto a conceder.

En primer término, el empresario se resistirá a pagar salarios superiores al mínimo que a su juicio aceptará el sindicato antes que recurrir a la huelga; en segundo, se opondrá a admitir tasas de retribución que le impedirían obtener de su empresa el beneficio necesario. Sólo durante lapsos relativamente cortos, se avendrá a operar admitiendo una cuota de ingresos igual ó aún menor que el costo medio correspondiente (excluido el beneficio necesario), con la esperanza de que en lo futuro las condiciones mejoren para él, sea como efecto de un alza en el precio de la mercancía que produce, o a consecuencia de una posible baja de otras partidas del costo. Por último, el empresario se negará de plano a admitir aumentos de salarios capaces de causarle una pérdida comparable a la que le causaría la clausura de su empresa.

Se ha dicho que el análisis de las consideraciones determinantes de la conducta del sindicato como contratante de salarios, es más difícil que el de las que determinan la del empresario, debido a que más que un simple vendedor de trabajo es una institución política; por lo tanto su concepto del máximo de salarios se halla condicionado por razones económicas y por muchas otras de carácter no económico.

Desde luego los sindicatos se esfuerzan por conseguir aumentos absolutos de la nómina de pagos correlativos de los salarios que se pagan a los trabajadores de cada especialidad; esta aspiración no tiene prácticamente límite. Sin embargo, hay que distinguir entre las tasas de retribución que demandan de los empresarios los representantes

sindicales y las que llegado el caso están dispuestos a aceptar como mínimo; aquellas suelen ser siempre mayores que éstas, y las que a la postre se establecen quedan por lo común entre unas y otras. En realidad, no obstante que en México, por ejemplo, se ha pretendido a veces fundar las peticiones de mejores salarios de los sindicatos en datos estadísticos, v. gr., sobre el costo de la vida, el porcentaje de aumento que a la postre juzgarán aceptable se basa sobre todo en los que han admitido otras organizaciones obreras; si éstas consiguieron, digamos un 15% sobre los salarios anteriores, la agrupación demandante se conformará difícilmente con menos. Ello explica que los grandes sindicatos industriales de cada país den, por así decirlo, la norma según la cual se conforma la estructura general de los salarios.

Influye en la fijación del mínimo a la postre admitido por los representantes obreros, claro está, la actitud de los miembros de la unión: aun cuando sea muy poderoso el aparato burocrático mediante el cual los directores de éstas mantienen su dominio sobre los sindicatos de base, hay un límite ínfimo por debajo del cual no podrán pagar, sin comprometer su hegemonía y aún la existencia misma de la unión.

Los sentimientos colectivos de los sindicatos a tal respecto sufren el influjo de diversos estímulos: el alza del costo de la vida; las mejoras logradas en períodos anteriores de contratación; la idea que tengan sobre la anuencia o la renuencia del empresario a conceder el aumento que se le pida, y acerca de los beneficios que está obteniendo la empresa; la presumible actitud de las autoridades del trabajo ante las peticiones del sindicato; la política general que éstas hayan seguido últimamente al intervenir en los conflictos de trabajo, etc.

Así para el empresario hay tres posibles límites máximos de aumento de los salarios, determinantes de su conducta como negociantes de un contrato colectivo, existen dos mínimos que condicionan la de los que lo negocian en nombre de los trabajadores: el primero consiste en el porcentaje de aumento que pretende obtener el sindicato y el cual puede ir incluso a la huelga, si no obtiene ese aumento; la cuantía de ese porcentaje depende, por una parte, de los sentimientos que animen al conjunto de los sindicatos, a que antes nos referimos, y, por otra parte, de la capacidad de resistencia de la agrupación a fin de sostener a sus miembros mientras dura el movimiento huelguístico. El segundo lo fija la tasa de aumento cuya no obtención causaría la pér-

dida total del dominio y de la influencia de los directores del sindicato, y aún la desintegración de éste. Francisco Zamora dice que si a pesar de la huelga el empresario se niega a conceder ese extremo mínimo de aumento, la empresa o el sindicato se hallan condenados a desaparecer.

Cuando se trata de reducciones de salarios propuestas por el empresario, la lucha es todavía más enconada; pero las consideraciones que inspiran la conducta de los contratantes, son poco más o menos la misma que a grandes rasgos se han señalado en los párrafos anteriores. La conclusión que se saca de todo lo dicho es casi obvia: el nivel efectivo a que se establecerá el precio contractual del trabajo depende de la fuerza de contratación de cada una de las partes que negocian para fijarlo.

## **CAPITULO IV**

### **EL SALARIO MINIMO**

#### **SUMARIO:**

- 1.—Breves Antecedentes.**
- 2.—Concepto de Salario Mínimo.**
- 3.—Antiguos órganos encargados de fijar el salario mínimo.**
- 4.—Naturaleza de las Comisiones del Salario Mínimo.**
- 5.—Nuevas Autoridades encargadas de fijar el salario mínimo.**
- 6.—Procedimiento para la fijación del salario mínimo.**
- 7.—Salario Remunerador.**

1.—Breves Antecedentes.—En Roma, el Emperador Diocleciano expidió un edicto fijando los salarios máximos que podían pagarse a los trabajadores, v. gr. los albañiles y mosaiqueros podían ganar diariamente como veinticinco denarios los primeros y sesenta los segundos, castigándose al patrón que no pagara esos salarios con la muerte.

En el año de 1351 azotó a Europa una epidemia de peste negra, la que produjo la muerte de gran cantidad de trabajadores y como consecuencia disminuyó la mano de obra en los talleres, lo que produjo un alza en los salarios, por lo que Juan el Bueno para evitar ese aumento inmoderado, dictó una ordenanza fijando los salarios máximos.

A mitad del siglo XIV el rey inglés Eduardo VIII dictó varias ordenanzas (Statutes of Labourers) y en una de ellas autorizó a varias jurisdicciones del reino para que fijaran los salarios periódicamente. En el año de 1563, la reina Isabel dictó una ordenanza (Artificers, laboures and Apprentices Act), ratificando los acuerdos anteriores y autorizando a los jueces a fijar los salarios de los obreros. En los Estados Alemanes se dictaron disposiciones semejantes y es famosa la disposición que autorizaba a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

Es a partir de la Revolución Francesa cuando se intenta fijar un salario mínimo y no máximo, pero a pesar de los esfuerzos realizados, los trabajadores no tienen éxito sino hasta principios del presente siglo cuando Australia y Nueva Zelandia dictan una legislación radicalmente distinta a los principios que en Europa gobernaban las relaciones de trabajo. Fue en dichos estados en donde por primera vez, se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios mínimos.

Uno de los objetivos del Tratado de Versalles fué la fijación de un

salario mínimo y al respecto el punto tres de ese Tratado estableció: "Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país".

La Organización Internacional del Trabajo recomendó en 1928 dar publicidad a los acuerdos que fijaran el salario mínimo, para que pudieran ser conocidos de los obreros, etc. En el artículo tercero de la recomendación se dice: "Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con este objeto, es de todo punto conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces o si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate".

En el artículo anterior se hace alusión a dos factores de importancia para fijar los salarios mínimos: la necesidad de proporcionar a los trabajadores un nivel adecuado de vida, en relación con el nivel de salarios del país o localidad y la comparación con los salarios que se paguen a los trabajadores sindicalizados. Este concepto al igual que el Tratado de Versalles es muy vago y no precisa con claridad que es el salario mínimo y llega a confundirlo con el salario remunerador en cada industria.

Señala el Dr. Mario de la Cueva que en México correspondió a los Comandantes militares y Gobernadores de la revolución constitucionalista, la fijación de los salarios mínimos. En efecto la Ley del Gobernador Veracruzano Cándido Aguilar de 4 de octubre de 1914, en su artículo quinto fijó en un peso el salario mínimo que debían percibir los trabajadores; el cual podía pagarse por día, semana o mes pero siempre en moneda nacional.

El 11 de diciembre de 1915 se promulgó en Mérida la Ley del Trabajo obra legislativa del General Alvarado. Esta ley en su exposición de motivos estableció la necesidad de implantar el salario mínimo y al respecto los artículos 84 y 85 decían: ART. 84.—El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodida-

des en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu"; ART. 85.— "Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajador, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido". Es evidente que los artículos antes transcritos establecen un concepto amplio de salario mínimo y como corolario el propósito de conseguir una más justa distribución de la riqueza a través de la intervención de los Tribunales de Trabajo.

2.—Concepto de Salario Mínimo.—Señala el Dr. de la Cueva que no existe un concepto doctrinario satisfactorio sobre el salario mínimo. Sin embargo, se distingue entre salario mínimo industrial y salario mínimo vital. El primero atiende a las posibilidades de la actividad industrial y el segundo se fija tomando en consideración las necesidades del trabajador. El salario mínimo industrial es variable no en cuanto se pueda fijar abajo del salario mínimo, sino por la posibilidad de que aumente en industrias prósperas.

La institución del salario mínimo tiende a asegurar al trabajador un nivel mínimo de vida y éste tiene que ser igual para todos los empresarios. Ciertamente las industrias que obtienen grandes beneficios deberán pagar mejores salarios, pero ésto ya no es problema de salario mínimo sino de justo salario.

¿En qué consiste el salario mínimo vital? El artículo 123 de la Constitución en su fracción VI, dice así: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia". Podía sostenerse que el salario mínimo es la cantidad necesaria para lograr esos objetivos, pero el Dr. de la Cueva dice que este criterio es sostenible en otros países pero no en el nuestro, ya que la acción del salario no puede reducirse a reconocer la situación existente, sino que debe procurar colocar a cada trabajador en un standard adecuado de vida, elevando la situación en que actualmente se desenvuelve. (1)

---

(1) Cueva Mario de la. Op. cit. Tomo I, pág. 669.

El salario mínimo es por naturaleza relativo y variable, pues no es posible fijar una cantidad para períodos largos ante la posibilidad de que se alteren constantemente las posibilidades de las industrias, al surgir nuevas necesidades y cambiar las condiciones del medio, por lo que es imposible determinar el mínimo de necesidades que han de satisfacerse; problema que no es de carácter eminentemente jurídico sino que obedece a múltiples soluciones de carácter político, social, económico, etc.

El salario mínimo puede ser real o teórico. Según el primero será la cantidad suficiente para atender la satisfacción de las necesidades del trabajador de acuerdo con las posibilidades económicas de las empresas y el segundo la cantidad que se estima como suficiente para que el trabajador viva bien.

Los salarios reales deben aumentar conforme progresa la empresa siempre inspirados por lo que se estima ideal desde el punto de vista teórico. Si desde un principio se pretendiera que el trabajador perciba ese salario ideal, sin considerar las posibilidades financieras de las empresas obligadas al pago, tal vez sí se produciría un desequilibrio de éstas que a plazo más o menos largo las llevará a la insolvencia económica, es decir a la quiebra.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 99 define al salario mínimo como: "La cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

El Lic. Alfredo Sánchez Alvarado comentando el texto legal, estima a nuestro juicio con razón, que la expresión "puede" debe ser sustituida por "debe" que es más precisa.

Maurice Dobb señala que uno de los problemas que se presentó a las Juntas de Trabajo en Inglaterra fue el de la fijación de tarifas mínimas para los trabajadores a destajo que es una cuestión muy complicada, debido a la dificultad de definir la pieza y legislar para cada tipo de tareas imaginables, es casi imposible, por lo que es más

adecuado fijar una cantidad por hora como salario mínimo que percibirá el trabajador a destajo a cambio de su labor ordinaria. (2)

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 428 que el precio mínimo que se pague por unidad de obra ha de ser tal que en una jornada de trabajo normal se obtenga cuando menos el salario mínimo; variando el precio por unidad de obra según que el servicio se preste de día o de noche.

A pesar de los esfuerzos realizados por las autoridades laborales mexicanas con objeto de que se pague a los trabajadores de la ciudad y del campo cuando menos el salario mínimo, este objetivo no se ha logrado en las diversas zonas económicas en que está dividida la República Mexicana en donde, los patronos pagan los salarios según su libre arbitrio. En el Distrito Federal algo se ha logrado pero existen una multitud de pequeños talleres, restaurantes, cafés, etc., en donde no se paga a los trabajadores el salario mínimo vital, al que ya hemos hecho referencia.

El Ejecutivo Federal con el propósito de procurar la cabal observancia de los acuerdos de las comisiones regionales sobre el salario mínimo, por Decreto de 31 de diciembre de 1954, publicado en el Diario Oficial de 5 de enero de 1955, promovió la reforma del artículo 387 del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, que a la letra dice: "Las mismas penas señaladas en el artículo anterior (las del fraude) se impondrán: XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecute o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega".

No obstante el propósito del poder público, no tenemos noticia de que dicha reforma legislativa haya tenido mayor éxito, que la posibilidad de que los particulares víctimas de empresarios sin escrúpulos, generalmente extranjeros, ocurran a las autoridades del trabajo en demanda de protección, cuando ven mermados sus salarios muy por abajo de los que las comisiones de referencia han estimado como

---

(2) Dobb Maurice. "Salarios". Pág. 134 y siguientes. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1965.

mínimos para poder sobrevivir, atenta la situación económica general de las diversas regiones, muy especialmente los niveles de precios. Nos atrevemos a considerar que la ineficacia de dicha reforma y en general de los instrumentos jurídicos creados en defensa del trabajador, se deben a múltiples causas entre las cuales pueden apuntarse la ignorancia de los trabajadores para defender sus derechos, la falta de madurez y honradez de las organizaciones sindicales en México, los costos y la pérdida de tiempo que implica todo procedimiento judicial, etc.

Volvemos a insistir en lo dicho en otra parte de este trabajo, en el sentido de que el problema de fijar los salarios mínimos y de tutelar su observación, no es un problema estrictamente jurídico, sino en cuanto a su forma y observancia, y que en el fondo de la cuestión existen motivaciones metajurídicas que afectan los resortes mismos de la economía nacional o regional y que comprenden desde las fuentes de producción directas, de cuya productividad dependen los ingresos del trabajador, hasta la estimación de las rentas globales de la comunidad y otros problemas de incidencia del capital tanto interno como externo, cuya consideración escapa a las limitaciones de este trabajo.

La legislación mexicana no toma en consideración alguna de los elementos citados y al respecto señala el Lic. F. J. Macin, citado por el Lic. Armando Porras López, que "El salario mínimo es aplicable a toda clase de trabajadores, de asalariados; estén sindicalizados o no, tengan contrato colectivo firmado o no; hayan contratado su trabajo por escrito o no. Claro que esto no quiere decir que el salario mínimo deba cubrirse en todos estos casos, sino que, en todos ellos, no puede haber remuneraciones inferiores". (3)

Los salarios que perciben los trabajadores de la ciudad suelen ser superiores a los que se pagan a los trabajadores del campo. Esta situación origina una corriente migratoria constante de los trabajadores del campo hacia la ciudad, ante la expectativa de encontrar nuevas oportunidades y de mejorar sus condiciones de vida. Esta situación aunada a otros incentivos como son los programas de vivienda de interés social, de salubridad y asistencia públicas y de subsidios a los artículos de primera necesidad, así como la misma situación di-

---

(3) Porras López Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Pág. 361, Ed. Cajica. Puebla, Pue. 1956.

námica que se origina en las zonas industriales, han propiciado que en México los grandes sectores de población se localicen alrededor de la capital de la República y de ciudades tan importantes como Monterrey y Guadalajara.

En teoría económica se sostiene que la concentración de la población en las ciudades y consecuentemente la reducción de la población rural, es un signo de progreso. Creemos que el caso de México si bien tiende a esa situación no es del todo satisfactorio, porque se supone en el caso ideal a que antes se hizo referencia que las condiciones de vida de la población que permanece en las zonas rurales es muy buena y que esa reducida población es suficiente para mantener un alto grado de productividad, v. gr. los Estados Unidos de Norteamérica. La situación mexicana independientemente de que los niveles de producción agropecuaria son buenos y a veces permiten la exportación de excedentes, deben considerarse las condiciones todavía miserables de importantes sectores de la población rural.

El artículo 99 en relación con el 197 ambos de la Ley Federal del Trabajo, distinguen entre salario mínimo de la ciudad y salario mínimo del campo. Consideró el legislador que el salario mínimo del campo debía ser más reducido que el de la ciudad, en virtud de que el jornalero o peón cuenta con un número mayor de prestaciones, tales como: habitación, cultivos, corte de leña, etc. que disminuyen el costo de vida además de que las necesidades del campo son siempre menores que las de la ciudad, tanto en lo que concierne a la satisfacción de necesidades alimenticias como en lo que respecta a la educación de los hijos y placeres honestos de la familia.

Señala el Dr. de la Cueva que es un problema precisar que debe entenderse por trabajador del campo. Al respecto el Lic. Calderón, citado por de la Cueva dice que por tal, debe entenderse a aquel que se dedica a las faenas agrícolas, no coincidiendo con el Dr. de la Cueva, quien sostiene que el salario mínimo para el campo debe extenderse a todos los trabajadores que presten sus servicios en él aunque no se dediquen en forma específica a faenas agrícolas y cita como ejemplo a los trabajadores de un ingenio; en donde algunos trabajadores se emplean para el cultivo de la caña y otros para el trapiche; debiéndose pagar a ambos grupos de trabajadores cuando menos el salario mínimo del campo, puesto que de no ser así, se desnaturaliza

la función del salario mínimo y se coloca en planes desiguales a trabajadores que viven en las mismas condiciones.

3.—Antiguos Organos encargados de fijar el salario mínimo.—Los artículos 123 fracción IX, en relación con el 115, de la Constitución Política antes de la reforma de 20 de Noviembre de 1962, publicada en el Diario Oficial de 21 del mismo mes, disponían que en cada municipio se constituirían Comisiones Especiales, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje que se establecerían en cada estado, a las que se dió facultad para fijar el salario mínimo. El legislador atribuyó a esas juntas una competencia sucesiva, de modo que la inactividad negligente o maliciosa de la que tiene la competencia en primer lugar, puede ser subsanada automáticamente por el superior inmediato y la de éste por la autoridad máxima administrativa que corresponda dentro del territorio de su jurisdicción.

4.—Naturaleza de las Comisiones de Salario Mínimo.—Dice el Dr. Alberto Trueba Urbina que las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, no tenían el carácter de autoridades, conforme a la antigua tesis jurisprudencial sustentada por la S.C.J.N. en la ejecutoria de 17 de agosto de 1935 "The Guanajuato Reduction and Mines Company" que a la letra dice: "En rigor estas comisiones no son propiamente una autoridad, ya que su misión es única y exclusivamente la que les marca el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo, estando subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, que son las autoridades que, de acuerdo con lo prevenido por los artículos 419 y 426 de la Ley Federal del Trabajo, revisan en forma definitiva los actos de dichas Comisiones del Salario Mínimo".

El Dr. Trueba Urbina considera que las Comisiones del Salario Mínimo si eran autoridades, aún cuando sus funciones fueren transitorias y sus resoluciones revisables por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, no sólo por el hecho de estar integradas por un representante de la autoridad municipal, sino porque sus resoluciones estaban revestidas de fuerza jurídica; la propia Ley Federal del Trabajo, en su título Octavo, bajo la denominación "De las autoridades del Trabajo y su Competencia", les reconocía el carácter de autoridades. (4)

---

(4) Trueba Urbina Alberto. "Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". pág. 673, Ed. Porrúa, S. A., México, 1965.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje estaban facultadas para revisar las resoluciones de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, atento su carácter de autoridad laboral y su conocimiento de las condiciones económicas de las entidades dentro de las que actúan; requisitos indispensables para poder fijar el salario mínimo.

Conforme a la legislación anterior a la vigente, la acción para la modificación del salario mínimo podría intentarse en cualquier tiempo; en la inteligencia de que como era una acción que sólo podía intentar la mayoría de los patrones o de los trabajadores de un Municipio; esa mayoría, por disposición expresa del artículo 423, debería calcularse en los términos del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, que la solicitud de modificación debía hacerse por quienes representaran cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por la resolución que fijaba el salario mínimo. Y en el caso de que la solicitud de modificación proviniera de los patrones, éstos deberían comprobar que tenían a su servicio cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados.

Una vez acreditada la personalidad de los solicitantes de la modificación del salario mínimo, la Comisión Especial y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, quedaban sujetas al procedimiento señalado por la ley para tal efecto y debían dictar resolución dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la solicitud, asesorándose para tal efecto por los Consejos Locales de Economía y por el personal técnico que consideraban conveniente.

La resolución que modificaba el salario mínimo establecido, producía los mismos efectos que la resolución modificada.

A partir del 31 de diciembre de 1962, las nuevas autoridades encargadas por la ley para fijar el salario mínimo son:

1.—La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, órgano supremo centralizador de los salarios mínimos.

2.—Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, que funcionan en las zonas económicas en que se divide el territorio Nacional y a las cuales se les considera como órganos de primera instancia.

Por disposición expresa del artículo 123 Constitucional tanto las

Comisiones Regionales como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se integran con representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno; esto es, tienen al misma composición que las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, por lo que deben ser consideradas como autoridades cuya función es fijar los salarios mínimos.

1.—La Comisión Nacional del Salario Mínimo, está integrada por:  
a) Un Presidente, b) Un Consejo de Representantes y c) Una Dirección Técnica.

El presidente de la Comisión Nacional de los Salarios es designado por el Presidente de la República y sus principales atribuciones son: Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo; reunirse con el Director y los Asesores Técnicos por lo menos una vez al mes; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen los estudios e investigaciones que crea pertinentes; cuidar de que se integren y funcionen convenientemente las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, etc.

El Consejo de Representantes se integra con un representante del gobierno que desempeña el puesto de presidente de la Comisión, y dos asesores con voz informativa, designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; por un número no menor de cinco ni mayor de quince representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, los cuales son designados cada cuatro años conforme a la Convocatoria que para tal efecto expide la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las principales atribuciones del Consejo de Representantes son: aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica; conocer del dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución determinando las zonas económicas en que se divide la República Mexicana y el lugar de residencia de cada una de ellas; revisar las resoluciones de las Comisiones Regionales modificándolas o aprobándolas según lo juzgue conveniente; fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las Comisiones Regionales; designar una o varias comisiones o técnicos que practiquen cuantas investigaciones o estudios especiales juzguen convenientes, etc.

2.—Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos. Estas Comi-

siones funcionan en cada una de las zonas económicas en que se divide el territorio nacional, integrándose con un representante del gobierno que nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con los gobernadores de las Entidades Federativas comprendidas en la zona, funge como Presidente; así como por un número no menor de dos ni mayor de cinco representantes propietarios y sus correspondientes suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones. Estos representantes son designados de conformidad con lo dispuesto en la Convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de que en una zona no existan trabajadores sindicalizados, los representantes son designados por los trabajadores libres. Las Comisiones se integran cada cuatro años y entre sus principales atribuciones se pueden citar las siguientes: conocer el informe que someta a su consideración la Dirección Técnica de la Comisión Nacional; practicar las investigaciones que crea pertinentes; fijar los salarios mínimos generales y profesionales de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la Comisión Nacional; informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por lo menos cada quince días, del desarrollo de sus trabajos, etc.

La Dirección Técnica se integra con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; asesores técnicos nombrados por esa misma dependencia, con un número igual de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los patrones y de los trabajadores. Las principales atribuciones de la Dirección Técnica son: realizar los estudios técnicos que crea convenientes para determinar la división de la República en zonas económicas; formular un dictamen y someterlo al Consejo de Representantes; sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; practicar las investigaciones y estudios necesarios para que las Comisiones Regionales y el Consejo de Representantes puedan fijar el salario mínimo.

6.—Procedimiento para la fijación del Salario Mínimo.—Los salarios mínimos se fijan cada dos años y comienzan a regir el 1o. de Enero de los años pares. La convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones se hace por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el año impar que corresponda. Las Comisiones Regionales para la fijación de los salarios mínimos atienden a los estudios que presenten los trabajadores y patrones, acom-

pañados de las pruebas que los justifiquen, los cuales deberán ser presentados los diez días últimos del mes de septiembre del año en deba procederse a la fijación de los salarios mínimos. Las comisiones disponen de un término que vence el 31 de octubre para estudiar los informes presentados por la Dirección Técnica y los representantes de los trabajadores y de los patronos y para dictar resolución fijando los salarios mínimos. Los Presidentes de las Comisiones Regionales ordenarán que se publique la resolución que fije dichos salarios y que se remita el expediente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Las resoluciones de las Comisiones Regionales deben contener: el salario mínimo general; el salario mínimo del campo y el salario mínimo profesional.

Los trabajadores y patronos, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de la Comisión Regional, podrán hacer las observaciones que crean pertinentes y el Consejo de Representantes dentro de los treinta días posteriores a la fecha en que reciba cada uno de los expedientes, estudiará las resoluciones y formulará las observaciones que crea pertinentes confirmando o modificando la resolución de la Comisión Regional de que se trate.

En caso de que alguna o algunas de las Comisiones Regionales no dictaren resolución fijando los salarios mínimos, el Consejo de Representantes dictará la resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y los estudios presentados por los trabajadores y patronos ante la Comisión Regional. La respectiva resolución será publicada en el Diario Oficial de la Federación antes del 31 de Diciembre.

La resolución de la Comisión Nacional que fija los salarios mínimos es inapelable, porque no procede contra ella ningún recurso ordinario establecido por la ley. El Dr. Alberto Trueba Urbina señala que es improcedente el juicio de amparo, no obstante que las Comisiones Regionales como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, son autoridades por disposición de la ley. Dicha solución se explica porque las resoluciones tomadas sólo crean un derecho mínimo en favor de los trabajadores, susceptible de ser mejorado por el contrato de trabajo. Además la resolución que fija el salario mínimo no tiene el carácter de ley privativa.

7.—Salario Remunerador.—Según el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo el salario se estipula libremente, pero en ningún caso puede ser menor que el mínimo fijado. Sin embargo el artículo siguiente previene que para fijar el salario en cada clase de trabajo, se tomarán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se apoya en el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, el cual declara la nulidad de las cláusulas de los contratos de trabajo que fijan un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

El Lic. J. de Jesús Castorena considera que "Los tres elementos que contiene la Ley: clase de trabajo, calidad y cantidad, indiscutiblemente tienen que influir en la fijación del salario, pero esos elementos responden a una situación personal del trabajador y patrón, hay y puede haber, además, elementos extraños a esa situación personal, que pueden influir en la determinación de dicho salario remunerador; en nuestro concepto, esos elementos exteriores a la relación, están constituidos por los tipos del salario dominantes en la región, especialmente los de las profesiones similares y conexas a aquella que desempeña el trabajador para quien se trata de fijar dicho salario remunerador; por las condiciones particulares de ejecución del trabajo, de manera principal si se emplean instrumentos, maquinaria, útiles u otros objetos para el desempeño del trabajo, y en que forma modifica la intervención de esos instrumentos el esfuerzo y la intensidad del ejecutado por el trabajador. También deben tomarse en cuenta las condiciones económicas diversas, aún tratándose de una misma empresa, no constituyen derogación de las disposiciones legales (arts. 142 y 181 de la Ley)". (5)

El Dr. Mario de la Cueva al igual que la mayoría de los tratadistas considera que se cometería un injusticia si se pagara al trabajador no calificado una cantidad similar a la de un técnico, lo que quiere decir "Que cuando la energía del trabajo sea mayor o cuando se requieran conocimientos especiales, la remuneración debe ser también mayor". (6).

---

(5) Castorena J. de Jesús. "Tratado de Derecho del Trabajo Obrero" págs., 316 y 317. Ed. Jaris. México. 1942.

(6) Cueva Mario de la. Op. Cit. Tomo I. pág. 675.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado: "Que de acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fije un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario, no imposibilita a las juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador" (León Antonio, T. XXXVIII, Pág. 780; Moreno Celia, T. Idem. Pág. 2667; Pérez Guadalupe, T. Idem. Pág. 3386; Barrera Luis y Cog. Tomo XXXIX, Pág. 1242; Porraz Refugio y coags. Tomo XLIV, Pág. 228).

En la tesis 882 de la Quinta Epoca, la Suprema Corte de Justicia estableció: "Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse equitativo que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado". (Martínez Tapia Consuelo; T. LIII, Pág. 2319; García Carmen, T. Idem, Pág. 2354; Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida, T. LV, Pág. 1315; Editorial Masas, Asociación en Participación, T. LVII, Pág. 2962 y Romero Ontiveros Alberto, T. LI, Pág. 962).

## **CAPITULO V**

### **DETERMINACION Y ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS**

#### **SUMARIO:**

#### **I.—DETERMINACION DE LOS SALARIOS.**

- 1.—Los salarios bajo condiciones competitivas:**
  - a) Considerados conforme la oferta;**
  - b) Considerados conforme a la demanda.**
- 2.—Los Salarios en las industrias monopólicas.**
- 3.—La determinación de los Salarios en condiciones de monopsonio patronal.**
- 4.—La determinación de los salarios en condiciones de monopolio bilateral.**
- 5.—Los Salarios y el Progreso Técnico.**

#### **II.—ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS.**

- 1.—Explicación de las diferencias ocupacionales de los salarios:**
  - a) Ingresos en las profesiones;**
  - b) Trabajo calificado y no calificado.**
- 2.—Diferencias de Salarios dentro de una misma ocupación:**
  - a) Situación Geográfica;**
  - b) Nivel Industrial de Salarios.**
- 3.—Diferencias personales en el pago de los salarios:**
  - a) Según el sexo;**
  - b) Según la raza;**
  - c) Trabajos agotantes;**
  - d) El principio de que a trabajo igual corresponde salario igual.**
- 4.—Las comparaciones internacionales de los salarios.**

Una de las cuestiones más importantes es el determinar si ¿el nivel general de salarios depende, en todo o en parte, del poder de negociación de patrones y obreros, o si está determinado por factores económicos independientes de la fuerza de las dos partes y a los que el solo poder de contratación no puede controlar? Dice Maurice Dobb (1) que "el poder de contratación" es, por supuesto, una expresión vaga que puede usarse en sentidos diferentes y cubrir una gran variedad de factores, desde la acción monopolística concertada hasta la información relativa a las condiciones de mercado, etc. Al respecto los autores se han dividido en relación con dicha cuestión y mientras unos consideran que la influencia permanente que puede ejercer un sindicato a través de la contratación colectiva, o el Estado estableciendo un salario mínimo, es tan pequeña que resulta despreciable, otros consideran que es lo suficientemente importante para que una teoría de los salarios que la descuide resulte una guía engañosa en la práctica.

La primera de estas posiciones, es decir, la que sostiene que la influencia de tal acción es despreciable la sostuvieron los economistas del siglo pasado, cuando la creciente fuerza de los sindicatos despertaba preocupación y alarma. John Stuart Mill consideraba que era inútil que el Estado fijase un salario mínimo, si no dictaba medidas para controlar el número de nacimientos. Jevons consagró una gran parte de su Conferencia inaugural en el Colegio Owens, de Manchester, al ataque de los sindicatos; aún Lord Brassey citado por Dobb dijo que el trabajo barato "Parece ejercer la misma influencia enervante (sobre los patrones) que las delicias de Capua en los soldados

---

(1) Dobb Maurice.—Op. Cit. pág. 90.

de Anibal" y que los sindicatos eran más útiles para un servicio de información a sus miembros que para tratar de imponer salarios altos. H. D. Henderson tiene una opinión semejante al afirmar que "El nivel de salarios a la larga, está bien rígidamente determinado . . . es una ilusión suponer que la acción sindical puede levantar apreciable y permanentemente el nivel de salarios, a no ser que aumente la eficiencia de los trabajadores, o que estime incidentalmente la eficiencia de los patrones". (2)

John Stuart Mill sostuvo que era un error considerar que la competencia normal sólo hace bajar los salarios ya que es también el medio de hacerlos subir. Jevons decía, que "Ningún capitalista puede obtener utilidades inusitadas por más de uno o dos años, porque si las obtiene, otros, de seguro lo sabrán y tratarán de hacer lo propio. El resultado será que la demanda de trabajadores en esa actividad aumentará". (3)

En el caso de que los Sindicatos o el Estado hagan subir los salarios más allá del nivel de competencia, esta medida provocará que la miseria se apodere de los hogares de los trabajadores desocupados.

No puede negarse que la acción encaminada a elevar los salarios puede tener éxito si se aumenta proporcionalmente la eficiencia de los trabajadores, y si así fuera, los patrones ya se hubieran dado cuenta de que les convenía aumentar los salarios. Dice Dobb, que también puede suceder que haya actividades donde la demanda de mano de obra es bastante inelástica, v. gr. en el caso de que la maquinaria no pueda substituir al trabajador. En estos casos los salarios de los trabajadores pueden ser aumentados sin que haya una reducción equivalente de los salarios reales. Lo que niega Maurice Dobb es que esta situación pueda existir en todas las industrias o sea que la demanda general de mano de obra sea inelástica.

Dos son las razones por lo que la doctrina considera que la demanda de mano de obra en general tiene un alto grado de elasticidad. En primer lugar, la oferta misma de capital es elástica, en el sentido de que si se reducen los beneficios del capitalista, como consecuencia

---

(2) Henderson H. D.—"Las Leyes de la Oferta y la Demanda", págs. 129 y 130. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1953.

(3) Jevons citado por Maurice Dobb. Op. cit. pág. 91.

de la elevación del costo-salario, se reducirá el volumen de capital nuevo que los capitalistas tratan de acumular o invertir en el futuro, dicho en otras palabras, se reducirán los ingresos destinados al ahorro y a la inversión.

La segunda razón consiste, en que el capital puede cambiar de forma, es decir, que una proporción mayor de él se convertirá en capital fijo a través de instalaciones y equipos, y de que al fondo de salarios irá una proporción menor para el pago de la fuerza de trabajo. Esto puede ocurrir por un cambio de técnicas que provoque la sustitución de la mano de obra por maquinaria o por un cambio de la importancia relativa de diversas industrias en las que declina la proporción elevada de mano de obra en relación al capital fijo y una dilatación de las más mecanizadas que usan mano de obra. Ambos cambios contraen la mano de obra y provocan que los salarios vuelvan a su nivel normal.

**1.—Los Salarios bajo condiciones competitivas.**

a) Considerados conforme a la oferta.

b) Considerados conforme a la demanda.

Antes de hablar de los salarios bajo condiciones competitivas, es necesario precisar las características internas del mercado de la fuerza de trabajo:

1.—No priva en él la llamada Ley de la indiferencia, dadas las calidades personales muchas veces subjetivas de los demandantes y oferentes.

2.—Los compradores (patrones) dominan una porción muy grande de la demanda, es decir, operan en oligopsonio y hasta en monopsonio. Es decir que un número muy reducido de patrones combatan al mundo de trabajo, a tal extremo que los pequeños propietarios aceptan las tasas de salarios fijados por ellos. En el lado de la oferente generalmente hay una verdadera atomización, salvo que se trate de trabajos calificados.

3.—La entrada al mercado se halla con frecuencia restringida por obstáculos sindicales (cláusulas de exclusión) o legales (restricciones impuestas por la ley a la contratación) así como por convenios explí-

bitos o implícitos celebrados entre los patrones (listas negras) con el fin de excluir a ciertos trabajadores a quienes se estima peligrosos por sus ideas políticas o que han sido despedidos de cualquiera de las empresas contratantes por diversas causas. La cantidad de trabajo ofrecida depende:

a) Del número de trabajadores que solicita el empleo.

b) Del número de horas durante las cuales están dispuestos a trabajar diariamente.

c) De la intensidad con que trabajan, medida por la cantidad de obras realizadas en la unidad de tiempo.

La demanda de trabajo no solamente está regida por la tasa de salarios (nominales o reales) sino también:

a) Por la curva de su ingreso marginal, dependiendo a su vez de la curva de la demanda de que es objeto la mercancía que produce.

b) Por la curva de sus costos marginales determinante del monto de mercancías que como máximo pueda ofrecerse a cada precio.

c) Por las condiciones de la técnica prevaleciente en la correspondiente rama industrial y

d) Por las curvas de la oferta de los valores productivos. (4)

W. Heller considera que la libre competencia se caracteriza "... por ser el puente que conduce del egoísmo individual a la consideración de los intereses de la sociedad. Cada uno persigue su propio interés, pero la sociedad que le rodea le obliga a poner sus energías en tensión y a dirigirse hacia aquella actividad que mejor corresponda a sus facultades, pues de lo contrario queda eliminado y sus prestaciones no encuentran posibilidad de venta". (5)

Gonzalo Fernández de León señala que la libre competencia es "... la emulación desplegada por los industriales para producir mejor

---

(4) Zamora Francisco. "Tratado de Teoría Económica". Págs. 673 y 675. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1962.

(5) Heller Wolfgang. "Diccionario de Economía Política". Págs. 284 y 285. Ed. Labor. Madrid. 1965.

y mayor cantidad, para poder vender a más bajo precio. La competencia es una de las formas de libertad que se produce cuando los productores son auténticamente libres. Ella contribuye a fijar precios así asequibles a las mercaderías y a que los consumidores puedan invertir más en ellas, con el consiguiente aumento de la producción y de las fuentes de trabajo". (6)

a) Los salarios considerados conforme a la oferta. Corresponde precisar previamente como se determina la oferta de un trabajador calificado en una área. Consideramos que los puntos esenciales de este tópico son:

1.—El número de trabajadores calificados en una rama de la producción que existen en una área.

2.—Disponibilidad del tipo de trabajadores calificados que se necesiten en el área. Así por ejemplo el grupo de ciertos trabajadores, v. gr. los soldadores, carecen de movilidad y el campo de trabajo no ofrece un aspecto atractivo, la oferta será inelástica, dependiendo la elasticidad ó inelasticidad de la oferta de una amplia gama de factores que determinan la deseabilidad de la ocupación y la movilidad del trabajo respecto de ella. Entre los factores a que hemos hecho referencia, pueden citarse: Los costos de desplazamiento de una área a otra; información sobre los trabajos vacantes en el área; la seguridad de puestos una vez obtenidos.

3.—Horas de trabajo para cada uno de los trabajadores calificados y un soldador en particular.

4.—La elasticidad de la oferta. Supongamos que un día la oferta de soldadores en una área sea de 100 soldadores; las firmas podrán hacer que sus trabajadores laboren horas extras, pero no obtener más trabajadores. En este supuesto la empresa a los 3, 6, 15 o más días podría atraer nuevos trabajadores de las áreas vecinas.

b) Los Salarios considerados conforme a la demanda.—La demanda de servicios de un trabajador calificado v. gr. un soldador, dependerá de la demanda del consumidor de los productos que fabrique la empresa

---

(6) Fernández de León Gonzalo, "Diccionario Jurídico". Tomo I. Pág. 429. Ed. ABECE. S. de R. L. Buenos Aires. 1961.

que dio empleo a ese grupo de trabajadores, mientras su salario sea inferior a la productividad ingreso marginal de ese trabajador.

Si la productividad ingreso marginal de los soldadores es necesaria para determinar la demanda de ese tipo de trabajadores en las empresas, es menester estudiar las determinantes de esa productividad, la cual se compone de una productividad física marginal y un factor de precio del producto.

El producto físico marginal de un soldador es el producto físico adicional que obtiene la empresa a la que presta sus servicios, en comparación a la del producto que obtendría sin él, considerando idénticos todos los demás factores productivos en los dos casos.

El producto físico marginal de un soldador dependerá de la proporción de soldadores respecto de otros agentes productivos, así como de la calidad de la maquinaria, herramientas y demás elementos con que trabaja el soldador. Al respecto consideramos que si se incorpora un soldador en una cadena de fabricación de vehículos, la incorporación del primer soldador a esa cadena de producción, significa que la empresa aumente la producción de un artículo. La adición de un segundo y un tercer soldador pueden hacer subir aún más la producción, hasta que llegue un momento en que la línea se encuentre aproximadamente equilibrada entre los soldadores y otros operarios. Más allá de ese punto, la adición de más soldadores puede hacer crecer un tanto la producción, pero el producto marginal será muy inferior al que se obtuvo cuando se agregaron los primeros soldadores.

Lo antes expuesto no es otra cosa que la "Ley de los Rendimientos Decrecientes", la cual establece como principio que cuando se agregan unidades adicionales de un servicio productivo a un grupo fijo de otros servicios productivos, el producto marginal del servicio en crecimiento primero subirá y después disminuirá, una vez que haya llegado a alguna combinación óptima.

A los accionistas de las empresas no les importa el quantum de la producción sino el de los beneficios, mientras que al Gerente de Producción de la empresa sí le interesa el número de grifos, pistolas aerográficas, codos, tees, etc., producidas por la dependencia a su cargo. Esto significa que si un trabajador produce una pistola aerográfica al día y se vende a precio de mayoreo en 150 pesos, la productivi-

dad ingreso marginal de la empresa es de 150 pesos; la productividad ingreso marginal se determina multiplicando el producto físico marginal por el precio de venta. La demanda de consumidores para el producto final es de tanta importancia como el producto físico del trabajador para determinar su valor para el negocio.

De hecho la productividad valor marginal de un soldador y la demanda de sus servicios, se verá afectada por cualquier cambio de los factores de la producción, v. gr. Supongamos, que se inventa una nueva maquinaria que reduce el uso de soldadura en la producción de pistolas aerográficas y otros accesorios de tubería. Esto significa una sustitución de soldadura por maquinaria. Los nuevos aparatos o máquinas podrán incluso abatir el costo de las pistolas aerográficas, hasta el punto en que las ventas totales aumenten y se llegue al nivel en que la empresa solicite un mayor número de soldadores, aún cuando cada pistola aerográfica requiera menos soldadura, siendo en este caso, la elasticidad de la demanda del consumidor final de pistolas aerográficas y otros accesorios para tubería, evidentemente determinante.

Un problema que preocupa a los economistas es el precisar ¿utilizan realmente las firmas el concepto de productividad ingreso marginal, en la determinación de los salarios? A esta pregunta responde el economista George Leland Bach diciendo que "De hecho, pocos hombres de negocios han oído nunca nada respecto a la productividad ingreso marginal. Pero para muchos de ellos la noción es bastante familiar. Pregúnteseles, por ejemplo, en cuanto valuarían los servicios de otro soldador más y tendrán siempre alguna respuesta, aún cuando ésta no pueda pasar en muchos casos de una adivinación bien informada". (7) En el caso de una empresa pequeña que tuviera pocos trabajadores a su servicio, si sería posible determinar el aumento de producción diaria en el supuesto de que se contratara a un trabajador extra, así como también podría precisarse el precio que correspondería a esa producción. Pero en una empresa que tiene a su servicio a muchos trabajadores, v. gr. carpinteros, le será imposible precisar el monto del salario de esos trabajadores a su servicio, en igual forma a como lo hace la empresa pequeña a que hemos hecho referencia, ¿pero los directivos de las grandes empresas cómo calculan los salarios de sus trabajadores? La respuesta a esta pregunta es va-

---

(7) Leland Bach George. Op. Cit. pág. 133.

riable y generalmente se calcula tomando en consideración el número de trabajadores que basten para producir las manufacturas para las que tienen pedidos.

Sin embargo, esta respuesta nos lleva a preguntarnos ¿Qué tantos pedidos deberá aceptar la empresa para su entrega en el mismo año? La respuesta dependerá de los costos de producción de las manufacturas. En otras ocasiones los empresarios utilizan sus sistemas de contabilidad de costos a fin de precisar cuando conviene aceptar nuevos pedidos y contratar nuevos trabajadores. Las contabilidades de las grandes empresas desglosan en forma más o menos precisa los costos de producción de las diferentes mercancías en un buen número de conceptos pormenorizados y a través de estos datos de costos monetarios, realizan estudios sobre el tiempo de trabajo que se invertirá en la producción de cada manufactura. Utilizando tales estudios el empresario puede obtener idea aproximada del costo de los diferentes componentes de trabajo por unidad de producción, y en consecuencia, una estimación por lo menos tosca de la productividad de los trabajadores de diferentes tipos.

“En la realidad de la vida económica la estructura técnica —como la llama Dunlop— de los mercados del trabajo puede ser tal, según veremos enseguida, que los empresarios se hallen en aptitud de fijar las tasas de salario, o que éstos se establezcan como resultado de las negociaciones entabladas entre los empresarios y los representantes de los trabajadores organizados en sindicatos. Lejos de que reine en estos mercados la competencia pura, la situación de ellos será, en el primer caso, la del oligopsonio y en el segundo, la del oligopsonio oligopolio o la del monopolio bilateral”. (8)

2.—Los salarios en las industrias monopólicas. La palabra monopolio se deriva de las voces griegas monos = solo y polein = vender. Y se llama así aquella situación del mercado que se caracteriza por la falta de concurrencia o por una fuerte limitación de ella. Existen algunas formas que los economistas llaman de “competencia imperfecta” y entre las cuales se pueden señalar El Oligopolio, que consiste en que un grupo de vendedores domina el mercado; el duopolio donde son dos

---

(8) Zamora Francisco. Op. Cit. pág. 671.

vendedores los que dominan el mercado; y el monopsonio el cual proviene de las voces griegas *monos* = solo y *opsonein* = ir de compras. Edmund Wittaker lo define como "El predominio de un comprador o de un grupo que opera de común acuerdo, sobre la totalidad de la demanda; cuando una persona o coalición de compradores son demandantes únicos tendremos el mercado de monopsonio". (9)

En su sistema monopólico, las empresas controlan el mercado y contratarán trabajadores, mientras sus salarios sean inferiores al valor que se estima aportarán a la empresa. Mas el número total de trabajadores en la industria resultará inferior que en condiciones de competencia, dado el nivel mínimo de costos bajo la competencia y bajo el monopolio, ya que le convendrá al monopolista restringir su producción, a fin de obtener precios más altos y en consecuencia mayores ganancias. De lo dicho anteriormente se desprende que si la industria, v. gr. la metalúrgica, estuviera monopolizada, encontrarían trabajo menos trabajadores. En el ejemplo de los soldadores, si éstos sólo pudieran trabajar en esa rama de la producción, se forzaría una baja de sus sueldos, debido a la competencia por el reducido número de empleos; pero si los trabajadores desplazados pueden colocarse en otras industrias competirían por el empleo con los trabajadores que ya prestaban sus servicios en ella, forzando allí una reducción de los salarios. En síntesis, podemos decir que al restringir la producción por debajo de la cantidad "ideal" para los consumidores, el monopolista impone una asignación insuficiente de la fuerza de trabajo y provoca, en consecuencia, un salario más bajo para los trabajadores que un régimen de competencia, tanto en la industria metalúrgica como en las otras industrias. Se ocupan pocos trabajadores en la fabricación de manufacturas metálicas y demasiados trabajadores en otras ramas de la economía.

3.—La Determinación de los salarios en condiciones de monopsonio patronal. ¿Cómo se determinan los salarios en condiciones de monopsonio patronal? Para contestar esta pregunta, es necesario que imaginemos a la compañía metalúrgica de nuestro ejemplo, aislada en un pueblo en donde no exista otra alternativa que laborar en esa industria o dedicarse a actividades de pequeña importancia. El gerente de la

---

(9) Zamora Francisco. Op. Cit. pág. 586.

empresa ejerce un monopsonio completo; es decir, tendrá el monopolio de la contratación de trabajadores. No hay razón para suponer que este empresario pagará salarios al nivel de productividad ingreso marginal que le representen los trabajadores y si los trabajadores son altamente inmóviles, puede explotarlos mucho, es decir, pagarles un salario inferior al de la productividad ingreso marginal que representen para la empresa.

Cabe hacer notar, que a pesar de que la empresa "explota" a los trabajadores y no les paga en forma justa, no podrán los trabajadores percibir un salario menor al mínimo establecido por la Ley para esa zona. Sin embargo, si el gerente de la empresa Metalúrgica paga salarios mínimos y en otras regiones cercanas se les paga mejor, los trabajadores emigrarán a esas zonas donde pueden ganar un salario mayor.

Conforme el parecer de los trabajadores, el monopsonio constituye un caso común; el trabajador necesita un sindicato para protegerse contra la explotación de la empresa. La influencia del monopsonio tiende a decrecer, conforme mejoran los medios de información respecto a la demanda de trabajo; los trabajadores dispongan de más tiempo para trasladarse a nuevas ocupaciones y que los niveles de ingreso aumenten lo bastante para permitir períodos de reacomodo entre una ocupación y otra.

La labor del sindicato donde existe un monopsonio es unificar a los trabajadores y negociar el ascenso de sus salarios hasta llevarles el nivel que corresponda a su plena "productividad ingreso marginal" sin provocar condiciones de desocupación. Mientras la tasa de salarios sea inferior al valor de los trabajadores adicionales para el patrón convendrá a éste seguir contratando a todos los trabajadores de que previamente disponía a la tasa inferior de salario y aún en el caso de que se lograra que a los trabajadores se les pague el salario más alto fijado por el sindicato, éste simplemente recuperará en favor del trabajador una parte de la renta o beneficio adjudicado al patrón o usando la terminología marxista "la explotación" que con anticipación había proporcionado al patrón inmensos beneficios. Por lo que puede concluirse que uno de los métodos para eliminar la explotación

de los trabajadores por el patrón, podía consistir en acrecentar la movilidad de los trabajadores entre las diversas ocupaciones. (10)

El Monopolio Bilateral es definido por Francisco Zamora en los siguientes términos: "Hay Monopolio bilateral si en dos etapas sucesivas del mismo proceso productivo dominan la venta sendos monopolios; en tal supuesto, el segundo será con respecto del primero un monopsonio". (11)

Claudio Napoleoni en su "Diccionario de Economía Política" define el monopolio bilateral en el mercado de trabajo, en los siguientes términos: "...cuando la oferta de cierto tipo de éste la realiza un sindicato único y la demanda un solo demandante, que puede ser una única empresa o un grupo de éstas coaligadas entre sí. La diferencia esencial entre el monopolio bilateral en el mercado de trabajo y el mismo en el mercado de cualquier otro factor productivo, está evidentemente en el hecho de que el sindicato no es una empresa que venda trabajo aunque, por hipótesis, controle su oferta". (12) Este modelo parece ser el que más se aproxima a las condiciones del mundo real en algunos sectores de la economía moderna.

Existen otros casos que podrían denominarse oligopolio bilateral o un monopolio-oligopolio-bilateral. La industria de los automóviles en los Estados Unidos de Norteamérica, es un ejemplo típico puesto que está formado por tres empresas principales; cada una de ellas considera las posiciones de las otras cuando están negociando la fijación de salarios, pero no manejan conjuntamente la negociación como ocurre en el caso de un monopolio bilateral. (13)

En una situación de monopolio o de oligopolio bilaterales, lógicamente los sueldos que resulten serán inciertos. El empresario puede estar dispuesto a pagar solamente el valor marginal del trabajo, sin reducir el número de trabajadores empleados, pero no acepta el aumento de salario y a pesar de ésto conserva su oferta de trabajo en cualquier nivel de salarios que se contrate, a menos que esos salarios sean inferiores a los de otras industrias del área.

(10) Leland Bach George. Op. Cit. pág. 139.

(11) Zamora Francisco. Op. Cit. Págs. 514 y siguientes.

(12) Napoleoni Claudio. "Diccionario de Economía Política" pág. 1213. Ed. Castilla, Madrid. 1962.

(13) Leland Bach George. Op. Cit. pág. 140.

5.—Los Salarios y el Progreso Técnico.—El cambio técnico es una característica predominante de la economía de los países altamente civilizados, en los que los nuevos productos, las nuevas máquinas y métodos configuran una economía dinámica y creciente. Pero no todo el mundo está en favor del progreso técnico, por lo menos cuando éste los afecta en forma específica, v. gr. los pintores siguen usando la tradicional brocha, sin aceptar que el uso de la pistola de aire o el de los rodillos, les permitiría reducir el tiempo de trabajo y aumentar sus ingresos absorbiendo una mayor cantidad de trabajo.

El progreso técnico en el campo de los salarios, tiene como efectos el que los productores de manufacturas en que se introduzcan progresos técnicos adopten los nuevos inventos, siempre que sean más baratos que los viejos. En la producción de las pistolas aerográficas y sus accesorios, el soldador tradicional perderá su trabajo en la industria metalúrgica, productora de pistolas aerográficas, o será trasladado a otro departamento en esa industria. Aumentará la ocupación en las plantas que fabrican las nuevas máquinas y lo mismo sucederá en las industrias donde se vayan a instalar, puesto que será necesario contratar un equipo que se encargue de instalar, mantener y operar esas máquinas. Al reducirse el precio de las manufacturas tantas veces citadas, los consumidores podrán adquirirlas en mayor número, ¿pero dentro de este proceso qué ha ocurrido a la parte de los salarios dentro del ingreso nacional y a los salarios pagados a los diferentes grupos ocupacionales?

En primer lugar, disminuyen los salarios de los trabajadores; en segundo lugar, aumenta la demanda para otros tipos de trabajo de operarios que fabriquen las nuevas máquinas, las cuiden y hagan funcionar; en tercer lugar, y si suponemos que se mantiene constante el gasto total dentro de la economía, los soldadores despedidos de sus trabajos pueden obtener nuevos empleos en otras áreas o zonas o bien pasar a prestar sus servicios a otro departamento de la misma empresa.

No debemos olvidar que se pasan por alto los problemas del reentrenamiento y reacomodo de los trabajadores afectados. Es fácil entender la razón por la que los trabajadores desplazados por las nuevas máquinas y los nuevos productos luchan contra el cambio. Por lo menos, el trabajador está expuesto a perder prestigio y salario, si es

de edad media o avanzada, le será difícil encontrar algún otro tipo de trabajo, y penoso tener que desplazarse a otra ciudad en busca de un empleo. Sólo el hombre joven, todavía sin aptitudes altamente desarrolladas y carente de una posición establecida, puede moverse con mayor facilidad hacia otras ocupaciones, pero aún para él este proceso no podrá ser muy agradable. Estas son las interesantes cuestiones ya soslayadas por Juan Carlos Leonardo de Sismondi, en su obra intitulada "Nuevos Principios de Economía Política".

Los sindicatos en cooperación con las empresas, tratarán de arreglar desplazamientos hacia otros trabajos dentro de la empresa, en beneficio de los operarios desplazados por cambios técnicos.

En cuarto lugar, la porción que corresponde a los salarios dentro del ingreso nacional, dependerá ampliamente de la elasticidad de la demanda del producto de que se trate y de la relación de trabajo o capital utilizado en la industria sujeta a innovaciones, respecto del resto de la economía nacional.

## II.—Estructura de los Salarios.—

La estructura de los salarios, como toda estructura, es un conjunto de relaciones entre magnitudes características. Se compone de todas las disparidades que pueden existir entre los salarios de los distintos asalariados. Dichas disparidades pueden ser debidas a la naturaleza del trabajo realizado por el asalariado, puesto que un empleo que requiera calificación idéntica, puede ser remunerado en forma diferente, debido al medio ambiente en que esté situado; el salario variará de acuerdo con el tamaño de la empresa, el objeto de su actividad y además pueden considerarse también las características personales del trabajador (sexo, edad, raza, nacionalidad).

La estructura de los salarios se encuentra influenciada por diversos factores tales como son: el nivel de empleo, la difusión de información, la movilidad de los hombres, el desarrollo de las nuevas industrias, la transformación de las técnicas, el desarrollo de los sindicatos y el creciente intervencionismo estatal. (14)

---

(14) Sellier Francois y Tiano Andre. "Economía del Trabajo". Pág. 45. Ed. Ariel, Barcelona. 1962.

Adam Smith señala que si una industria fuera preferible a otra para los trabajadores, después de haber sobrepasado todas las ventajas, inclusive el salario contra las desventajas, los trabajadores procurarían trasladarse a aquella industria que llegue a ofrecer un mayor número de ventajas. Así dice Smith literalmente que "El conjunto de ventajas y desventajas de las diversas ocupaciones del trabajo y del capital deben ser, en la misma localidad, perfectamente iguales, o tender de continuo a serlo. Si en el mismo lugar hubiera cualquier ocupación visiblemente más ventajosa o desventajosa que las demás, se aglomeraría tanta gente en la primera y desertarían tantos de la segunda, que bien pronto sus ventajas retornarían al nivel de las otras ocupaciones". (15)

Parece justificado que las actividades más desagradables o peligrosas, fueren las mejor remuneradas, para compensar el mayor desagrado o peligro; pero en la realidad no sucede así y lo que determina el salario viene a ser la cantidad de aspirantes a esas ocupaciones. En caso de que sean pocos los trabajadores solicitantes, los salarios serán elevados, pero si son bastantes, los salarios bajarán. Además es probable que las gentes rehuyan las ocupaciones que requieran una educación o adiestramiento costoso o prolongado, durante el cual no se percibe remuneración o se perciba en una cantidad muy pequeña. En esos casos los salarios tenderán a subir hasta llegar a ser mayores que en otras.

También debería esperarse que las ocupaciones que requieren una aptitud natural especial, como la de jockeys o cantantes de ópera, ofrezcan salarios muy altos, por existir pocas personas que posean esas aptitudes. Al respecto dice Maurice Dobb que "La igualdad de ventajas netas está muy lejos de realizarse dentro del sistema actual de salarios en que vivimos, ni siquiera dentro de la categoría de ingresos-trabajo, a parte de los ingresos sobre propiedad. Además, la amplitud de las variaciones de los salarios con respecto a las ventajas y desventajas de las diversas ocupaciones es mucho mayor de lo que la causa final que se ha mencionado puede explicar razonablemente. Son tantas las diferencias reales de salario en conflicto con este principio, que se inclina uno a creer que sirva de explicación sobre las

---

(15) Smith Adam. "Indagación acerca de la naturaleza y la causa de la riqueza de las naciones". Pág. 93. Ed. Aguilar. 1961.

diferencias primordiales de salarios en el sistema actual de los mismos. La mayor parte del trabajo desagradable de la comunidad se halla no entre el más bien pagado, sino entre el peor retribuido como lo es el que implica peligro para la salud y la vida. Los bajos salarios se hallan frecuentemente combinados con una ocupación insegura o inconstante; y el nivel de ingresos en las ocupaciones calificadas y en las profesiones que requieran cierto adiestramiento es, en general más alto de lo que puede llamarse un interés razonable sobre el capital invertido en ese entrenamiento previo. Se ha insinuado que, habiendo una política que permita la ocupación plena y que funcione con éxito, una de las transformaciones drásticas en materia de ingresos relativos, por lo que hace a las diferentes ocupaciones, se haría más notoria, suponiendo que los puestos serían tantos como los obreros en busca de trabajo hasta que la misma competencia entre las empresas logre bastante mano de obra para equiparar estos salarios obligados cuantas veces exija el nivel existente". (16)

En una sociedad sin desocupación y con mayor equidad de oportunidades, los obreros que presten sus servicios en empresas metalúrgicas, mineras, etc., donde se desarrollan trabajos muy penosos, habrán de ser los obreros mejor pagados, mientras que los oficinistas deberán percibir salarios menores al desarrollar una labor sin riesgos para su vida o salud, ni tampoco en ocupaciones desagradables.

a) Ingresos en las profesiones. En los Estados Unidos de Norteamérica los salarios más elevados los devengan los miembros de las profesiones liberales. Un médico o un abogado ganan dos o tres veces más que un obrero calificado. En México, sin embargo, la mayoría de los miembros de las profesiones liberales ganan salarios bajos. ¿Cuál es la razón o causa de esta situación? En los Estados Unidos de Norteamérica dice Lloyd G. Reynolds, se debe al alto costo de la educación. Pero, es también, un problema de insuficiencia de escuelas profesionales en ese país. En México existe también escasez de escuelas de educación profesional y los profesionistas que año con año se reciben, no pueden colocarse por no existir en la República Mexicana suficientes industrias o empresas para absorber y aprovechar a los nuevos médicos, ingenieros, contadores, abogados, etc.

---

(16) Dobb Maurice. Op. Cit. pág. 106.

Los patrones al existir tanta demanda de empleo, sobre todo en las grandes ciudades que es donde se concentra la mayor parte de los profesionistas, fijan a su libre arbitrio, el monto de los salarios que están dispuestos a pagar a los profesionistas que necesitan sus empresas.

b) Diferencias de salarios entre el trabajador calificado y el no calificado.—El trabajo calificado es aquel que requiere un adiestramiento especial y se caracteriza por ser más agradable y atractivo que los trabajos no calificados.

¿Cuál es la razón de que el margen entre el trabajo calificado y el no calificado se haya reducido en los Estados Unidos de Norteamérica? La respuesta puede ser, principalmente, que la oferta de trabajo no calificado estaba inflada antes de 1914 por dos fuentes que en la actualidad son mucho menos importantes: los jóvenes agricultores y los inmigrantes europeos. La alta tasa rural de nacimientos, más un descenso continuo de los requisitos de mano de obra en la agricultura, produjeron un fuerte excedente de población rural que podía absorber la fuerza de trabajo urbana. Los inmigrantes europeos, también provenían principalmente de un ambiente rural y entraron en la industria norteamericana en el nivel más bajo. Ningún grupo estaba acostumbrado a recibir ingresos altos, y aceptaron ser contratados a salarios bajos en comparación con los de los artesanos calificados, pero considerablemente mejores que cualquier otro ingreso recibido anteriormente. Así la diferencia de salarios no se debe a tasas altas a los trabajadores calificados sino debido a una tasa reducida al trabajador común, causada por una oferta excedente.

La disminución continua de las diferencias de salarios, puede explicarse en buena medida con base en la oferta y la demanda. La demanda de trabajo no calificado ha sufrido un descenso relativo. Los trabajadores urbanos solo representan la mitad del porcentaje de la fuerza de trabajo de hoy en comparación con 1910, mientras que el porcentaje de trabajadores calificados ha variado muy poco. Podría esperarse que este factor por si solo hubiera ampliado la diferencia entre los dos grupos en lugar de reducirla. Sin embargo, el hecho significativo es que la oferta de trabajo común se ha reducido todavía con mayor rapidez que la demanda, mientras que la oferta de trabajadores calificados ha aumentado.

En los Estados Unidos de Norteamérica y Europa, ha sucedido un hecho curioso consistente en que cada día disminuye la diferencia entre el monto del salario del trabajador calificado y del no calificado. Esto se debe según Reynolds: "Al hecho de que la oferta de trabajo común se ha reducido con mayor rapidez que la demanda, mientras que la oferta de trabajadores calificados ha aumentado". (17) La experiencia europea sugiere que la máxima reducción posible entre el monto del salario del trabajador calificado y el no calificado, es de un 25%. Entendemos que es correcta esta solución, si consideramos que el "trabajador calificado" no es tan calificado.

En México los trabajadores calificados perciben un salario superior al de los trabajadores no calificados. En nuestro país no se ha presentado esa reducción de diferencias de salarios entre los trabajos calificados y no calificados, en razón de que cada día se crean nuevas industrias o empresas que requieren técnicos o personal calificado entre sus empleados y por tanto está limitada la oferta de esos trabajadores. Las industrias deben ofrecer salarios elevados a fin de que un trabajador calificado esté dispuesto a prestar sus servicios a la empresa que lo requiere y abandonar su actual empleo. El trabajador se coloca en la negociación que le ofrezca mejores condiciones. En muchas ocasiones es necesario "importar" técnicos y personal calificado, en virtud de que los trabajadores mexicanos no conocen esas técnicas o no tienen el adiestramiento suficiente para desempeñar la labor que les encomienda la empresa. Las negociaciones generalmente procuran que esos técnicos "importados", enseñen y adiestren al trabajador mexicano para que con el tiempo se cuente con trabajadores calificados en el mercado de trabajo interno.

## 2.—Diferencias de Salarios dentro de una misma ocupación.

a) Situación Geográfica.—Las comparaciones territoriales deben efectuarse tomando en consideración la zona donde se encuentra instalada la empresa y otras zonas contiguas o distantes de las mismas características, v. gr. en los Estados Unidos de Norteamérica, es evidente la desigualdad de los salarios entre el Norte y el Sur, observándose que en los estados del Norte, los salarios son más elevados que en los del Sur.

En la República Mexicana también influye la localización geográfica

---

(17) Reynolds G. Llody. Op. Cit. Pág. 424.

fica para la fijación de los salarios, puesto que no podrá ganar lo mismo un obrero no calificado que preste sus servicios en una empresa que tiene su domicilio social en la zona industrial del D. F. y el Estado de México y el obrero que los presta en una empresa que tiene sus instalaciones en una zona industrial incipiente del interior del país. Aún en zonas como la zona fronteriza del norte de la República, los salarios varían de las zonas industriales del Centro, y con mayor razón difieren de los que se pagan en la frontera Sur y Sureste de la República.

#### b) Nivel Industrial de Salarios.

Existen fuertes variaciones de salarios entre los diferentes tipos de industrias v. gr. En octubre de 1966 los ingresos medios por hora en algunas de las principales industrias manufactureras fueron como sigue: Fundición, refinación, laminación, extrusión y estiraje del cobre o sus aleaciones de \$ 4.73; fabricación de cartones, láminas de cartón y cartoncillo de \$ 4.86; fabricación de calzado \$ 6.38; fabricación de muebles y accesorios de madera \$ 4.31; imprenta y encuadernación \$ 3.86; fabricación y mezcla de abonos fertilizantes \$ 3.25; fabricación de coque y otros derivados del carbón mineral \$ 5.29; edición periódicos y revistas, \$ 8.39; fabricación de ropa de trabajo para obreros \$ 3.05, etc. (18)

La razón de que exista diferencia de salarios entre la mano de obra ocupada en las diversas industrias, se debe a que en algunas ocupaciones los obreros desempeñan un trabajo arduo y difícil, por ejemplo, en la industria metalúrgica, fabricación de coque y otros derivados del carbón mineral, etc., mientras que en la industria de la confección de ropa para obreros generalmente laboran mujeres que realizan un esfuerzo ligero, mecánico y que requiere poco adiestramiento. Si se comparan los salarios de trabajadores que tienen la misma calificación en una ciudad, ambos trabajadores deberían ganar lo mismo; sin embargo, siguen existiendo variaciones considerables en sus salarios, mismas que dependen de la industria donde estén ocupados. La Estadística de Trabajo y Salarios industriales, publicada por la Secretaría de Industria y Comercio en el año de 1966, señala para los choferes el siguiente salario:

---

(18) "Estadística de Trabajo y Salarios Industriales". Secretaría de Industria y Comercio.—Dirección General de Estadística. México. 1966.

## SALARIOS DE LOS CHOFERES

TIPO DE EMPRESAS EN QUE SE PRESTA EL SERVICIO	TASA POR HORA DE SERVICIO DE MANEJO
Revistas	\$ 7.86
Llantas y cámaras	7.17
Cigarros	5.19
Aceites y mantecas vegetales	4.22
Curtido y Acabado de pieles	6.59
Ensamble de vehículos (automóviles)	7.95
Empaque, conservación, preparación y enlatado de carnes.	4.83

(19).

El cuadro anterior pone de manifiesto las diferencias de salarios entre las industrias, puesto que el manejo de un camión de carga es una ocupación estandarizada e intercambiable. Dunlop considera que estas diferencias surgen principalmente como consecuencia de condiciones competitivas y de la capacidad de pago en las diferentes industrias.

La diferencia del nivel de salarios por tipo de industria es característica de todos los mercados laborales locales. ¿Pero cuál es la causa de que algunas industrias tengan salarios altos y otras los tengan bajos? Los estudios de Slichter, Dunlop, Gabardino y otros sugieren que las condiciones siguientes son las que producen un nivel de salario alto en la industria: 1.—Un bajo coeficiente de costos de mano de obra a costos totales. 2.—Una tasa de aumento acelerada en la producción hombre-hora. 3.—Buenas utilidades de la empresa por ventas.

Señalan François Sellier y Andre Tiano que aún dentro de una

(19) "Estadísticas de trabajo y salarios industriales".

región, o sector de actividad colectiva, los salarios varían de empresa a empresa.

Hay disparidades de salario; pero dos tarifas de salarios pueden ser distintas y sin embargo estar tan estrechamente ligadas entre sí que la variación de una implica necesariamente la variación de la otra. Dicha simultaneidad puede producirse entre sectores de actividad colectiva, cuando los sectores se hayan representados por sindicatos, o entre empresas. Este fenómeno ha sido ampliamente estudiado por los autores norteamericanos. En 1946, la U. S. Steel Corporation aumenta sus salarios: un aumento parecido se produce para el 98% de los obreros que trabajan en unidades ligadas financieramente a dicha sociedad y para el 94% de los obreros que trabajan en empresas independientes, pertenecientes al mismo ramo. En 1947, el 82% de los adheridos recibía un aumento idéntico al que había sido concedido por la U. S. Steel y el 70% en 1948, fue la S. H. Bethlehem, la cual desempeñó el mismo papel en las decisiones de las empresas que concedieron o mejoraron sus pensiones de jubilación.

En la industria de la lana, ningún empleador estaba dispuesto a aumentar los salarios si la "American Woolen" no lo hacía también; y dicha sociedad no quería hacerlo sin tener la seguridad de que el resto de la industria la seguiría.

En Francia, el convenio Renault de septiembre de 1957 provocó una ola de unos 50 contratos localizados principalmente en las grandes empresas metalúrgicas y firmados en menos de 9 meses.

Pero lo dicho anteriormente no significa únicamente que cuando aumentan los salarios en las empresas más poderosas, el aumento repercute en las demás, sino que también en el caso de que las empresas con gran poderío económico reduzcan sus salarios, las demás empresas, obrarán en igual forma.

Esos datos sugieren la existencia de una correspondencia entre las "redes" de salario en período de alza y las de período de baja.

En México no existen estadísticas que permitan apreciar las repercusiones que los salarios fijados en una empresa poderosa puedan tener sobre las demás. Sin embargo, debe considerarse que las empresas de un mismo campo industrial generalmente se encuentran agrupadas en sindicatos de industria y que éstos periódicamente con arre-

glo a la Ley Federal del Trabajo negocian la celebración de contratos colectivos de trabajo o la revisión de los mismos, y que una de las principales materias de éstos, son precisamente los salarios en dinero y otra serie de prestaciones que en uno o en otro sentido pueden estimarse como complemento del salario; que dichos contratos colectivos obligan a las empresas a cumplirlos y son publicados en el Diario Oficial de la Federación para su plena observancia y que si bien tal publicación no es del conocimiento de la generalidad de los trabajadores mexicanos, el monto de los diversos salarios se difunde rápidamente de manera que podemos presumir que existe un sistema de información recíproca y espontánea en materia de salarios.

### 3.—Diferencias personales en el pago de los salarios.

a) Según el sexo.—La diferencia de salarios entre un hombre y una mujer según Andre Tiano es notable en la mayoría de los países y las protestas de los trabajadores han sido tan fuertes que los Estados se han visto presionados para suprimir toda diferencia entre el salario de los hombres y el de las mujeres que efectúan un trabajo igual.

Si la mano de obra masculina y femenina no pudieran substituirse entre sí, estaríamos en presencia de un caso típico de "grupos no competidores". (20) Puede suceder que una labor femenina sea realizada por un varón y viceversa, pero eso no es común. El precio de la mano de obra en los dos grupos difiere si las condiciones de oferta y demanda de un grupo son diversas de las del otro. Del lado de la demanda, puede suceder que sean pocas las ocupaciones remuneradas, donde las mujeres son tan aptas como los hombres, v. gr. En algunas operaciones de la industria textil, los servicios femeninos son muy solicitados.

Dice Maurice Dobb que las condiciones de oferta de mano de obra femenina probablemente representan un papel decisivo para explicar la magnitud de la diferencia. Si el precio de la oferta de mano de obra femenina generalmente es inferior al precio de la del hombre, ello basta para explicar las tarifas inferiores que se aplican al trabajo de las mujeres.

Es frecuente que la mujer soltera, trabaje tan sólo por contribuir

---

(20) Dobb Maurice. Op. Cit. Pág. 111.

al ingreso familiar o para satisfacer sus propias necesidades más allá de lo indispensable. Ahora bien parece probable que la menor urgencia de sus necesidades tiende a elevar la oferta de ese trabajo. Sin embargo, el número de mujeres que buscan ocupación porque sus familias se hallan en circunstancias apremiantes a causa de sus reducidos ingresos, desocupación, enfermedad o muerte del jefe de la casa, es, quizá, de influencia decisiva para la oferta de la mano de obra de las mujeres puesto que sólo las arrastra a trabajar su estado de pobreza y estarán dispuestas a hacerlo por lo poco que puedan conseguir y precisamente por que la oferta de mano de obra de las mujeres de esta clase, tiende a variar inversamente a los ingresos del hombre, habrá una tendencia acumulativa por todo aquello que deprima los salarios masculinos para abaratar la oferta de mano de obra femenina y de ese modo (en la medida en que el hombre pueda ser substituído por la mujer), por la competencia, reducir aún más los salarios de los hombres.

Francois Sellier y Andre Tiano consideran que es ridículo tratar de justificar las disparidades en el pago de salarios de que son víctimas las mujeres, por la inferioridad de sus necesidades (salario de relleno) y consideran que resulta más adecuado justificar dicha disparidad de salarios con base en la inferioridad de la productividad del trabajo femenino. Agregan los mencionados autores que es probable que la mayor antigüedad de los hombres en relación con la de las mujeres, las cuales en general se abstienen de trabajar entre los 25 y los 40 años, aumente la productividad del trabajo masculino. (21)

En México no existe con arreglo a la Ley diferencias de salarios en razón del sexo; es evidente que en las diversas ramas industriales y comerciales, puedan darse cualquiera de las siguientes situaciones: a) indiferencia respecto del sexo de los trabajadores, y b) indiferencia para las mujeres o para los varones.

b) Los salarios según la raza. La disparidad de salarios en razón a la raza de los trabajadores es muy notable en países en los que existe discriminación racial. Lloyd G. Reynolds señala que en 1949, el ingreso medio del trabajador urbano de raza negra en los Estados Unidos de Norteamérica, fue el 74% del de los trabajadores blancos en la

---

(21) Sellier Francois y Tiano Andre. Op. Cit. Pág. 254.

región del Norte Central; el 76% en el Oeste y el 54% en el Sur. Esto se debe principalmente a la diferente distribución ocupacional de los dos grupos. En todas las regiones y particularmente en el Sur los trabajadores de raza negra se concentran en los empleos manuales inferiores. En 1959, el 33% de los hombres blancos del Sur entre los 35 y 44 años de edad, se dedicaban a ocupaciones de cuello blanco y el 8% a trabajos calificados. La mayoría, el 66% se dedicaba a ocupaciones semicalificadas, manuales y en los servicios. Esto significa, por una parte, menores salarios por hora y por la otra, menos oportunidades de ocupación. (22)

En el año de 1950 en los Estados del Sur los ingresos horarios de los negros eran de 1.47 dólares y el ingreso de los blancos de 2.64 dólares. (23)

Woytinsky presenta diferencias más notables. La remuneración de las mujeres negras no llega más allá del 36 al 44% de la remuneración de las blancas. En Rodesia del Norte, en octubre de 1956, era evidente la inferioridad del salario del autóctono en relación al del europeo, residente en ese país.

Porcentaje de salarios percibidos por los trabajadores africanos en relación con los de los europeos, en Rodesia del Norte en octubre de 1956. (24)

---

Mecánico de automóviles	5.07%
Ladrillero, fontanero, carpintero	11.74%
Ajustador-montador de armazones metálicas	7.95%
Pintor	8.75%
Electricista-montador	9.52%

---

Por suerte en México no existe la discriminación racial y en consecuencia no se presenta el problema de la diferencia de salarios en cuanto a raza.

(22) Reynolds G. Lloyd. Op. Cit. Págs. 433 y 434.

(23) Becker. G. citado por Sellier y Tiano. Op. Cit. pag. 255.

(24) "Estructura de los Salarios según las razas en algunas regiones de Africa".  
Revista Internacional del Trabajo. Julio de 1958.

c) Trabajos agotantes.

Lo que se llama "Trabajo agotante" fue definido originalmente por un Comité Selecto de la Cámara de los Lores, diciendo que se caracteriza por sus "Salarios inadecuados, por sus jornadas prolongadas y desordenadas, así como por las condiciones insalubres en que se desempeñan". Consisten generalmente esos trabajos agotantes en trabajos manuales hechos en casa del obrero o en los pequeños talleres. En Inglaterra prestan ese servicio normalmente las mujeres a quienes la muerte, enfermedad o desocupación del jefe de la familia les obliga a laborar para ayudar a cubrir totalmente los gastos familiares. Las trabajadoras que prestan esos servicios no habrían aceptado esos salarios excepcionalmente bajos, si la necesidad de obtener el ingreso no hubiera sido tan apremiante.

En México no es aplicable lo dicho anteriormente en razón de que conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo vigente, y las resoluciones de los tribunales del trabajo incluyendo la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en esos tipos de trabajo se debe pagar al trabajador cuando menos el salario mínimo. A pesar de que como dijimos en el capítulo IV de este trabajo, los patrones no cumplen con la ley y las autoridades del trabajo toleran violaciones a la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional y aún a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

d) El principio de que a trabajo igual corresponde salario igual.— El Derecho mexicano fue el primero que consignó la obligación de dicho principio, que traduce uno de los más grandes anhelos de la clase trabajadora.

La ley sienta el principio jurídico de que a trabajo igual debe corresponder salario igual. Para que pueda existir trabajo igual es necesario, conforme a lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que la cantidad, calidad y clase de trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia sean iguales. El maestro J. de Jesús Castorena dice que "...el principio de la igualdad del salario debe regir sin distinción de sexo, edad, ni nacionalidad, debido a que fueron esas tres circunstancias las que, por haber marcado remuneraciones diferentes, dieron origen al establecimiento de la igual-

c) Trabajos agotantes.

Lo que se llama "Trabajo agotante" fue definido originalmente por un Comité Selecto de la Cámara de los Lores, diciendo que se caracteriza por sus "Salarios inadecuados, por sus jornadas prolongadas y desordenadas, así como por las condiciones insalubres en que se desempeñan". Consisten generalmente esos trabajos agotantes en trabajos manuales hechos en casa del obrero o en los pequeños talleres. En Inglaterra prestan ese servicio normalmente las mujeres a quienes la muerte, enfermedad o desocupación del jefe de la familia les obliga a laborar para ayudar a cubrir totalmente los gastos familiares. Las trabajadoras que prestan esos servicios no habrían aceptado esos salarios excepcionalmente bajos, si la necesidad de obtener el ingreso no hubiera sido tan apremiante.

En México no es aplicable lo dicho anteriormente en razón de que conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo vigente, y las resoluciones de los tribunales del trabajo incluyendo la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en esos tipos de trabajo se debe pagar al trabajador cuando menos el salario mínimo. A pesar de que como dijimos en el capítulo IV de este trabajo, los patrones no cumplen con la ley y las autoridades del trabajo toleran violaciones a la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional y aún a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

d) El principio de que a trabajo igual corresponde salario igual.-- El Derecho mexicano fue el primero que consignó la obligación de dicho principio, que traduce uno de los más grandes anhelos de la clase trabajadora.

La ley sienta el principio jurídico de que a trabajo igual debe corresponder salario igual. Para que pueda existir trabajo igual es necesario, conforme a lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que la cantidad, calidad y clase de trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia sean iguales. El maestro J. de Jesús Castorena dice que "...el principio de la igualdad del salario debe regir sin distinción de sexo, edad, ni nacionalidad, debido a que fueron esas tres circunstancias las que, por haber marcado remuneraciones diferentes, dieron origen al establecimiento de la igual-

dad del salario, pero sin que esa remuneración implique una interpretación restrictiva". (25)

Maurice Dobb señala que se ha utilizado el mencionado principio, tanto para hacer justicia a los trabajadores como para alejar el peligro de que la competencia de la mano de obra femenina desplace a la masculina. En los casos en que a un patrón le fueran menos útiles los servicios de las mujeres que los de los hombres, trataría de eliminar a las mujeres de esa actividad, ya que en esas condiciones el patrón no contrataría a una mujer por el mismo salario que pagaría a un hombre que le es más útil. (26)

Señala el Dr. Mario de la Cueva que la iniciativa individual no puede dejar de considerarse y que sería contrario a la equidad que a diferentes esfuerzos, correspondiera idéntica retribución puesto que lo único que se lograría sería la destrucción de la iniciativa individual y, consiguientemente que cada trabajador redujera su actividad a la del menos apto o menos inteligente. (27). La Corte, en la ejecutoria de 13 de noviembre de 1936, Amparo directo 4962/36/2a. Francisco M. Bernardini, expresó el principio que comentamos.

Las Comparaciones internacionales de los salarios.—Cuando se plantea la cuestión del por qué de las grandes diferencias de salarios entre los diversos países de la tierra, descubrimos que rigen consideraciones similares a las variaciones de salarios entre diferentes regiones del mismo país. Es importante, en primer lugar, recordar que los salarios nominales pueden diferir considerablemente aun si los salarios reales siguen siendo los mismos. Los salarios nominales son frecuentemente más altos en las zonas urbanas que en las pequeñas poblaciones de provincia.

Maurice Dobb dice que es necesario comparar en dos regiones o países, tanto los salarios reales como la eficiencia y destreza relativas del trabajo y agrega este autor que las diferencias de salarios entre la ciudad y el campo o entre dos distintas regiones —entre el norte y el sur de Inglaterra—, por ejemplo, pueden no ser "injustificadas" en un sentido relativo si corresponden a diferencias equivalentes de

(25) Castorena J. de Jesús. "Tratado de Derecho Obrero". Pág. 317. Ed. Jaris. México. 1941.

(26) Dobb Maurice. Op. Cit. Págs. 114 y 115.

(27) Cueva Mario de la. Op. Cit. T. I. Pág. 638.

eficiencia y destreza. El trabajador de textiles de algodón de Bombay o Shanghai, por ejemplo, trabaja con menor destreza e intensidad que el del Bolton u Oldham, de manera que para un patrón la diferencia del costo-trabajo es considerablemente menor de lo que una mera comparación de salarios reales sugeriría. Pudiera ser cierto, que la poca eficiencia del trabajador mal pagado es un efecto, pero también una causa, de su bajo patrón de vida. El operario de Bombay es tan poco apto para un trabajo de fábrica muy intenso no sólo por razón de su dieta y condiciones de habitación, sino por la costumbre y la educación. Lo que ahora importa señalar es que un sistema de competencia no crea, en este caso, una tendencia a que los salarios sean iguales y que no hay razón para sorprenderse de que no lo sean.

Las diferencias internacionales de salarios reales, sin embargo, existen en una escala probablemente mucho mayor que las de destreza y eficiencia; y diferencias de esta clase tanto entre países como dentro de uno solo solamente pueden persistir si se impiden los movimientos de la mano de obra y su demanda —es decir, del capital— y si los sistemas económicos de los diversos países constituyen “grupos no competidores”. Probablemente en este aspecto la mano de obra es menos móvil que el capital. Existe una cierta corriente de inmigración hacia los países de salarios elevados, y si la diferencia en los niveles de salarios es muy grande, esa corriente puede llegar a ser muy importante. Durante el presente siglo hemos observado una corriente migratoria muy fuerte de Europa a los Estados Unidos de Norteamérica. Diversos factores, empero, restringen y limitan semejante movimiento: pobreza de los trabajadores, dificultades de idioma, ciudadanía y costumbres, etc.

Por consiguiente del mismo modo que dentro de un país, un grupo de trabajadores pueden tener una posición privilegiada en relación con los trabajadores de otros países menos ricos. En países en que los salarios bajos han predominado, la costumbre tenderá a hacer que el precio de la oferta de la mano de obra siga siendo bajo y, por tanto, a perpetuar un nivel de salarios excepcionalmente bajo; pero en países en que el trabajo, una y otra vez, ha logrado asegurar una porción mayor, absoluta o relativa del producto, este mismo hecho al influir el precio de oferta de la mano de obra y los hábitos de la clase patronal e inversionista puede ser la razón de que el nivel de salarios siga siendo alto.

Sin embargo, el capital ha mostrado en años recientes, una tendencia cada vez mayor a rebasar las fronteras y del mismo modo como las diferencias de salarios entre trabajadores calificados y no calificados tiende a aminorarse en la medida en que los segundos pueden substituir a los primeros en las mismas tareas, así la transferencia de la mano de obra de los países de altos salarios a los países que los tienen bajos, tiende a disminuir la situación privilegiada de los trabajadores de los países más adelantados. Sostiene Maurice Dobb que si este movimiento de capital no tropezara con impedimentos legales, tendería a igualar los salarios en todo el mundo para la mano de obra de eficiencia y destreza similares, y en la medida en que el patrón de vida influye sobre la eficiencia misma del trabajo, el capital podría tender a nivelar muchas de esas diferencias de eficiencia. (28)

---

(28) Dobb Mauricio. Op. Cit. Págs. 116 y 117.

## CAPITULO VI

### *MEDIDAS DE PROTECCION PARA EL SALARIO*

#### **SUMARIO:**

- I.—PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON.
  - A) Forma de pago del salario.
  - B) Lugar de pago del salario.
  - C) Plazos para el pago del salario.
  - D) Prohibición de retener el salario por concepto de multas.
  - E) Prohibición de efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores.
  - F) Prohibición de efectuar compensaciones con los salarios de los trabajadores.
  - G) Prohibición a los patronos de hacer colectas en los centros de trabajo.
- II.—PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.
  - A) Nulidad de la cesión del salario.
  - B) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador.
  - C) Inembargabilidad del salario.
- III.—PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO.
- IV.—PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.
  - A) Patrimonio familiar.
  - B) Protección a la familia del trabajador fallecido.

## **I.—PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON.**

**A) Forma de pago del salario.**—El artículo 123 de la Constitución Política de México, establece lo siguiente:

**“X.—El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda”.**

**“XXVI.—Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: . . . e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tienda o lugares determinados”.**

Las disposiciones constitucionales se reprodujeron en los artículos 22 fracción XI, 89 y 112 fracción I de la Ley Federal del Trabajo y consagran la obligación de pagar en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya que dejaron negro historial en la vida del agro mexicano.

Carlos García Oviedo sostiene que el Truck System, así llamadas en el Derecho Anglosajón las tiendas de raya, presenta diversas modalidades. Unas veces se hace el pago con artículos de primera necesidad (víveres, luz, carbón, leña, ropa interior, vestidos, calzado), otras en bonos representativos de un cierto valor, etc. El Truck System se originó en Inglaterra y tuvo su mayor auge con el industrialismo. De

Inglaterra pasó a otros países como Francia, Bélgica, Alemania, etc. pero con menos fortuna, ante la resistencia de los obreros a aceptar esta forma de pago del salario.

Se critica este sistema en razón de que el trabajador solo recibía a cambio de su trabajo mercancías o bonos, los cuales, únicamente podía canjear en las tiendas establecidas por los patrones para tal efecto. Además se les proporcionaban las mercancías por adelantado, lográndose por este procedimiento que el trabajador no pudiera abandonar el centro de trabajo, ya que día a día aumentaban las deudas de los trabajadores convirtiéndose éstos, en verdaderos siervos del empresario. Por otra parte, los patrones generalmente fijaban a las mercancías un precio mayor del que tenían, además de que proporcionaban artículos de mala calidad; a esto agréguese lo bajo de los salarios y la ganancia que obtenían los patrones con la venta de las mercancías, y se comprenderá la difícil situación de los trabajadores.

Según García Oviedo dicho sistema se prohibió en Inglaterra en el año de 1831, imponiéndose a los patrones la obligación de pagar el salario en dinero. Lo mismo preceptuaron las Leyes Belgas de 10 de agosto de 1887 y de 17 de junio de 1896. La Ley Alemana de 1891 se inspiró en los mismos principios. En España, el artículo 13 del Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926 impuso el pago de los salarios en moneda de curso legal.

En México, desde la independencia empeoró la condición de los trabajadores. Las tiendas de raya se extendieron por toda la República, especialmente en las haciendas y en las que se vendían a los trabajadores del campo productos de la peor calidad a precios elevadísimos, haciendo día a día más precaria la situación de esos trabajadores.

Dice el Dr. de la Cueva que los textos legales mexicanos son amplísimos y comprenden todas las formas posibles del Truck System y que el pago del salario con mercancías, bonos, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda de curso legal, quedó prohibido y sin valor alguno la cláusula que implique la obligación de adquirir mercancías en tienda o lugar determinado.

La razón de la amplitud de los textos mexicanos es la consideración de que el trabajador es libre y que su relación con el patrón sólo debe circunscribirse al hecho mismo de la prestación del servicio.

El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el patrón pague el salario con mercancías, vales, bonos, fichas, etc., será castigado en los términos señalados por el Código Penal. Este ordenamiento legal en su artículo 387 fracción IX dispone lo siguiente:

“Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán:

Fracción IX.—Al que para obtener un lucro indebido, ponga en circulación, fichas, tarjetas, planchuelas u otros objetos de cualquier materia como signos convencionales en substitución de la moneda legal”.

Es decir, el legislador considera como fraude el hecho de que el patrón pague el salario en bienes diversos del dinero. Advertimos que entre ambos artículos no hay una coincidencia en cuanto a los bienes con que se substituye el dinero, pues mientras la ley laboral alude a las mercancías, que es el caso más frecuente de substitución, el Código Penal no menciona este concepto. Además la realidad es que la mencionada disposición legal no se aplica a los pocos casos que se suscitan.

Por otra parte el artículo 89 de la Ley Laboral es muy amplio al determinar la enumeración de los conceptos que integran el salario con un etc., en el que cabe todo. Sobre este particular debe tenerse en cuenta que legalmente la habitación y los alimentos pueden formar parte del salario (Ley del Seguro Social), más no bienes vendidos en determinada tienda. Sin embargo, debe considerarse que dentro de las prestaciones sociales obtenidas por las grandes centrales obreras y burocráticas, está el establecimiento de tiendas donde se venden artículos de primera necesidad, del hogar y otros bienes de consumo a precios menores de los corrientes en el mercado. Creemos que tales tiendas no violan las disposiciones legales que prohíben las tiendas de raya, porque en ellas los trabajadores compran libremente las mercancías que se expenden, con independencia del pago de sus salarios.

En el evento de que la solución del Código Penal se aplicara se suscitarán algunos problemas, dada la interpretación restrictiva de la Ley Penal que no menciona mercancías, la entrega de éstas a cambio de dinero no configuraría el delito. Además significaría un problema de prueba “la obtención de un lucro indebido”, que como elemento constitutivo de la figura delictiva señala la ley.

El Dr. de la Cueva dice que algunos autores han sustentado la tesis de que independientemente de la sanción penal que proceda, debe aplicarse el artículo 683 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "Las violaciones no previstas en este capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multa de cinco hasta cien pesos, según la gravedad de la falta...". Esta disposición acumula una sanción ordinaria como es la multa laboral o administrativa, con una sanción penal y creemos que la multa administrativa, por su cuantía, aún en el caso de aplicarse, no tendría eficacia alguna.

El artículo 22 fracción XI de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: XI.—Las que estipulen un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros". Según Mario de la Cueva la precitada disposición legal puede dar origen a graves problemas en el caso de que durante algún tiempo venga contrariándose la ley, es decir pagándose el salario con mercancías en lugar de dinero. El distinguido maestro dice que nuestra Ley no resolvió en forma expresa el problema; porque no precisa cuáles son las consecuencias que se producen, por lo que es necesario acudir a los principios generales de derecho para resolver este problema. El patrono está obligado a pagar el salario en efectivo, estando prohibido hacerlo con mercancías o con algún otro signo substitutivo de la moneda.

El artículo 80. del Código Civil dispone que los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, por lo que el pago de los salarios hecho en alguna de las formas del Truck System, es contrario al mencionado artículo y en consecuencia está afecto de nulidad absoluta, pudiendo el trabajador reclamar que se le cubra su salario en efectivo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto la cuestión en este sentido, en las ejecutorias Ancona Pérez Antonio y en el amparo directo 1908/37/2a. Manuel D. Gastellum.

Aceptada la nulidad de pago del salario efectuado con mercancías, ¿el patrón está obligado a pagar nuevamente el salario en efectivo? No podemos dejar de reconocer dice el Dr. de la Cueva que asiste al patrón el derecho de reclamar del trabajador la devolución de las mercancías que conserve en su poder, y que existe a su favor una acción de enriquecimiento sin causa. En relación con esta cuestión nos

preguntamos ¿si el sujeto activo de un acto nulo, que incluso puede ser un delito puede intentar una acción de enriquecimiento ilegítimo? Nuestra respuesta sería en sentido negativo.

**B) Lugar de Pago del Salario.**—Conforme a lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, fracción XXVII, inciso a): “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: XXVII. “...las que señalen un lugar de recreo, fonda (café, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos”. La fracción I del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo reproduce lo dicho por la Constitución y el artículo 12 de la mencionada Ley, prohíbe el establecimiento en todo centro de trabajo de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego, azar o de asignación; prohibición que debe hacerse efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones. El mismo artículo considera como bebidas embriagantes aquéllas cuyo porcentaje alcohólico exceda del cinco por ciento.

Consideramos que tales disposiciones no exigen mayores comentarios y que el objeto que persigue la Ley es claro; trata de impedir que el trabajador dilapide su remuneración a virtud de la incitación que en su ánimo determinan los productos y servicios que se proporcionan en el centro donde se haga el pago.

Nuestra legislación fue más lejos que la española ya que no sólo prohibió el establecimiento de cantinas en los centros de trabajo, sino incluso de casas de juego, azar y asignación.

La violación a la prohibición de establecer cervecerías, cantinas, piqueras, prostíbulos y casas de juego o azar da lugar a que se aplique una multa hasta de \$ 500.00 (Artículo 676 fracción III). Si no se estuviere en el caso de establecer centros de vicio, sino del simple pago en ellos del salario, sería el caso de aplicar la sanción establecida en el artículo 683 de la Ley Federal del Trabajo para las violaciones no previstas de manera especial.

¿Pero qué acciones tienen los trabajadores en contra de los patrones que les hayan pagado sus salarios en los centros a que hace referencia el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo? Al respecto dice el Dr. de la Cueva que ningún autor trata la cuestión, ni el asun-

to ha sido conocido por nuestros tribunales; pero en estricto derecho y conforme a lo dispuesto por el artículo 80. del Código Civil, podría llegarse a sostener hasta la nulidad del pago. Sin embargo, si el patrón probase que los trabajadores no han invertido su salario en la cantina o que las mercancías que compraron tenían los precios corrientes del mercado y que eran, además, las que normalmente compran en otras tiendas, no cree que proceda la nulidad del pago.

Cuando la violación del artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo procede de un tercero, no existe responsabilidad para el patrono, ya que éste no puede impedir la apertura del establecimiento y quizá debiera establecerse a su cargo la obligación de dar aviso a la autoridad, puesto que, de otra manera podría imputársele complicidad con el propietario del centro de vicio. El problema de que nos venimos ocupando es a nuestro juicio de singular importancia porque todo aumento de salarios será inútil, si no mejora las condiciones de vida de la clase trabajadora ya que como hasta ahora ocurre con harta frecuencia, la mayor parte de los salarios de los trabajadores enriquecen a los propietarios de centros de vicio, que generalmente son extranjeros sin escrúpulos. De ahí que el problema revista a nuestro juicio dos aspectos. El primero, de carácter educativo, de modo que las nuevas generaciones lleven una vida más honesta y segundo, revisar la severidad o cuantía de las sanciones a los transgresores de la ley y aplicarlas invariablemente.

Ernesto Krotoschin señala que en la Argentina "Existe la prohibición de efectuar el pago en lugares donde se venden mercaderías o se expenden bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, salvo a las personas en él ocupadas (Ley 11.278, Art. 3). Sin embargo, el pago realizado con infracción a esta disposición no afecta la validez en el orden civil, sino que sólo implica sanciones penales (Arg. Arts. 9 y 1); pero el patrón puede incurrir en mora cuando ofrece el pago en un lugar prohibido y el trabajador rechaza la aceptación con ese motivo". (1)

C) Plazos para el pago del salario.—La finalidad del salario impone que el pago se efectúe a intervalos regulares y cortos. Si depen-

---

(1) Krotoschin Ernesto. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". pág. 286. Ed. Roque Depalma. Buenos Aires. 1955.

diera de la voluntad del patrón o de los azares de la industria la época de pago, el trabajador estaría imposibilitado para hacer previsiones, sobre su presupuesto familiar y tal vez se vería obligado a obtener dinero de los usureros, quienes usualmente se los proporcionan con intereses muy elevados.

Carlos García Oviedo dice que sería ideal, que el salario se pagase al final de cada jornada o a la terminación de determinada obra, si el trabajo se efectuase a destajo. Pero las dificultades de contabilidad, molestias del pago diario, etc.; han hecho que en casi todos los países se pague el salario por semanas vencidas o a lo sumo por quincenas. (2) Tampoco creemos que esta solución sea saludable porque, salvo el caso de trabajadores especialmente previsores dicha forma de pago no propiciaría el ahorro, ni la compra de bienes duraderos o semiduraderos, salvo que fueren en abonos y a precios inflados. Además, la referida forma de pago complicaría la administración de las empresas y significaría la variación de los sistemas de recaudación fiscal.

Ernesto Krotoschin señala que el sueldo fijo se debe pagar cada mes y en los trabajos a jornal, cada quince días. El período de tiempo por el cual deben liquidarse los complementos de la remuneración (primas, comisiones, participación de utilidades, etc.), se determina por contrato (convención colectiva) o bien por el patrono, en ejercicio de su derecho de administración, muchas veces mediante un reglamento interno, en cuanto no se hayan dictado medidas especiales, v. gr. para los viajantes de comercio, las comisiones se hacen efectivas mensualmente, cuando el asiento principal de los negocios del patrono es el mismo en que el viajante realiza sus operaciones y a los tres meses en los demás casos (Ley 12.851, Art. 7), pero cuando la época de pago de los complementos depende del patrono, éste debe determinarla de antemano y exhibirla "en cartel en el sitio de trabajo o pago". Todo esto se refiere sólo al pago que se efectúa en dinero. En tanto y en cuanto la remuneración consiste en especie, se entiende que el tiempo de prestaciones se infiere de la propia naturaleza de estas". (3)

El artículo 123 fracción XXII inciso "c" de la Constitución Política del país, establece que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana

---

(2) García Oviedo Carlos. Op. Cit. pág. 227.

(3) Krotoschin Ernesto. Op. Cit. págs. 282 y 283.

para la percepción del jornal, precepto que se encuentra reproducido en la fracción IX del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 87 de la Ley dispone que las partes fijarán el plazo para el pago del salario; pero nunca podrá ser mayor de una semana el que se convenga para el pago a personas que desempeñen un trabajo material, y de 15 días el que se fije a los domésticos y demás trabajadores.

El Dr. de la Cueva se pregunta si la Ley del Trabajo contiene una disposición violatoria del Artículo constitucional; y concluye "...que la constitución empleó el término jornal deliberadamente y para referirse a aquellos trabajadores que desempeñan un trabajo material; por eso es que la fracción IX del artículo 22 de la Ley habla de que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios, ya no a los trabajadores, sino solamente a los obreros, quienes constituyen una especie dentro del género llamado trabajador y de allí también que el artículo 87 al hablar de trabajo material, concuerde con el 22 y permita un plazo mayor para el pago de los salarios a los demás trabajadores". (4)

En caso de que el patrón no pague puntualmente el salario, se hará acreedor al pago de daños y perjuicios.

D) Prohibición de retener el salario por concepto de multas.— Don Joaquín Escriche en su Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia define la multa en los siguientes términos: "La pena pecuniaria que se impone por alguna falta, exceso o delito". (5) A esta definición el Diccionario de la Lengua Castellana añade "...o por contravenir a lo que con esta condición se ha pactado". (6) El término multa se emplea por la Ley para referirse a la sanción que puede imponerse al trabajador como consecuencia de la falta de cumplimiento de una obligación.

La Ley Española de 1931, en su artículo 52, prohíbe la imposición de multas. En Francia la Ley de 5 de febrero de 1932, incorporada al Código de Trabajo, libro I, Artículo 22, creó el orden relativo a las

---

(4) Cueva Mario de la. Op. Cit. pág. 707.

(5) Escriche Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Ed. Garnier. París.

(6) Real Academia Española. "Diccionario de la Lengua Castellana". 18a. Edición. Espasa-Calpe. S. A. Madrid. 1956.

para la percepción del jornal, precepto que se encuentra reproducido en la fracción IX del artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 87 de la Ley dispone que las partes fijarán el plazo para el pago del salario; pero nunca podrá ser mayor de una semana el que se convenga para el pago a personas que desempeñen un trabajo material, y de 15 días el que se fije a los domésticos y demás trabajadores.

El Dr. de la Cueva se pregunta, si la Ley del Trabajo contiene una disposición violatoria del Artículo constitucional; y concluye "...que la constitución empleó el término jornal deliberadamente y para referirse a aquellos trabajadores que desempeñan un trabajo material; por eso es que la fracción IX del artículo 22 de la Ley habla de que no podrá fijarse un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios, ya no a los trabajadores, sino solamente a los obreros, quienes constituyen una especie dentro del género llamado trabajador y de allí también que el artículo 87 al hablar de trabajo material, concuerde con el 22 y permita un plazo mayor para el pago de los salarios a los demás trabajadores". (4)

En caso de que el patrón no pague puntualmente el salario, se hará acreedor al pago de daños y perjuicios.

D) Prohibición de retener el salario por concepto de multas.— Don Joaquín Escriche en su Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia define la multa en los siguientes términos: "La pena pecuniaria que se impone por alguna falta, exceso o delito". (5) A esta definición el Diccionario de la Lengua Castellana añade "...o por contravenir a lo que con esta condición se ha pactado". (6) El término multa se emplea por la Ley para referirse a la sanción que puede imponerse al trabajador como consecuencia de la falta de cumplimiento de una obligación.

La Ley Española de 1931, en su artículo 52, prohíbe la imposición de multas. En Francia la Ley de 5 de febrero de 1932, incorporada al Código de Trabajo, libro I, Artículo 22, creó el orden relativo a las

---

(4) Cueva Mario de la. Op. Cit. pág. 707.

(5) Escriche Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". Ed. Garnier. París.

(6) Real Academia Española. "Diccionario de la Lengua Castellana". 18a. Edición. Espasa-Calpe. S. A. Madrid. 1956.

multas que pueden imponerse a los trabajadores. Paul Durand y Andre Rouast citados por Mario de la Cueva dicen, que las multas en general, están prohibidas. (7)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 Fracción XXVII inciso "f" dice: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato... f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa". Mario de la Cueva dice que la prohibición del derecho mexicano está plenamente justificada. Las multas han servido a través de la historia para reducir los salarios de los trabajadores y de ahí la repugnancia que siente la clase obrera por esos procedimientos. Entre los antecedentes de rechazo pueden mencionarse los proyectos de Roberto Owen que junto a la limitación de la jornada de trabajo y del empleo de menores, pugnó por la abolición de las multas, cuya práctica se había hecho odiosa. (8) Conviene hacer notar que esta disposición no implica la desaparición del poder disciplinario del patrón, pues existen otras formas de sanción como la suspensión del empleo e incluso la rescisión del contrato de trabajo, cuando el trabajador cause intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, o por causar los mismos perjuicios, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; cuando falte cuatro o más veces en un mes sin permiso del patrón e injustificadamente, por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, etc.

E) Prohibición de efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores.—Si el salario debe abonarse íntegramente, el legislador ha dictado medidas destinadas a evitar las mermas o disminuciones de los salarios de los trabajadores por descuentos por parte de la empresa. Eugenio Pérez Botija y Carlos García Oviedo mencionan que en España las causas más corrientes de descuento son:

a) Causa Penal.—Las grandes empresas, en virtud de lo esta-

---

(7) Cueva Mario de la. op. Cit. pág. 708.

(8) Owen Roberto. Citado por René Gonnard. Op. Cit. pág. 433.

blecido por la ley o espontáneamente, suelen tener y aplicar los llamados reglamentos de taller. Refiérense estos reglamentos al régimen de trabajo y de disciplina en la fábrica. Esos reglamentos contienen entre otras disposiciones las relativas a las correcciones que hayan de sufrir los trabajadores por contravenir lo mandado. Entre estas sanciones pueden figurar las de índole pecuniaria, esto es, descuentos impuestos al infractor por las empresas.

b) Descuentos por motivos de previsión.—Cada día es más necesaria la acción privada de patrones y obreros, para organizar mutualidades o contratar seguros sociales con compañías comerciales. Esta es la razón por la que existen grandes compañías que tienen organizadas instituciones de esa naturaleza, particularmente las de retiro de su personal, y que con fines de protección a sus empleados y obreros, les ofrecen anticipos reintegrables a través de descuentos de los sueldos. No obstante tratarse en esos casos de instituciones de beneficio social, toca al legislador prevenir posibles abusos. Tal ocurriría si las empresas percibieran primas e intereses superiores a los que la equidad aconseja, o a los que les correspondan con arreglo a las normas de derecho común.

El Doctor Mario de Cueva afirma que la legislación mexicana es la más completa de todas las vigentes y que sus principios se encuentran contenidos, en el artículo 123 fracción VIII de la Constitución, la cual previene: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". Esta disposición es reproducida por el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 91 de la ley reproducido en parte por el 95 establece como principio general que el salario es la base del patrimonio del trabajador y que, por tanto, y salvo las excepciones expresamente consignadas, no puede ser objeto de descuentos.

Las principales excepciones a esta prohibición son:

a) Las deudas que contraiga el trabajador con el patrono por concepto de anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías y compra de artículos producidos en la misma empresa. Deben considerarse incluidas dentro de esta excepción las deudas contraídas por el trabajador con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, excepción que se funda en lo dispuesto por el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo. No com-

partimos la solución legal por lo que se refiere a los adeudos a favor de los familiares del patrón, aunque se limite a un mes de salario, porque el patrón a través de sus familiares puede hacer nugatorios algunos derechos que la Ley establece a favor del trabajador.

El artículo 91 de la Ley autoriza el descuento para cubrir las deudas siempre que concurren los siguientes requisitos:

1.—El monto total de la deuda exigible no podrá exceder del importe del salario de un mes.

2.—El patrón podrá descontar la parte del salario que de acuerdo con el trabajador convenga para tal efecto.

3.—La cantidad que puede deducirse no podrá ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

b) La segunda excepción la constituye la renta de las habitaciones que la empresa proporciona a los trabajadores. Los artículos 123 fracción XII de la Constitución y 111 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, imponen a los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas. Los artículos anteriormente mencionados previenen que el importe de las rentas no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Esta limitación tiene por objeto lograr que los patronos no cobren rentas excesivas.

c) Otra de las excepciones consiste en los descuentos que deben hacerse en los salarios para el pago de cuotas sindicales siempre que los sindicatos comprueben que la cuota que solicitan es la prevista en los estatutos respectivos.

d) La última excepción a que hace referencia la Ley es la relativa a descuentos que pueden hacerse para la constitución de sociedades cooperativas y para cajas de ahorros. En estos casos se requiere la autorización del trabajador, puesto que no existe obligación legal de hacerlo, ni hay tampoco obligación para con la asociación.

El artículo 111 fracción XX de la Ley Federal del Trabajo, establece como una de las obligaciones de los patronos la de hacer las deducciones de cuotas ordinarias para la constitución y fomento de las cooperativas y cajas de ahorros formadas por los trabajadores sindicalizados. Señala el Dr. Mario de la Cueva que el término "cuotas or-

dinarias” ha dado origen a litigios y cita el ejemplo siguiente: “La Caja de Ahorros de la Orden de Maquinistas y Fogoneros de Locomotoras, División de México, S. C. L. prestó a sus miembros determinadas cantidades de dinero con intereses; como algunos trabajadores se negaron a reintegrar esas sumas, solicitó de los Ferrocarriles Nacionales de México, con apoyo en el precepto que comentamos, que hiciera las deducciones correspondientes en la proporción en que los trabajadores se habían obligado a reintegrar el préstamo”. Agrega el mencionado autor que al conocer la Corte de la demanda de amparo promovida por uno de los trabajadores afectados contra el laudo de la Junta que ordenó el descuento en los salarios, estableció en la ejecutoria de 16 de agosto de 1935, Toca 1008/35/2a. Agustín Padilla lo siguiente: “Como agravio de fondo se alega que de conformidad con la fracción XX del artículo 111 proceden los descuentos en los sueldos de los trabajadores para el fomento de las cooperativas, pero a este respecto debe decirse que el Juez de Distrito no desconoce la existencia de ese precepto, sino que sostiene que, por una parte, no se trataba en el caso de descuentos para el fomento de las cooperativas, sino para el pago de adeudos contraídos por los trabajadores con la caja de ahorros y por otra parte, que para que los descuentos puedan legalmente efectuarse, es requisito indispensable la conformidad del trabajador, atento a lo dispuesto por los artículos 95 y 91 párrafo tercero de la propia Ley”. (9)

Consideramos que además de las excepciones antes mencionadas existen las siguientes:

a) Descuentos por cuotas al Seguro Social.—La Ley del Seguro Social autoriza el descuento del salario de los trabajadores de las cuotas del Seguro Social. Los fondos del Seguro Social se integran con las aportaciones de los patrones, trabajadores y del Estado. El artículo 29 de la Ley obliga al patrono a enterar las cuotas que corresponde pagar a los trabajadores y el artículo 30 le autoriza a efectuar los descuentos que procedan. Creemos conveniente señalar que estos descuentos también pueden fundarse en la fracción XXIX del artículo 123 Constitucional, que autoriza la expedición de la Ley del Seguro Social.

---

(9) Cueva Mario de la. Op. Cit. pág. 712.

El descuento autorizado por la Ley del Seguro Social no afecta al salario mínimo; conforme lo dispuesto por la fracción VIII del artículo 123 de la Constitución, así como por lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley del Seguro que establece que los patrones deben pagar la cuota que corresponda a los obreros que únicamente perciben el salario mínimo.

b) Descuentos para el pago del Impuesto sobre la Renta.—La excepción no está consignada en la Ley Federal del Trabajo y podría pensarse que es contraria a lo dispuesto por el artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: “El salario es la base del patrimonio del trabajador, y como tal, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno fuera de lo establecido en el artículo 91”.

Los patrones no estarán obligados a cumplir orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salarios de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos. Al tenor de este artículo parecería que los descuentos para el pago del Impuesto sobre la Renta no son legítimos, pero consideramos que con esa interpretación se violaría lo dispuesto por el artículo 31 de la Constitución en su fracción IV, el cual impone la obligación a los mexicanos de contribuir a los gastos públicos. En consecuencia, los empresarios deben cumplir lo dispuesto por la Ley del Impuesto sobre la Renta y efectuar los descuentos, ya que son considerados por la ley tantas veces mencionada, responsables solidarios del pago del impuesto.

Creo que el salario mínimo está exceptuado del pago del Impuesto sobre la Renta, y sobre él no puede hacerse descuento alguno, por que cualquier reducción impide al trabajador satisfacer sus necesidades vitales.

F) Prohibición de efectuar compensaciones con los salarios de los trabajadores.—La Ley Federal del Trabajo permite la compensación únicamente tratándose de deudas de trabajo contraídas por el trabajador y enumeradas en forma limitativa por el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es, la compensación sólo puede realizarse por los motivos y con los requisitos previstos en el artículo 91 de la Ley. El artículo 123 fracción VIII de la Constitución y el ar-

Artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo, prohíben todo acto de compensación con el salario mínimo.

G) Prohibición de reducir el salario de los trabajadores.—Dice el maestro Alfredo Sánchez Alvarado que el patrón no puede reducir el salario del trabajador, puesto que sería una manera de abusar del trabajador que percibe en un momento dado un salario de un mil pesos y al poco tiempo, el patrón argumentando que no obtenía la utilidad deseada, se veía en la necesidad de reducirle el salario a seiscientos pesos, implicando esta conducta del patrón una renuncia de los derechos del trabajador que no es aceptada por nuestra Ley.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El trabajador podrá rescindir el contrato de trabajo, fracción VIII.—Por reducir el patrono el salario al trabajador sin su consentimiento, a menos que medie decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje competente".

Conforme a ese precepto, la reducción del salario sólo puede lograrse con la conformidad del trabajador o por la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje; pero si el patrón reduce el salario sin el consentimiento del trabajador o la autorización de la autoridad laboral, puede el trabajador afectado exigir del patrono que le pague el salario convenido y las diferencias por el tiempo que dure la reducción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria de 9 de marzo de 1937. Amparo directo 7896/36/2a. Antonio S. Pérez, fue más lejos y sostuvo lo siguiente: "Si el patrón demandado por reducción de salarios no prueba que dicha reducción obedeció a disminución de la capacidad del trabajador, horas de labores, etc. debe estimarse aquella reducción como una renuncia de las prohibidas por la fracción XXVII incisos "g" y "h" del artículo 123 Constitucional".

El Dr. Mario de la Cueva se muestra conforme con el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia, aunque no por ello deje de reconocer que no existe precepto legal que la apoye; puesto que la cita de los incisos "g" y "h" de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, no hacen referencia a la hipótesis legal.

H) Prohibición de hacer colectas en los centros de trabajo.—De

conformidad con lo establecido en el artículo 112 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, está prohibido a los patrones hacer colectas en los centros de trabajo, ya que es indudable que moralmente por este medio el patrón coaccionaría al trabajador, al pagarle su salario. En cambio, el artículo 114 fracción VII de la Ley permite a los trabajadores hacer colectas entre sus compañeros con permiso del patrón.

## II.—PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

El salario no sólo puede resultar afectado con actos del patrón, sino por la intervención de los acreedores propios del trabajador. El legislador consideró que el salario es el único medio con que cuenta el trabajador para satisfacer sus necesidades vitales, por lo que resolvió protegerlo y al efecto dictó varias medidas, entre las cuales se pueden citar:

a) Nulidad de la Cesión de Salarios.—En Derecho Civil existe la cesión de obligaciones y al respecto Ernesto Gutiérrez y González la define como: "El acto jurídico del género contrato, en virtud del cual un acreedor, que se denomina cedente, transmite los derechos que tiene respecto a su deudor, a un tercero que se llama cesionario". (10).

Como la cesión de derechos podría constituir un procedimiento que puesto en práctica por los acreedores del trabajador les permitiría el cobro del salario, la ley declara incedible el salario y sanciona la cesión con la nulidad, para el efecto de que esa remuneración cumpla su función alimenticia. Al respecto el artículo 96 de la Ley a la letra dice: "Es nula la cesión de salarios en favor de terceras personas, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o ya que se emplee cualquiera otra forma, salvo lo establecido en los artículos 90 y 91". Señala el Dr. de la Cueva que la redacción de ese artículo se presta a confusiones, cuando se considera al patrón como "tercera persona"; creemos sigue diciendo de la Cueva que esta opinión es contraria al espíritu de la ley y que debe entenderse por tercera persona todo sujeto distinto del patrón.

---

(10) Gutiérrez y González Ernesto. "Derecho de las Obligaciones". pág. 710. Ed. Cajiga. Puebla. 1965.

b) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador.—La protección al trabajador no habría podido lograrse si la ley no hubiera preceptuado como una de las obligaciones del patrón el pago del salario directamente al trabajador o a su apoderado mediante carta poder, otorgada por el trabajador y suscrita por dos testigos. Esta última disposición plantea la cuestión de si esa forma de otorgamiento de poder es válida conforme al derecho común para pagos de cinco mil pesos, o más, en este último caso ¿se requiere poder en escritura pública? Nuestra respuesta es en sentido positivo, ya que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 2551 y 2555 del Código Civil se requiere la formalidad de escritura pública y no creemos que la intención del legislador haya sido sustraerse al derecho común que incluso es fuente del derecho laboral (artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo).

La regla general del cobro personal sufre una excepción conforme al texto del artículo 190, lo que puede dar lugar a que los acreedores logren, mediante el otorgamiento de una carta poder, cobrar para sí el salario del trabajador. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que es correcta esta excepción, en caso de que el trabajador se encuentre imposibilitado para cobrarlo personalmente, pero sería conveniente que se obligara al patrón a cerciorarse de que efectivamente el trabajador está imposibilitado para acudir a percibir su salario por encontrarse enfermo u otro motivo semejante.

c) Inembargabilidad del salario.—Carlos García Oviedo dice que “Los derechos procesales de los estados europeos y americanos consiguen la inembargabilidad parcial de los salarios”. El citado autor siguiendo a Paul Pic señala tres tipos principales de legislaciones: “1o. El de inembargabilidad total en el cual el salario queda enteramente sustraído al embargo. Es la máxima protección que se puede dispensar al salario y es el sistema adoptado por las leyes alemanas, inglesas, noruega y brasileña. 2o. El grupo de legislaciones que declaran inembargable el salario hasta una determinada cantidad, que se estima la absolutamente necesaria para el sostenimiento de la vida del obrero. El resto puede embargarse. Tal es el sistema adoptado por las leyes austriacas y Hunaras, y 3o. Las legislaciones que aceptan en todo caso un embargo, pero solamente de parte del salario. Es el caso de las leyes rusa (antigua), belga, suiza y luxemburguesa. Francia me-

dian­te la ley de 27 de julio de 1921, limitó la cuantía de esos em­bar­gos a la décima parte de los salarios". (11)

La ley francesa de 2 de agosto de 1949, adoptó el tercero de los mencionados sistemas. (12)

En el Derecho Argentino de acuerdo con lo que dice Ernesto Kro­toschin, "...el trabajador dependiente también debe ser protegido, en cierta medida contra sus posibles acreedores para que éstos mediante el embargo, no puedan afectar el salario de tal modo que el trabaja­dor se vea privado de sus recursos necesarios de existencia. La mate­ria está legislada por la ley 9511, del año de 1914 no modificada hasta ahora, a pesar de los grandes cambios que desde entonces se han pro­ducido en cuanto al costo de la vida y al monto de las remuneracio­nes. La mencionada Ley declara no embargable o sólo en cierta pro­porción, los sueldos, salarios, jubilaciones y pensiones".

El Dr. de la Cueva cita que los antecedentes históricos de la inem­bargabilidad del salario de la ley mexicana deben buscarse en la le­gislación española. El artículo 952 de la Ley Española de Enjuicia­miento Civil en 1855 disponía: "En los casos en que deba procederse contra los sueldos o pensiones, sólo se embargará la cuarta parte de ellos si no llegaren a dos mil reales en cada año; desde dos mil a cua­tro mil quinientos reales, la tercera parte, y desde cuatro mil quinien­tos reales en adelante, la mitad. Cuando por disposición de la ley es­tén gravados dichos sueldos o pensiones con algún descuento permanen­te o transitorio, la cantidad líquida, que deducido éste, perciba el deudor, será la que servirá de tipo para regular el embargo según la proporción fijada en el párrafo anterior". El artículo se refirió a sueldos y pensiones; sin embargo, se hizo extensivo a los jornales de los obreros por resolución del Supremo Tribunal Español, por con­currir en ambos casos las mismas razones de equidad y conveniencia social.

La disposición anteriormente mencionada pasó a las Leyes proce­sales mexicanas y quedó en los siguientes términos en el código de 1884: "En los casos en que la ejecución deba trabarse en sueldos y sa­larios de empleados y sirvientes particulares, sólo se embargará la

(11) García Oviedo Carlos. Op. Cit. pág. 235.

(12) Citada por Mario de la Cueva. Op. Cit. pág. 717.

quinta parte del total del salario si no llegare a ochocientos pesos en cada año; la cuarta parte desde ochocientos a dos mil, y la tercera parte de dos mil en adelante. Las disposiciones de éste artículo no son renunciables”.

El artículo anterior contiene el mismo defecto que la Ley Española, aceptándose por los Tribunales mexicanos la resolución del Supremo Tribunal Español.

En principio el Derecho Mexicano sigue el sistema de la absoluta inembargabilidad del salario, ya que las excepciones del artículo 91 son más bien para los descuentos. Sin embargo, el artículo 544 fracción XIII del Código de Procedimientos Civiles, establece que “... quedan exceptuados de embargo: ... XIII.—Los sueldos y el salario de los trabajadores en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, siempre que no se trate de deudas alimenticias o de responsabilidad proveniente de delito”, es decir que la pensión alimenticia constituye una excepción a la prohibición de descontar el salario, ya que con base en esa disposición legal, los jueces ordenan a los patrones retener y enterar a sus beneficiarios el importe de la pensión alimenticia acordada en el correspondiente juicio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que si bien los preceptos que prohíben el embargo de los salarios tienden a proteger al trabajador contra su patrono y sus diversos acreedores, nunca han pensado protegerlo de aquellas personas como son la esposa e hijos, respecto de las cuales tiene obligación legal y moral de proporcionarles alimento, máxime que si se protege al trabajador es debido a que es jefe de familia y que es a ésta a la que fundamentalmente se protege.

El Dr. de la Cueva dice que el proyecto Portes Gil estableció la autorización de embargar el salario hasta un 20% y que por ello fue duramente combatido al ser presentado ante las Cámaras, dando origen a que la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, formulara un anteproyecto en el que se declaraba inembargable el salario, pero se agregó como excepción, la relativa a las deudas alimenticias.

Consideramos que la existencia de esa excepción está justificada, si tomamos en consideración como hemos expresado anteriormente, el fin del salario y que la obligación alimenticia debe ser únicamente en

favor de la esposa (o concubina) e hijos del trabajador, y no de otros parientes que tengan derecho a alimentos en los términos establecidos por el Código Civil.

La segunda excepción a que hace referencia el artículo 544 del Código de Procedimientos Civiles se refiere a la reparación del daño causado por hecho delictuoso. Al respecto el Lic. José de Jesús Castorena señala que cuando el Código de Procedimientos Civiles "...admitió el embargo de los salarios para cubrir la responsabilidad civil proveniente de delito, en que incurren los trabajadores, se trata de reparar el daño causado ilícitamente; esa reparación se puede considerar como una parte de la sanción penal, y como la aplicación de las sanciones penales es de Derecho Público, el legislador tuvo que declararse por la posibilidad del embargo en los casos dichos". (13)

El Dr. de la Cueva considera "Que la responsabilidad por hecho delictuoso deriva de la Constitución, que en su artículo 22 admite la aplicación de la totalidad de los bienes del autor de un delito para el pago de la responsabilidad civil; pensamos que cualquier disposición reglamentaria que haga nugatorio el principio contenido en el citado artículo 22 no puede ser aplicada. La Ley Federal del Trabajo forma parte del orden público y no puede estar en contradicción con él; no es posible admitir que la Ley del Trabajo sirva para eludir el cumplimiento de las responsabilidades que provengan de hechos delictuosos. Ciertamente que la Ley del Trabajo puede otorgar a los trabajadores una protección mayor a la que se encuentra en la Constitución y que este mejoramiento es, según sabemos, la función de las fuentes formales del derecho del trabajo, pero esta posibilidad tiene como límites los derechos que derivan de la propia Constitución. El problema del salario mínimo es distinto porque es la Constitución misma la que lo protege. (14)

### III.—PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO.

Por regla general, los créditos de los terceros en contra del patrón, no constituyen un peligro para los intereses del trabajador. Sin

---

(13) Castorena José de Jesús. Op. Cit. pág. 331.

(14) Cueva Mario de la. Op. Cit. págs. 720 y 721.

embargo, la marcha misma de la empresa, hace que exista la posibilidad de que el patrón quiebre o quede sujeto a concurso, etc.

Tanto el concurso como la quiebra, implican una suspensión de pagos y abren un juicio de carácter atractivo al que se acumulan, por disposición de la ley, la mayor parte de los créditos que existen en contra del concursado o quebrado. Como resultado de lo anterior, ha sido necesario plantear el problema de la preferencia que debe otorgarse a los créditos por salarios, en cuanto que el carácter alimenticio del salario justifica y exige cierta preferencia.

La Legislación Española en el Código de Trabajo de 1926 trata, en su artículo 16 del punto. La nueva Ley sobre Contrato de Trabajo, en su artículo 59 expresa que "...los créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores tendrán la calidad de singularmente privilegiados conforme a las siguientes reglas:

1.—Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos por aquellos elaborados, mientras permanezcan en poder del deudor y sobre los inmuebles a los que precisamente se haya de incorporar su trabajo. Esta disposición significa una novedad en el derecho español.

Cuando alguno de los inmuebles estuviese gravado con hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, la mencionada preferencia solamente alcanzará al importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando subsistente la prelación establecida en el artículo 1923 del Código Civil, (15) el cual a la letra dice: "Con relación a determinados bienes inmuebles y derechos reales del deudor, gozan de preferencia:

1o.—Los créditos a favor del Estado, sobre los bienes de los contribuyentes, por el importe de la última anualidad, vencida y no pagada, de los impuestos que gravitan sobre ellos.

2o.—Los créditos de los aseguradores, sobre los bienes de los asegurados, por los premios del seguro de dos años, y si fuere el seguro mutuo, por los dos últimos dividendos que se hubiesen repartido".

2.—Gozarán de igual preferencia respecto de los bienes muebles e inmuebles incorporados a la empresa o explotación, salvo cuando se trate de créditos pignoratícios o hipotecarios sobre dichos bienes.

---

(15) Se hace referencia al Código Civil Español.

3.—La parte del crédito que no se satisfaga en virtud de lo dicho en el punto uno goza de la prelación, que según su naturaleza, le reconozcan el Código Civil español o el de Comercio en los respectivos casos”.

Según Carlos García Oviedo: “...deberá estarse, en estos casos, a lo dispuesto en el artículo 1924, número 1o. letra “D” del Código Civil Español, y en el artículo 913, número 1o. letra “C” del Código de Comercio. Por aquél se reconoce preferencia a los créditos: por jornales y salarios de dependientes y criados domésticos correspondientes al último año. El Código de Trabajo incluye en esta clasificación a los salarios de los obreros. Por el precepto señalado del Código de Comercio se reconoce preferencia —en caso de quiebra— a los acreedores por trabajo personal, comprendiendo a los dependientes de comercio, por los seis últimos meses anteriores a la quiebra. El Código de Trabajo considera incluidos en esta protección a los obreros.

El Derecho Francés conoce dos clases de privilegios, los generales y los especiales. Los primeros dan preferencia a un crédito sobre todos los demás y sobre todos los bienes del deudor. Los segundos otorgan preferencia a un crédito sobre un bien determinado y se dividen en privilegios muebles e inmuebles.

Los privilegios generales pueden hacerse efectivos cuando una persona está sujeta a concurso, pues en tanto no esté sometida a concurso, existe la presunción de que tiene los bienes suficientes para hacer frente a sus obligaciones y los privilegios especiales pueden hacerse efectivos dentro o fuera de concurso. El acreedor que pretenda pagarse con un bien afecto a un privilegio especial, debe pagar, en primer término, el monto del crédito que ese bien garantiza.

El Código de Comercio francés consignó también algunos privilegios, uno de carácter general y varios especiales, pero únicamente en beneficio de personas empleados en negociaciones que tuvieran carácter mercantil, ampliando el privilegio a los salarios adeudados a los obreros en los tres meses anteriores a la declaración de quiebra o a la apertura de la liquidación judicial. Los privilegios especiales se encontraban contenidos en el artículo 191 y se referían al precio de las naves. De dicho precio debían pagarse los salarios de las personas encargadas de cuidar las naves desde su entrada a puerto hasta su venta.

El privilegio general que concedía la legislación francesa a los domésticos y a los empleados de establecimiento comercial consistía en que los créditos de esos trabajadores eran preferentes respecto de cualesquiera otros, a excepción de los gastos de concurso, funeral, etc.; el privilegio se extendía a todos los bienes del deudor, inclusive a los gravados con hipoteca. Es a partir del primero de agosto de 1941 con el artículo 47 del Código de Trabajo, cuando se establece un privilegio general para todos los trabajadores por los salarios que se les adeuden por los seis meses de servicios anteriores a la apertura del concurso.

En el Derecho Argentino el salario goza de privilegio en el concurso o quiebra del patrono, en cuanto corresponde a los seis meses anteriores a la declaración de quiebra (ley 11.719, Art. 129, inc. 3). Las remuneraciones que se adeuden por un lapso mayor son tratadas como créditos comunes. Los créditos del trabajador tienen preferencia en la ejecución forzosa contra el patrono; pertenecen a los créditos privilegiados sobre la generalidad de los muebles. Esta preferencia rige únicamente en el caso en que se haya tratado directamente con el propietario como patrono. Los que no hayan tenido relación directa con aquél no gozan del privilegio.

La fracción XXIII del artículo 123 de la Constitución Política dispone: "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra".

Señala el Dr. de la Cueva que el artículo 2989 del Código Civil de 1928, dice: "Los trabajadores no necesitan entrar al concurso para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante la autoridad que corresponda y, en cumplimiento de la resolución que se dicte, se enajenarán los bienes que sean necesarios para que los créditos de que se trata se paguen preferentemente a cualesquiera otros" La Ley Federal del Trabajo en su artículo 97 reproduce lo señalado por el Código Civil, modificando el contenido de aquél, al establecer, que los trabajadores no necesitaban entrar a concurso, quiebra o sucesión y que la reclamación debe hacerse ante las autoridades del trabajo en los plazos que fija el artículo 36.

Sostiene el maestro J. de Jesús Castorena que "...las autoridades

y algunos comentaristas, pretendieron limitar la preferencia otorgada por la Constitución a los créditos de los trabajadores, sosteniendo que rezaba con los acreedores prendarios y con los acreedores hipotecarios”.

Se sostenía que el permitir que los créditos de los trabajadores pudieran ser preferentes en un momento dado, a los acreedores hipotecarios y prendarios significaba la destrucción de la naturaleza jurídica de esos derechos de garantía. En contra de esa opinión, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que los créditos de los trabajadores son preferentes a los créditos hipotecarios y reales. El fundamento de la tesis de la Corte se encuentra en la disposición constitucional que declara la preferencia de los créditos laborales en relación con toda clase de créditos, de las quiebras, concurso o de liquidación judicial”. (16)

El artículo 232 de la Ley de Quiebras de 1942 dice: “Son acreedores singularmente privilegiados los siguientes, cuya prelación se determinará por el orden de enumeración’ ... III.—Los salarios del personal de la empresa y de los obreros o empleados cuyos servicios hubiere utilizado directamente, por el año último anterior a la quiebra”.

César Vivante señala “...que hasta el legislador considerando dignos de protección a ciertos acreedores a quienes perjudica de improviso la quiebra, aumentó la serie de los acreedores privilegiados, llenando cierto vacío del Código Civil, según las nuevas exigencias de los tiempos. Estos acreedores que en caso de quiebra adquieren un derecho preferente sobre los muebles del quebrado son: los obreros, por el último mes de su salario; los factores y dependientes, por los seis últimos meses, y los proveedores de máquinas de importante valor empleadas en el ejercicio de la industria manufacturera o agrícola”. (17)

El maestro Joaquín Rodríguez y Rodríguez dice en la página 426 de su Tratado de Derecho Mercantil que para entender este problema deben distinguirse dos tipos de relaciones: relaciones anteriores a la declaración de quiebra y relaciones posteriores a la declaración de quiebra.

---

(16) Castorena José de Jesús Op. Cit. pág. 336.

(17) Vivante César. “Derecho Mercantil”. pág. 609. Ed. Establecimiento Tipográfico de Agustín Avrial. Madrid.

En el primer caso, la fracción III del artículo 262 de la Ley de Quiebras y Suspensión de pagos, concede a los trabajadores la situación de acreedores privilegiados singularmente para el cobro de los salarios devengados durante el último año de la quiebra. Este concepto parece estar en contradicción con el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra o sucesión para que se les paguen los créditos que tengan por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones. Deducirán su reclamación ante las autoridades del trabajo. Este precepto se basa en el artículo 123 Constitucional, fracción XXIII que dispone: "Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldo devengado en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

Dice el maestro Rodríguez y Rodríguez que de las anteriores citas legales se deduce, el carácter absolutamente preferente de los créditos laborales pero de ninguna manera su extraconcursalidad. El conflicto entre la Ley de Quiebras y la Ley Federal del Trabajo debe resolverse en favor de la primera por su especialidad y su posterioridad. Por lo que los salarios del último año anterior a la quiebra y las indemnizaciones de cualquier fecha, han de pagarse en la quiebra y por el síndico, que realizará los bienes necesarios para ello.

El Dr. Mario de la Cueva sostiene un criterio totalmente contrario al del maestro Rodríguez al señalar que la Ley de Quiebras ignoró la naturaleza del nuevo derecho del trabajo que en los términos constitucionales señala un mínimo de derechos de los trabajadores, intocable aún para el Estado; que el artículo 123 constitucional es la base sobre la que debe construirse el derecho del trabajo y por ello, la misión de "las fuentes formales de nuestro estatuto", es mejorar ese mínimo constitucional. La Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos no tomó en consideración que uno de los propósitos fundamentales que tuvo el legislador mexicano, fue el impedir que los trabajadores tuvieran que acudir ante los tribunales judiciales para obtener el pago de los salarios e indemnizaciones a su favor.

Estimamos que bajo el principio jurídico de que la ley posterior deroga tácitamente a la ley anterior, y de que la materia procesal es de orden público, como puede serlo el Derecho del Trabajo, desde un

punto de vista absolutamente técnico y formal y sin dejar de desconocer los principios en favor de la solución de la Ley Federal del Trabajo, el punto de vista del maestro Rodríguez es más sostenible en Derecho.

#### **IV.—PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.**

Uno de los riesgos que corre el salario es el que proviene de los abusos que comete el marido o padre respecto a lo que por su trabajo perciben su cónyuge e hijos menores. Carlos García Oviedo expresa que en los países latinos es muy frecuente el caso de embargos, efectuados a instancia de acreedores del padre o marido, sobre los salarios ganados por su esposa e hijos.

En España el artículo 58 de la Ley de Contrato de Trabajo declara válido el pago del salario hecho a la mujer casada, si no se opone o no consta la oposición del marido, y al menor, si no consta la oposición del padre, de la madre y en su caso, de sus representantes legales. De lo dicho anteriormente se desprende que conforme a la ley española el marido o los padres tendrán siempre derecho a que el salario de la cónyuge o del hijo menor sea por ellos percibido o administrado.

Dice el Lic. J. de Jesús Castorena que mientras que en otras legislaciones el problema fue proteger el salario impidiendo a quienes ejercen la patria potestad tocar el salario del menor y al marido el de la mujer, entre nosotros el problema fue decidir si tienen capacidad el menor y la mujer para celebrar contratos de trabajo. Así como la prohibición de exigir a los familiares las deudas de los trabajadores. La preocupación del Constituyente fue la de liberar en forma definitiva a los trabajadores del sistema opresivo que imperaba y de la explotación de que se les hacía víctimas, al hacer extensivas las deudas del trabajador a sus familiares. El Constituyente de 1917 terminó con este nefasto sistema de explotación, al dictar la prohibición contenida en el artículo 123 Fracción XXIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que a la letra dice: "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir las leyes sobre el trabajo, las cuales regirán. A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo

contrato de trabajo: fracción XXIV.—Las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes”.

A) El Patrimonio Familiar.—Esta institución es de origen Norteamericano y se remonta a la “Ley del Homestead” dictada en 1862, en donde se declaró que cinco años de previa residencia, en un cuarto de sección de tierra pública, autorizaba al poseedor a obtener el título de la misma, sin más costo que el pago de la cuota de inscripción en el libro oficial del registro.

Dice la Doctora Martha Chávez que esta Ley sufrió varias reformas; pero mediante actas de 3 de marzo de 1891 se estatuyó que cada persona, considerada como cabeza de familia que tuviera 21 años de edad y fuera ciudadano o hubiere iniciado su declaración de ciudadanía, tenía derecho a fincar un cuarto de sección o menos cantidad de tierras públicas no destinadas a otros usos, siempre y cuando se deslindaran de acuerdo con las subdivisiones legales de dichas tierras; pero no podían adquirir derecho alguno bajo las leyes del Homestead; aquellas personas que fueren propietarias de más de 168 acres de tierra en cualquier Estado o Territorio de la Unión Americana.

Además, las leyes del Homestead regulan una especie de pequeña propiedad familiar que goza de protecciones legales, como la de ser inembargable, excepto por hipoteca. Actualmente la sección 43-164 del Código de los Estados Unidos requiere que se construya una casa familiar dentro del terreno y que este se cultive.

La Legislación Mexicana reconoce la institución y así la Constitución Política del país en su artículo 123 fracción XXVIII, dispone que: “Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios”. La reglamentación de esta disposición es materia del Código Civil el cual en los artículos 723, 724 y siguientes, regulan esa institución.

Dijimos en otro capítulo de este trabajo que el fin del salario es

procurar que el trabajador y su familia vivan adecuadamente en el medio en que se han desarrollado, por lo que era lógico que se dictaran una serie de disposiciones legales destinadas a la protección de la casa habitación de la familia y en algunos casos la parcela cultivable contra embargo, hipoteca u otros gravámenes reales, siempre y cuando estos objetos no tuvieran un valor superior a veinticinco mil pesos.

Cada familia solo puede constituir un patrimonio familiar. El miembro de la familia que pretenda establecerlo, manifestará su decisión por escrito al Juez de su domicilio, designando con toda precisión y de manera que puedan ser inscritos en el Registro Público los bienes que van a quedar afectados.

Además, comprobará lo siguiente: a) Que es mayor de edad o está emancipado. b) Que está domiciliado en el lugar donde quiere constituir el patrimonio. c) La existencia de la familia en cuyo favor se va a constituir el patrimonio. d) Que los bienes que quiere afectar son de su propiedad y que no reportan gravámenes fuera de las servidumbres. Si se llenan las condiciones antes mencionadas, el Juez, previos los trámites que fije el Código de la materia, aprobará la constitución del patrimonio de la familia y mandará se hagan las inscripciones correspondientes en el Registro Público de la Propiedad. Del mismo modo que el Juez declara constituido el patrimonio familiar, también tiene facultades para declararlo extinguido cuando: 1. Todos los beneficiarios cesen de tener derecho de percibir alimentos. 2. Cuando sin causa justificada la familia deje de habitar por un año la casa afectada o deje de cultivar por dos años consecutivos la parcela que le esté anexa. 3. Por causa de utilidad pública, etc.

El patrimonio familiar también puede reducirse cuando: I. Se demuestre que su disminución es de gran necesidad o de notoria utilidad para la familia. II. Cuando el patrimonio familiar por causas posteriores a su constitución, ha rebasado en más de un ciento por ciento el valor máximo que puede tener conforme a la ley.

**B) Protección a los familiares del trabajador fallecido.**—Al respecto dice el Dr. Mario de la Cueva que ha ocurrido que a la muerte de algún trabajador, la empresa en la cual prestaba sus servicios le adeudaba ciertas prestaciones, tales como: los salarios del último mes, horas extras o parte del salario a comisión. Agrega el distinguido maes-

tro, que la doctrina mexicana sostuvo que las deudas de una empresa en favor del trabajador fallecido, debían entrar a formar parte del caudal hereditario y que en consecuencia, al abrirse la sucesión debía ser el albacea o el heredero que reclamara a la empresa el pago de las prestaciones adeudadas al trabajador fallecido. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en Ejecutoria de 5 de junio de 1968, sostuvo la tesis contraria al considerar que los familiares del trabajador pueden ejercitar directamente las acciones que correspondían al obrero, sin necesidad de ir al juicio sucesorio, debido a que las cantidades adeudadas al trabajador no compensan los gastos de un juicio sucesorio. Además, de que la dilación del proceso sucesorio desvirtúa el fin del salario.

Al respecto el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares dispone en su artículo 28 que "En caso de fallecimiento de un empleado en servicio, la persona o personas que hayan designado entre sus parientes que dependan de él económicamente, tendrán derecho, además, a las siguientes prestaciones, que cubrirá la institución de crédito u organización auxiliar respectiva:

a) A recibir 6 (seis) meses del sueldo que disfrutaba el empleado, al ocurrir el fallecimiento, por concepto de pago de defunción;

b) A recibir, durante el año siguiente a la defunción del empleado, la mitad del sueldo que éste disfrutaba al morir, pagadero por mensualidades vencidas.

Estos beneficios, sumados, no excederán en ningún caso de veinte mil pesos".

El artículo 29 del mismo reglamento aclara que "Los beneficios mencionados en los artículos anteriores no se considerarán como derechos hereditarios y, en consecuencia, para su percepción, no será necesario tramitar juicio sucesorio ni pagar impuesto alguno.

A falta de designación o en caso de dificultad, el patrón podrá consignar la cantidad respectiva en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la adjudique a quien legalmente corresponda, en los términos que la Ley Federal del Trabajo establece para el caso de muerte por riesgo profesional.

## **CONCLUSIONES**

1.—El legislador no debe promulgar leyes que sean contrarias a las leyes económicas y la política económica gubernamental debe considerar los factores que rigen a la economía nacional en su conjunto, sin perjuicio de adoptar las modalidades que sean conformes con las diferentes regiones del país.

2.—De las teorías económicas sobre el salario, la más justificada a nuestro juicio es la de Lord John Maynard Keynes, pues demuestra los errores en que incurrió la escuela clásica sobre los salarios, así como que una adecuada política de fijación de salarios debe partir de la productividad del trabajador.

3.—El gobierno, a través de la fijación de salarios elevados, en aquellas industrias que funcionan con una gran proporción de capital, logrará sin frenar la inversión, que una parte importante de las ganancias se canalicen a través de la vía de salarios, propiciándose de esta manera el desarrollo del país y una mejor distribución de la riqueza.

El poder público debe procurar que los aumentos de salario no sean simplemente nominales, sino reales, es decir que impliquen un mayor poder de compra. Esto constituirá un factor estabilizador en el mercado.

4.—Las asignaciones familiares no forman parte del salario, porque no se dan a cambio de la relación ordinaria del trabajo y además contrarían el principio contenido en la Ley Federal del Trabajo y reconocido por la doctrina conforme al cual "A trabajo igual, desempeñado, en puesto, jornada y condiciones de trabajo iguales debe corresponder salario igual". Dado el carácter condicional de esas asignaciones, su percepción es temporal, por lo cual se pueden suspender;

de formar parte del salario se contrariaría también el principio legal que prohíbe la reducción del salario.

5.—Por lo que respecta a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, desde un punto de vista formal, al menos conforme al derecho positivo mexicano, no forman parte del salario. Sin embargo, en el fondo y en el entendido de que el salario es la renta del trabajo, sí debe considerarse como parte de él, en virtud de tratarse de un ingreso percibido por el trabajador a cambio de su participación en la productividad de la empresa y a cambio de su labor ordinaria, aunque la percepción sea diferida. Las bases legales para su cálculo, confirman esta aseveración.

6.—Es casi imposible decidirse por alguno de los diversos sistemas de remuneración, puesto que la fórmula aplicable a cada caso concreto, dependerá de factores tales como: organización y naturaleza de las empresas, importancia de la industria, productividad de los trabajadores, localización geográfica, estabilidad del sistema elegido, fácil comprensión del mismo por los trabajadores y una serie de factores nacionales e internacionales que de algún modo afectan el capital y el trabajo como elementos integradores de las empresas y su comportamiento dentro de éstas.

7.—Por lo que toca a la determinación de los salarios mínimos profesionales objeto de la reforma que se hizo a la Ley Federal del Trabajo en 1963, a la fecha se han determinado solamente los salarios mínimos generales y para los trabajadores del campo en las diversas zonas económicas en que el país se encuentra dividido, omitiéndose los salarios mínimos profesionales los cuales parece urgente determinar, ya que propiamente los profesionistas van perdiendo su carácter independiente, para convertirse en asalariados de las empresas tanto del sector privado como del sector público.

8.—Parece estar justificado que no exista recurso alguno contra la resolución que dicte la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, fijando el monto del salario mínimo por tratarse de actos consentidos tanto por los trabajadores como por los patrones, siempre y cuando se haya seguido el debido procedimiento legal.

9.—El monto de los salarios que deben percibir los trabajadores, deben fijarse en todo caso conforme a la tasa de productividad por

jornada-hombre. Puede influir además el aumento de las utilidades que obtenga la empresa por concepto de ventas; factores que de manera preponderante y conjunta determinan la productividad de una empresa en el mercado.

10.—Un aumento en el ingreso real y nominal en los salarios de los trabajadores aunado a un control en el incremento de los precios de los productos de primera necesidad, permitirá que el trabajador aumente en realidad su nivel de vida y de ser posible se propicie el ahorro de las clases trabajadoras, aún cuando sea en pequeña escala.

11.—En realidad los salarios no solamente están determinados por la productividad del trabajador, sino por la repercusión de los salarios fijados para la misma ocupación en industrias similares e incluso por algunas características personales del trabajador como son: edad, sexo y raza.

12.—El Reglamento Interior de Trabajo de cada empresa debería contener los premios, estímulos o recompensas que deban otorgarse a los trabajadores por sus esfuerzos en la producción.

13.—Conforme a los fines del Derecho del Trabajo, es correcta la excepción que declara inembargable el salario del trabajador y parecen justificados los casos de excepción.

14.—En cuanto al cobro de los salarios devengados durante el último año de la quiebra, es de considerarse que conforme al principio jurídico que dice que la ley posterior deroga tácitamente a la ley anterior, desde un punto de vista técnico y procesal y sin dejar de desconocer los principios que rigen el derecho del trabajo, el punto del maestro José Rodríguez y Rodríguez de que los trabajadores deben concurrir a la quiebra es más sostenible conforme a derecho, aún cuando puedan alegarse otros principios ético-jurídicos en favor del punto de vista contrario.

15.—Por lo que respecta a la prohibición del patrón de hacer descuentos en los salarios de los trabajadores, además de las excepciones que se mencionan en la Ley Federal del Trabajo, existen otras en leyes diversas de la laboral como son las siguientes: a) Descuentos por cuotas del Seguro Social. b) Descuentos para el pago del Impuesto sobre la Renta.

16.—Cuando se presente al patrón un tercero a cobrar el salario de un trabajador y el monto del mismo ascienda a más de cinco mil pesos, conforme a lo establecido por el Código Civil el cual es fuente supletoria de la Ley Federal del Trabajo, deberá exigirse al apoderado poder otorgado en escritura pública. Este requisito formal es incluso benéfico para el trabajador.

## **BIBLIOGRAFIA**

1. **Aguanno José D'.**—“Génesis y Evolución del Derecho”. Ed. Impulso. Buenos Aires. 1943.
2. **Cabanellas Guillermo.**—“Derecho Sindical y Corporativo”. Buenos Aires, Ed. Bibliográfica Argentina, 1959.
3. **Camusat Pierre.**—“Salarios” Ed. Francisco Casanova. Barcelona. 1953.
4. **Castorena José de Jesús.** “Tratado de Derecho Obrero”. Ed. Jaris. México. 1942.
5. **Crew Albert.** “Economía”. Ed. Labor. Barcelona. 1960.
6. **Cueva Mario de la.** “Derecho Mexicano del Trabajo”. Ed. Porrúa. México 1966.
7. **Deveali L. Mario.** “Situación Jurídica de los trabajadores retribuidos con propinas”. Revista de Derecho de Trabajo. Tomo IV.
8. **Dobb Maurice.** “Salarios”. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1965.
9. **Escriche Joaquín:** “Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia”. Ed. Garnier. París.
10. **Fernández de León Gonzalo.** “Diccionario Jurídico” Ed. ABECE. Buenos Aires. 1961.
11. **Díaz Ramírez Manuel.** Apuntes Históricos del Mov. Campesino y Obrero en México. Ed. Fondo de Cultura Popular. México 1938.
12. **García de Haro y Goytiosolo Ramón** “El Salario como Crédito privilegiado”. Ed. Gómez. Pamplona. 1960.

13. García Oviedo Carlos. "Tratado de Derecho Social" Ed. G.E.H.A. Sevilla. 1954.
14. Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Ed. Talleres Gráficos.
15. Gide y Rist Carlos. "Historia de las Doctrinas Económicas desde los Fisiócratas hasta nuestros días". Ed. Reus. Madrid. 1927.
16. Gonnard René.—"Historia del Pensamiento Económico". Ed. M. Aguilar. México. 1948.
17. Gutiérrez y González Ernesto. "Teoría de las Obligaciones". Ed. Cajiga, Puebla. 1965.
18. Henderson H. D. "Las Leyes de la Oferta y la Demanda". Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1953.
19. James Emile. "Historia de Pensamiento Económico en el siglo XX". Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1957.
20. Josserrand Luis. "La protección de los débiles por el Derecho". Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración. Año XIV. Montevideo, 1945.
21. Krotoschin Ernesto, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Ed. Roque Depalma. Buenos Aires. 1955.
22. Lafrance Danty. "Práctica a la Remuneración del Trabajo". Ed. Rialp. S. A. Madrid. 1960.
23. Leland Bach George. "Tratado de Economía". Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1966.
24. Maynard Keynes John. "Teoría General de la Ocupación, el interés y el dinero". Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1945.
25. Mendieta y Núñez Lucio. "El Derecho Social". Ed. Porrúa. México, 1967.
26. Pascuchi Marcal. "Política de Salarios". Ed. Sudamericana. Buenos Aires, 1957.
27. Pérez Botija Eugenio. "Curso de Derecho del Trabajo". Ed. Tecnos. Madrid. 1963.

28. Prebisch Raúl. "Introducción al Sistema Keynesiano". Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1960.
29. Porrás López Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Ed. Cajiga. Puebla. 1956.
30. Pozzo Juan D'. "Derecho del Trabajo". Ed. Ediar, S. A. Buenos Aires. 1951.
31. Quintana Miguel A. "Economía Social". Talleres Gráficos de la Nación. México. 1937.
32. Segal L. "Principios de Economía Política". Ed. América. México 1938.
33. Reynolds G. Lloyd. "Economía Laboral y Relaciones de Trabajo". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1964.
34. Roll Eric. "Historia de las Doctrinas Económicas". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1961.
35. Sellier François y Tiano André. "Economía del Trabajo". Ed. Ariel. Barcelona. 1966.
36. Vivante César. "Derecho Mercantil" Establecimiento Tipográfico propiedad de Agustín Avrial. Madrid. 1964.
37. Wright Mill C. "El Poder de los Sindicatos". Ed. Siglo XX. Buenos Aires. 1965.
38. Wittaker Edmund. "Historia del Pensamiento Económico". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1948.
39. Zamora Francisco. "Tratado de Teoría Económica". Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1962.

## INDICE

INTRODUCCION .....	Pág. 15
--------------------	------------

### CAPITULO I

#### EL CONCEPTO DE SALARIO A TRAVES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO

a) El salario en Roma. ....	21
b) El salario en la Edad Media. Los conceptos de Justo precio y Justo Salario. ....	22
c) El salario para la Iglesia Católica. ....	24
d) El salario en la economía clásica: David Ricardo, Malthus, Adam Smith y Stuart Mill. ....	27
e) El salario para Marshall. ....	32
f) El salario en las ideas marxistas y en otras doctrinas económicas contemporáneas. ....	33
g) Comentario final. ....	45

### CAPITULO II

#### EL SALARIO Y SUS DIVERSAS FORMAS DE REMUNERACION

1.—Diversas denominaciones de los salarios. ....	49
2.—Concepto: ....	49
a) Jurídico. ....	49
b) Económico. ....	50
3.—Contenido del Salario. ....	51
4.—Algunas prestaciones particulares: ....	53
a) La propina. ....	53
b) Las asignaciones familiares. ....	55
c) Sobresueldos y viáticos. ....	56
d) Reparto de utilidades. ....	57
5.—Diversas formas de Remuneración: ....	62
a) Por tiempo. ....	62

	Pág
b) Por piezas. ....	62
c) Salario con prima. ....	63
I.—Prima por piezas. ....	64
II.—Prima por Economía de tiempo. ....	64
1.—Sistema Halsey. ....	64
2.—Sistema Rowan. ....	65
d) Salarios diferenciales. ....	66
1.—Por piezas.—Taylor. ....	66
2.—Por horas.—Gantt. ....	66
e) Salario colectivo. ....	67
6.—Salario derivado. ....	67
7.—Escalas Móviles. ....	72

### CAPITULO III

#### INFLUENCIA DE LOS SINDICATOS EN LA DETERMINACION DE LOS SALARIOS

1.—Influencia de los sindicatos y la contratación colectiva en la fijación de los salarios. ....	77
a) Antecedentes en otros países. ....	77
b) Antecedentes en México. ....	82
c) Influencia de los Sindicatos y la Contratación Colectiva en la determinación de los salarios. ....	86

### CAPITULO IV

#### EL SALARIO MINIMO

1.—Breves Antecedentes. ....	95
2.—Concepto de Salario Mínimo. ....	97
3.—Antiguos órganos encargados de fijar el salario mínimo. ....	102
4.—Naturaleza de las Comisiones del Salario Mínimo. ....	102
5.—Nuevas Autoridades encargadas de fijar el salario mínimo. ....	103
6.—Procedimiento para la fijación del salario mínimo. ....	105
7.—Salario Remunerador. ....	107

### CAPITULO V

#### DETERMINACION Y ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS

##### I.—DETERMINACION DE LOS SALARIOS.

1.—Los salarios bajo condiciones competitivas: ....	113
a) Considerados conforme la oferta: ....	115
b) Considerados conforme a la demanda. ....	115
2.—Los Salarios en las industrias monopólicas. ....	118
3.—La determinación de los Salarios en condiciones de monopsonio patronal. ....	119

	Pág.
4.—La determinación de los salarios en condiciones de monopolio bilateral. ....	121
5.—Los Salarios y el Progreso Técnico. ....	122
<b>II.—ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS.</b>	
1.—Explicación de las diferencias ocupacionales de los salarios: ....	123
a) Ingresos en las profesiones; ....	125
b) Trabajo calificado y no calificado. ....	126
2.—Diferencias de Salario dentro de una misma ocupación: ....	127
a) Situación Geográfica; ....	127
b) Nivel Industrial de Salarios. ....	128
3.—Diferencias personales en el pago de los salarios: ....	131
a) Según el sexo; ....	131
b) Según la raza; ....	132
c) Trabajos agotantes; ....	134
d) El principio de que a trabajo igual corresponde salario igual. ....	134
4.—Las comparaciones internacionales de los salarios. ....	135

## CAPITULO VI

### MEDIDAS DE PROTECCION PARA EL SALARIO

<b>I.—PROTECCION CONTRA LOS ABUSOS DEL PATRON.</b>	
A) Forma de pago del salario. ....	141
B) Lugar de pago del salario. ....	145
C) Plazos para el pago del salario. ....	146
D) Prohibición de retener el salario por concepto de multas. ....	148
E) Prohibición de efectuar descuentos en los salarios de los trabajadores. ....	149
F) Prohibición de efectuar compensaciones con los salarios de los trabajadores. ....	153
G) Prohibición a los patronos de hacer colectas en los centros de trabajo. ....	154
<b>II.—PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.</b>	
A) Nulidad de la cesión del salario. ....	155
B) Obligación de pagar el salario directamente al trabajador. ....	156
C) Inembargabilidad del salario. ....	156
<b>III.—PROTECCION DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO.</b>	
<b>IV.—PROTECCION A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR.</b>	
A) Patrimonio familiar. ....	166
B) Protección a la familia del trabajador fallecido. ....	167
<b>CONCLUSIONES.</b> ....	169
<b>BIBLIOGRAFIA</b> ....	175