

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

Elementos Básicos del Salario en Derecho Internacional

MARIA DE LA CONCEPCION SOLORZANO MONTESÍNS

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a:

MARIA DE LA CONCEPCION SOLORZANO MONTESÍNS

1971



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 mis Padres:

SR. DR. GUILLERMO SOLORZANO GUTIERREZ.
SRA. GUADALUPE MONTESINOS DE SOLORZANO.

Quienes con su cariño y su ternura lograron encaminar mis inquietudes hasta encontrar ahora la realización de sus esfuerzos; con mi más profundo amor y respeto.

A mis Hermanos

LAURA,

GUILLERMO,

JAVIER Y

MARIA DE LOS ANGELES,

Con todo mi cariño.

Mi Agradecimiento:

AL SR. LIC. IGNACIO JAVIER NAVARRO VEGA.

**Quién me ayudó y orientó en todo momento
para la realización de este trabajo.**

**Maestro ejemplar de profundos conocimien
tos y grandes valores humanos.**

La presente tesis fué elaborada bajo la dirección del Sr. Lic. Ignacio Javier Navarro Vega, dentro del Seminario de Derecho Internacional, de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, a cargo del Maestro, Sr. Lic. Don Oscar Treviño Ríos.

P R O L O G O

La realización de la presente monografía tuvo entre otras finalidades esenciales, cumplir con el requisito académico que nos impone nuestra Facultad de Derecho, de someter un trabajo escrito como tema central para las réplicas que nos formularán los Maestros que integran el Honorable Sínodo que se nos designa, ante quien tendrá lugar la celebración de nuestro exámen -receptorial para optar por el título de Licenciado en Derecho, mismo que presentaremos en fecha próxima.

También aspiramos a merecer la aprobación de nuestro Jurado tanto por nuestro presente ensayo escrito, como por las respuestas que oralmente daremos en su caso, al tratar de demostrar, por una parte, nuestros limitados conocimientos jurídicos y por la otra, al buscar respaldar y sostener las Conclusiones con las que a manera de tesis, damos término a la presente investigación.

Para integrar en todas sus partes nuestro estudio, así como para llevar a obtener los resultados que exponemos, tuvimos que analizar muchos y variados problemas de índole doctrinal y de orden legal, así como los diversos elementos del desarrollo de varias instituciones del Derecho de Gentes, y de manera especial, del Derecho del Trabajo; pues consideramos que sólo en la comunidad internacional, producto necesario de la paz, se pueden lograr las relaciones jurídicas y las transformaciones

pacíficas de la sociedad y del derecho; por eso comentamos con base en los hechos históricos, el origen y la estructura de la organización internacional, dentro de la cual se incluyó necesariamente a los Organismos Internacionales Especializados, - dando preferencia a uno de los de mayor importancia y vital - trascendencia para nuestro estudio, nos referimos a la Organización Internacional del Trabajo.

Después verificamos la integración, contenido y en especial la naturaleza jurídica del Salario, dentro de dicho organismo - mundial, con el fin de conocer el contenido y el valor, tanto - de sus Convenios, como los de sus Recomendaciones, para todos - los países que, como el nuestro forman parte de la misma.

Establecidas esas premisas, pensamos que el siguiente principio que debíamos establecer era el del Contenido del salario analizado en forma particular dentro de la legislación interna mexicana, desde sus primeros antecedentes, pasando por las diversas - legislaciones que en nuestro país se han promulgado, hasta llegar a la vigente Ley Federal del Trabajo; teniendo presente en - todo momento sus relaciones y efectos para los Salarios en México.

En esas circunstancias y contando así con elementos históricos y de derecho, tanto internacionales como internos, procedía que efectuáramos un estudio de la doctrina internacional laboral sobre los elementos esenciales que integran el salario, desde los puntos de vista económicos, sociales, políticos, etc., - hasta terminar con el tratamiento de los medios que son aplica-

dos y aceptados por el Derecho Internacional Obrero, para la fijación de los salarios.

Con la síntesis de los factores enunciados y que se utilizaron a lo largo de nuestro trabajo, integramos la última parte del mismo, agrupando los resultados que necesariamente se derivaban de aquellos y los concretamos en sus dos aspectos principales, o sea los del orden estatal mexicano y los que corresponden a los problemas y a las legislaciones internacionales sobre el salario, observándolos tanto desde el punto de vista de las sociedades capitalistas, como de su contenido en los sistemas socialistas, para así poder definir con validez el adelanto y la efectividad de la doctrina y de la ley respecto a los salarios, en los bloques que dividen al mundo actual.

Ahora bien, sobre el porqué de haber elegido el tema de los Salarios, respondemos afirmando que ellos constituyen en si el objeto mediato de nuestra presente producción, pero sobre todo, porque hemos sido motivadas por el anhelo de que puedan realizarse los valores de la justicia y la equidad para una de las clases sociales siempre explotadas por quienes han detentado en la historia y por los que controlan el presente, las diversas formas del poder y que por lo mismo, han abusado de la desprotección de la clase trabajadora para lograr a costa de ella, sus egoístas propósitos; fenómeno que se presenta en general en todo el mundo y desgraciadamente también en nuestra patria.

IV.

Asimismo nos decidimos por los Salarios, porque como lo tratamos de probar en esta obra, ellos constituyen la primordial fuente de ingresos de la clase proletaria trabajadora y toda vez que no cuentan con más recursos que dichos Salarios, éstos deben ser suficientes en la más amplia expresión del término, para proveerla de los medios no sólo indispensables, sino también bastantes, para que los obreros y sus familiares puedan disfrutar de una vida decorosa, sana y tranquila.

Pero la historia nos enseña que el logro de esos ideales ha sido motivo de incontables luchas y sacrificios de los obreros, cuyos resultados unas veces han sido escasos y otros estériles, lo cual ha contribuido a que formaran una conciencia de clase, originada en la igualdad de sus necesidades y de sus aspiraciones comunes, cuya realización pultima no han logrado todavía, pero innegablemente es mayor en nuestros días, que en los tiempos de sus primeras conquistas sindicales.

Además consideramos que el Salario siempre debe reunir en cualquier parte, el mínimo de requisitos señalados y porque infortunadamente no ha sido, ni es así en la mayor parte de los pueblos del mundo, las consecuencias y los daños que de ello se originan, representan un problema latente de la humanidad, que junto con otros, produce el descontento y la angustia del mundo en que vivimos.

Porque comprendemos la trascendencia de todas esas cuestiones, no dudamos en tratar de hacer algo por pequeño que fuera, para que nuestro esfuerzo y nuestra voz se unieran a la de todos aquellos que pelearon y con la de los que ahora luchan,

para que se llegue a imponer la razón obrera y para que sea una realidad la justicia social.

Por todo lo expuesto y porque formamos parte de la juventud universitaria contemporánea, no podemos guardar un silencio de cómplices, sino por el contrario, sentimos que es nuestro deber actuar con toda nuestra capacidad para dejar constancia de que el conocimiento que tenemos tanto de la existencia de esos graves problemas, como de la justicia intrínseca que implica su solución, nos impulse para que hagamos propias las aspiraciones de los trabajadores y por eso deseamos que obtengan, ya, un mejor nivel de vida mediante la efectividad de los valores sociales y de los satisfactores económicos que se contienen en los Salarios; para esa clase social y por el inmediato triunfo de su causa, formulamos y les dedicamos este modesto pero sincero esfuerzo.

INDICE GENERAL

CAPITULO PRIMERO

" LA ORGANIZACION POLITICA Y JURIDICA INTERNACIONAL "

	Página
I.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y ORIGEN.....	1
II.- EL ARBITRAJE COMO FACTOR DE UNIDAD INTERNA CIONAL.....	7
III.- LA SOCIEDAD DE NACIONES.....	11
A.- Creación y Organización.....	11
1.- Composición.....	13
2.- Organos.....	15
3.- El Consejo.....	18
4.- Papel de la Secretaría y funciones carac terísticas del Secretario General de la Sociedad de Naciones.....	20
B.- Fines.....	22
C.- Elementos y fines de sus dos principales organismos.....	23
1.- El Tribunal Permanente de Justicia In- ternacional.....	24
2.- La Organización Internacional del Traba jo.....	26
IV.- LAS NACIONES UNIDAS.....	28
A.- Su Creación.....	28

	Página
B.- Principios y Propósitos.....	31
C.- Miembros.....	33
D.- Organos y sus funciones.....	35
E.- Características del Secretario General de la O.N.U.....	50

CAPITULO SEGUNDO

" LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ORGANISMO ESPECIALIZADO DE LA O. N. U."

V.- SUS ANTECEDENTES, CREACION, COMPETENCIA Y FINES....	54
A.- Antecedentes y creación.....	54
B.- Estructura y funcionamiento.....	62
1.- La Conferencia Internacional del Trabajo.	64
2.- El Consejo de Administración.....	65
3.- Oficina Internacional del Trabajo.....	66
C.- PRESCRIPCIONES GENERALES RELATIVAS A LA CONS- TITUCION DE LA O.I.T.....	67
D.- Diversas disposiciones en cuanto al Código de la O.I.T.....	75
VI.- NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS EN LA O.I.T....	77
A.- Significado de los salarios.....	77
B.- El salario en las diversas épocas.....	79
1.- Comunidades primitivas.....	79
2.- En la Industria moderna.....	82
3.- En la Declaración Universal de los Dere- chos Humanos.....	84

C.- Los Convenios y las Recomendaciones Internacionales de la O.I.T. sobre el Salario.....	85
1.- Convenios Internacionales de la O.I.T.	86
2.- Recomendaciones Internacionales de la O.I.T.....	86

CAPITULO TERCERO

" EL DERECHO LABORAL Y EL SALARIO EN MEXICO "

VII.- EVOLUCION HISTORICA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL Y DEL SALARIO EN MEXICO.....	97
A.- Antecedentes en la época Pre-hispanica.....	97
B.- Epoca Virreinal.....	99
C.- México Independiente.....	101
D.- Etapa Revolucionaria.....	111
E.- Constitución de 1917.....	114
VIII.- GARANTIAS CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.....	120
A.- Legislación actual.....	120
1.- Artículos 4o. y 5o. Constitucionales y 13o. Transitorio.....	121
2.- El Artículo 123.....	123
3.- La Nueva Ley Federal del Trabajo.....	140
B.- La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, relativa al Salario.....	144

CAPITULO CUARTO

" EL SALARIO "

X.- CONCEPTO.....	149
A.- Teorías Económicas.....	151

	Página
1.- Teoría de la Subsistencia.....	153
2.- Teoría de Fondo de Salarios.....	154
3.- Teoría de la Productividad Marginal.....	155
4.- Teoría de las Negociaciones.....	157
5.- Teoría del Poder Adquisitivo.....	158
6.- Teoría de la Oferta y la Demanda.....	158
7.- Teoría de los Ius Naturalistas Religiosos	159
8.- Marx y la Teoría Fuerza de Contratación Colectiva.....	163
B.-Principios Sociales.....	165
C.-Principales Métodos para la fijación de los Salarios.....	168

CAPITULO QUINTO

" POLITICAS PARA LOS SALARIOS "

XI.- EL PENSAMIENTO POLITICO ESTATAL MEXICANO.....	183
A.- El Instituto Mexicano del Seguro Social....	190
B.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de Estado..	194
C.- El Reparto de Utilidades.....	198
XII.- LOS PROBLEMAS DE LA POLITICA INTERNACIONAL SOBRE LOS SALARIOS.....	200
A.- El Salario en las Sociedades Capitalistas..	215
B.- El Salario en las Sociedades Socialistas...	220
XIII.- DIVERSAS LEGISLACIONES SOBRE EL TRABAJO Y LOS SALARIOS.....	224
A.- Argentina.....	225
B.- Cuba.....	227
C.- Checoslovaquia.....	228
D.- Italia.....	229

	Página
E.- República Popular China.....	229
F.- Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas..	229
G.- Yugoslavia.....	230
CONCLUSIONES.....	231
APENDICES.....	237
BIBLIOGRAFIA.....	254

CAPITULO PRIMERO

" LA ORGANIZACION POLITICA Y JURIDICA INTERNACIONAL "

S U M A R I O :

- I.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y ORIGEN.- II.- EL ARBITRAJE COMO FACTOR DE UNIDAD INTERNACIONAL. III.- LA SOCIEDAD DE NACIONES. A.- Creación y Organización: 1.- Composición. 2.- Organos. - 3.- El Consejo. 4.- Papel de la Secretaría y Funciones Características del Secretario General de la Sociedad de Naciones. B.- Fines. C.- Elementos y Fines de sus dos principales organismos: 1.- El Tribunal Permanente de Justicia Internacional. 2.- La Organización Internacional del Trabajo. IV.- LAS NACIONES UNIDAS. A.- Su Creación. D.- Principios y Propósitos. C.- Miembros. D.- Organos y sus Funciones. E.- Características del Secretario General de la O.N.U.

" LA ORGANIZACION POLITICA Y JURIDICA INTERNACIONAL "

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS Y ORIGEN.

Desde los orígenes del Estado se ha presentado la necesidad de que los pueblos se organicen para el mejor logro de sus fines comunes. Sin una organización internacional, las relaciones entre los Estados son incompletas y presentan una serie de imperfecciones; es solo mediante la organización interestatal como puede lograrse el ideal de la paz, porque solo mediante ella, es como la humanidad puede alcanzar su máximo desarrollo y perfeccionamiento. El derecho mismo puede realizarse mejor en una comunidad organizada, que en una simple agrupación independiente.

A través de los siglos este pensamiento ha estado latente en los hombres, prueba de ello son los diversos intentos surgidos con el solo afán de evitar la guerra, para lograr una convivencia pacífica.

Encontramos como primer antecedente de una organización internacional, con características casi perfectas, la de la Grecia Clásica, por ser ahí donde surgió el primer ejemplo de una colectividad de tipo político.

" La idea de la unidad jurídica del mundo que con el estoicismo se abrió paso, plasmó ya en la edad media en la idea de la organización del mundo, pero fué Dante quien primero se lo representa como una comunidad organizada de Estado". (1).

(1).- Vedross Alfred. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO" 4a. Edición Traducida por Antonio Truyol S. Biblioteca Jurídica Aguilar. Madrid, España 1959 Vol. I Pag. 27

Dante no concibió la organización mundial como lo hicieron muchos otros, sino de tal manera que los Estados conservaran su independencia y sus leyes, pero sometidos a la dirección y vigil lacia de un soberano.

Años más tarde se planteó nuevamente el problema de una or ganización internacional, pero con términos radicalmente nuevos, esto se debe al francés abate Pedro Dubais (1250-1323); quien -- con una visión más futurista, propuso la organización fundándola, ya no en un monarca universal, sino en una asamblea permanente de Estados, por medio de la institución de una Liga Pacífica de príncipes cristianos.

Pero desafortunadamente la idea de Dubais no tuvo la accepta ción y la universalidad por parte de los Estados, sino únicamente logró la integración de una Conferencia de países europeos; basada no en una idea pacífica, sino inspirado en finalidades bélicas.

En igual sentido fueron posteriormente las ideas de Antonio - Marini, Ministro del Rey de Bohemia Jorge Podiebrad (1420-1471); con amplio sentido bélico, el cual tradujo la idea de un Estado - único sobre bases religiosas, con un Congreso permanente para la solución de los conflictos y cuya sede estaría en Basilea.

Así mismo Enrique IV, Rey de Francia, propuso en 1606 una - República Cristiana, apoyado por su Ministro Maximilien de Sully, que con el objeto de contrarrestar la influencia de la casa de - Habsburgo y para mantener el equilibrio político; agrupó estados de igual extensión, fuerza y poder, organizó un Consejo con atribuciones directivas y formuló un proyecto de organización militar; terrestre y naval federales, para luchar contra aquellos llamados "infieles".

Pero el primer proyecto de una organización pacífica y universal sobre bases federativas surge de la publicación "Le-Nouve au Cyné Discours des occasions et mayena detablir une - paix generalé et liberté du commerce par tout le monde " (2), - cuyo autor fué Emerico Crucé (1590-1648). También en 1648 con el Tratado de Paz de Westphalia se trazó un plan práctico para unificación de los países europeos. Así mismo el Abate Saint - Pierre, en 1713, presentó ante el Congreso de Utrecht, un pro-- yecto que después desarrolló en 1729, en el que se preveía la - concertación de un Tratado a base de una alianza perpetua entre los soberanos cristianos, con el establecimiento de un fondo co mún y con el reconocimiento de un derecho de ejecución federal contra cualquier participante o miembro rebelde.

Debemos citar igualmente a Jacques Rousseau, en 1761, quien propuso la organización de una Confederación Europea de Naciones parecida a la Liga Helvética, o de las Provincias Unidas de Holan da, la que funcionaría con el sistema de división Tripartita del Poder , igual que los Estados.

Más tarde recogió la idea del pacifismo organizado, el colo- nizador británico William Penn (1644-1718), en su proyecto para - una Paz Presente y Futura en Europa, esta Federación Europea lejos de oponerse a las potencias no europeas, es base para el logro de una Federación Mundial

(2).- Vedross Alfred. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 4a.Edición Alemana, Traducida por Antonio Truyol S.Biblioteca Jurídica Agui- lar, S.A. Madrid, España 1959. Vol. I Pag. 27

En 1763 encontramos como otro antecedente la Paz de París, por medio de la cual Inglaterra logró un poderío naval sorprendente, que le llevó a convertirse en una de las grandes potencias de la Primera Guerra.

Poco después se llegó a proponer una "Confraternidad Universal", aprobada por la Asamblea Francesa, en 1790, a moción del conde Constantino de Volney, inspirado en los principios de la Revolución para reunir a todas las naciones del género humano; pero con resultados contraproducentes, porque motivó años más tarde la creación de la Santa Alianza.

Con el "Proyecto de Paz Universal y Permanente", de Jeremias Bentham, formulado entre 1786 y 1789 se le imprime una característica de moralidad a la idea de organización mundial, tratando de quitarle el carácter coercitivo que le pusieron sus antecesores.

Bentham, propuso en resumen el establecimiento de un Tribunal Arbitral para resolver pacíficamente los conflictos internacionales, así como una Dieta Europea con representantes de los Estados adheridos y con facultad de adoptar decisiones que serían hechas públicas.

Pero es sin duda alguna la Doctrina de Kant, la que vino a marcar la culminación del pacifismo organizado, principalmente por ser éste el que postula la paz por motivos utilitarios, partiendo de un postulado de razón práctica, "el imperativo categórico el cual constituye una Ley racional de validéz universal y por lo tanto también obligatoria para todos los Estados. (3).

(3).- Vedross Alfred. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO" 4a. Edición Alemana. Traducida por Antonio Truyol S. Biblioteca Jurídica Aguilar, S.A. Madrid, España 1959. Vol. I Pag. 29

Propuso como solución, la creación de un organismo de carácter internacional permanente, cuya tarea habría de constituir la resolución de los conflictos interestatales, pero con la característica de ser pacífica esa solución.

Kant pensaba en la posibilidad de crear un "Congreso Permanente", o bien una "Liga de las Naciones", las cuales estarían unidas en forma de una Asociación Voluntaria.

En 1815 el Congreso de Viena trató nuevamente esos problemas y en este Congreso estuvieron representadas las principales potencias, con el solo fin de crear una serie de normas jurídico-políticas que deberían regir a dichos países.

También en 1815, la Santa Alianza, quiso crear una Conferencia para obtener la pacificación del mundo, pero este intento fracasó porque en realidad no perseguía ese propósito, ya que su verdadera intención fué la de defender e imponer los derechos de las monarquías.

Después surgió el proyecto de Johan Sartorius, de 1837, sobre la institución de un Estado Unico, con la forma de una República representativa, como una civitas máxima superior.

Constanti Pecqueur, en 1842 afirmó que se deberían desintegrar las naciones, abolir la guerra, eliminar el nacionalismo y abolir la socialización del mundo en un Estado Unico, como una sola república.

A su vez Marchand, en 1842 sugirió una federación entre Rusia, Gran Bretaña, Austria, Francia y Prusia, bajo la autoridad de un Congreso Común, con ejército y marina federales, que bien podría decirse, fué como un antecedente directo del actual Consejo de Seguridad de la O.N.U.

El 16 de abril de 1856 se firmó la Declaración de París, - con reglas esenciales, para la guerra marítima, especialmente - sobre la abolición del corso, mercaderías neutrales y los requi-
sitos para la efectividad del bloqueo.

Por su parte James Lorimer, en 1877, apuntó la posibilidad - de la organización de un Gobierno Internacional, dispuesto por me-
dio de un Tratado que redujera las fuerzas armadas de los Estados
miembros, estableciendo la tradicional división tripartita del -
poder.

Otros proyectos fueron los de Johan Gaspar Bluntschli; de -
1878, semejante al de Marchand, con una unión europea, dirigida -
por las potencias e integrada por un Consejo destinado a hacer re-
comendaciones y un Tribunal para resolver los problemas jurídicos
y administrativos.

En 1864 se pactó el Convenio de Ginebra, a instancias del Go-
bierno Suizo, el cual dió nacimiento a la Cruz Roja, ratificado -
después por los tratados de 1906, 1929 y el vigente de 1949.

La Conferencia de la Haya de 1899, basada en una necesidad -
práctica originada por el desarrollo de la economía y del comer-
cio,, trató de conseguir que los Estados se obliguen a dirimir por
procedimientos pacíficos sus contiendas, o por lo menos encaminar-
las en esa dirección.

Igualmente es importante hacer mención de la propuesta de Jac-
ques Novikow, de 1901, encaminado a la creación de los Estados Uni-
dos de Europa, siguiendo el sistema de los Estados Unidos de Améri-
ca; este proyecto fué precursor del movimiento federal europeo, --
iniciado después de la Primera Guerra Mundial.

En 1907 asistieron nuevamente a la Haya 24 países con el fin de crear un Tribunal Arbitral permanente con carácter Internacional, para solucionar los conflictos que pudieren resultar entre los diversos Estados, lo cual se logró en su mayor parte.

Con las breves referencias históricas anteriores, consideramos que es innegable que desde la más remota antigüedad, han existido diversas corrientes, con distintos orígenes y diversos fines, todas ellas con el propósito determinado de constituir una organización internacional, pero sería después, tiempo más tarde, cuando estos intentos encontraron su primera y verdadera realización de tipo formal mundial, al lograrse la constitución de la Sociedad de Naciones.

II.- EL ARBITRAJE COMO FACTOR DE UNIDAD INTERNACIONAL.

El Arbitraje es un sistema por medio del cual las partes en contienda deciden arreglar pacíficamente sus controversias, mediante la decisión de un tercero, basándose en las normas específicamente pactadas por ellos mismos y que generalmente son normas adoptadas por el derecho internacional.

La historia del arbitraje se remota a más de 30 siglos antes de nuestra era, manteniéndose y aplicándose en numerosas ocasiones desde la época de Grecia y Roma, pasando por la Edad Media en la que los Papas eran los arbitros supremos en los casos de conflictos entre principes cristianos.

Otros soberanos y ciertos cuerpos representativos como los antiguos parlamentos y algunas corporaciones también desempeñaron esa función; así podemos mencionar el caso arbitrado por el Rey En

ríque II de Inglaterra, entre los reyes de Castilla y de Navarra, en 1177, y por San Luis, Rey de Francia, entre Enrique III y sus Barones, en 1263; pero no fué sino hasta fines del Siglo XVIII -- cuando encontramos un arbitraje pactado con normas adecuadas, nos referimos al que celebró John Jay, representante diplomático de los Estados Unidos de América, con la Gran Bretaña, en virtud -- del cual se institufan comisiones mixtas para la solución arbitral de cuestiones pendientes entre dichos Estados. (Londres, 19 de no viembre de 1794).

Tambien tuvo gran importancia la llamada cuestion de Alabama, surgida entre los Estados Unidos de América y la Gran Bretaña, a -- raíz de hechos ocurridos durante la guerra Secesión Norteamericana la que fué resuelta por el arbitraje de un Tribunal compuesto de -- cinco miembros (Washington , 14 de septiembre de 1872); su respec-- tivo Laudo fijó de conformidad al planteamiento de las partes, -- tres reglas principales, que por su importancia se lee conoce como "Reglas de Washington".

Fuó por medio de la Primera Conferencia de la Haya, el 29 de julio de 1899 que el arbitraje empezó a considerarse como una -- institución respetable, encontrando con ello una mayor aceptación y confianza al adoptarse como regla del Derecho Internacional, la solución pacífica de los conflictos, por medio del arbitraje, co-- mo una institución estable.

En 1903 Francia e Inglaterra celebraron un Tratado General de Arbitraje, conviniendo en someter al arbitraje todas aque-- llas controversias jurídicas que no afectaran intereses vitales, su independendencia, su honor o el interés de terceros Estados.

Estas ideas fueron recogidas con más fuerza en la Segunda - Conferencia de la Haya, que tuvo lugar el 18 de octubre de 1907, en la que se estableció la llamada Corte Permanente de Arbitraje.

La actividad de tipo arbitral se intensificó y se generalizó, pues además de la Corte Permanente de Arbitraje, funcionaron a -- principios de este siglo, diversas instituciones con el mismo ca-- rácter, pero desafortunadamente a partir de 1930 la institución - del arbitraje empezó a perder popularidad, quedando a la fecha re-- legado a un plano secundarios y casi sin importancia. Es necesaa-- rio hacer breve mención de la Corte Permanente de Arbitraje que co-- mo hemos mencionado fué creada en 1899 en la Primera Conferencia - de la Haya, recibiendo un mayor impulso y una mejor reorganización en la Segunda Conferencia de la Haya, de 1907.

La Corte Permanente de Arbitraje, presenta la siguiente organi-- zación:

- 1.- Una lista de personas de reconocida competencia en mate-- ria internacional, formada por casi 500 personas.
- 2.- Un Consejo Administrativo.
- 3.- Una Oficina Internacional que está a cargo de un Secreta-- rio.

Su funcionamiento ha sido bastante peculiar, pero constituye el antecedente directo tanto de la Corte Permanente de Justicia - Internacional, como de la actual Corte Internacional de Justicia.

Para la resolución de cualquier controversia internacional - puede constituirse un Tribunal Arbitral, que podrá adoptar varios

sistemas; como el pactarse un Tratado especial, en el cual se prevea el surgimiento de una determinada controversia; o bien, surgida la controversia y fijados los puntos sin discusión, constituirse el Tribunal; o puede también pactarse en forma general un Tratado de solución pacífica.

Al igual que la constitución de un Tribunal, presenta varios sistemas, el Tribunal puede presentar diversas formas en cuanto al número de árbitros en la controversia o en cuanto a su nacionalidad y a su neutralidad.

Desde el punto de vista internacional y su competencia, el arbitraje es una decisión obligatoria sobre bases jurídicas, resultado de un compromiso aceptado voluntariamente por las partes en conciencia.

El arbitraje presenta diferencias esenciales con la Corte Internacional de Justicia, en cuanto a la composición ya que el Tribunal Arbitral presenta variaciones y la Corte es un cuerpo preestablecido.

En el arbitraje el derecho que los rige, es el compromiso señalado; en la Corte Internacional de Justicia, el derecho que los rige se encuentra establecido en el Estatuto de la misma Corte.

El Tribunal Arbitral presenta un carácter ocasional, en tanto que la Corte Internacional de Justicia presenta una duración indefinida.

III.- LA SOCIEDAD DE NACIONES.

A.- CREACION Y ORGANIZACION.

Nació debido a una necesidad mundial de paz, para responsabilizar la conducta internacional, habiendo sido múltiples y diversos los motivos que la originaron.

Europa en 1914 vivía una etapa de aparente tranquilidad y paz, pero la realidad era otra muy diferente; el poderío alcanzado por los ingleses, el acaparamiento de los mercados y otras diversas causas, provocaron una guerra comercial disfrazada, lo que hizo que se desencadenara la primera conflagración mundial, al declarar Austria la guerra a Servia, motivada por el asesinato del heredero austro-hungaro, el archiduque Francisco Fernando, el 28 de julio de 1914. Esto inició una hostilidad en la comunidad internacional, seguida de la movilización del ejército Ruso, amenazando Europa; ésto hizo que Alemania se declarara en peligro de guerra; amenazando desencadenar una Guerra Mundial si Rusia no suspendía la movilización de sus ejércitos en un término de doce horas; Rusia no contestó la nota enviada por Alemania y al día siguiente, el 10. de agosto de 1914, Alemania movilizó su ejército.

Bélgica, considerada como territorio neutral, sufrió la invasión del ejército Alemán, lo que motivó que Inglaterra declarara la guerra a Alemania.

Así la guerra se desarrolló a lo largo de más de cuatro años de 1914 hasta 1919; durante ese período México atravesaba por una etapa crítica, su Revolución, lo cual motivó que se mantuviera neutral.

Durante ese largo período de guerra, la humanidad no perdió su esperanza y surgieron nuevos pensadores, como el maestro Norteamericano Sella, quien propuso la implantación de un Tribunal de Paz Mundial.

Así también el Presidente de los Estados Unidos de Norteamérica Woodrow Wilson presentó un programa de paz, compuesto de catorce puntos; ante el Congreso Norteamericano, el 8 de enero de 1918; mismo que explicó posteriormente en detalle, en septiembre de 1918, proponiendo en su número catorce, lo siguiente:

"Deberá formarse una Sociedad General de las Naciones, por medio de acuerdos especiales que suministren mutua garantía de independencia política y de integridad territorial, tanto a los pequeños como a las grandes potencias"; dicha propuesta se realizó posteriormente; el 28 de junio de 1919 al firmarse la paz mundial, -- mediante el Tratado de Paz de Versalles, en el cual quedó pactado por las grandes potencias vencedoras: Estados Unidos, Inglaterra, Francia e Italia; y por Alemania potencia vencida; dicha Sociedad contenida en los primeros veintiseis artículos del total de cuatrocientos cuarenta artículos que lo integraron.

La creación de la Sociedad de Naciones, fué recibida en el mundo con júbilo, se soñaba con el principio de un Estado Mundial, se veía con entusiasmo su nacimiento, el mundo vivía una etapa de euforia. Trajo grandes esperanzas porque daba a la humanidad un nuevo sistema de organización internacional, más firme y apropiado.

1.- Composición.

La Sociedad de Naciones se componía de la siguiente manera: La Asamblea y el Consejo (4), auxiliada por una Secretaría existían también dos órganos que a pesar de su independencia tenían una relación orgánica con la Sociedad, éstos eran: La Organización Internacional del Trabajo y el Tribunal Permanente de Justicia Internacional.

La Sociedad de Naciones estaba formada por tres tipos de miembros:

- 1.- Originarios.
- 2.- Invitados.
- 3.- Admitidos.

Miembros Originarios.-

Fueron declarados miembros originarios los 32 países firmantes del Tratado de Paz. De éstos, cuatro no ratificaron el Tratado de Versalles, por lo que el número de miembros originarios quedó reducido a 28, ya que Ecuador y Hejaz no ratificaron y Estados Unidos a pesar de ser el Presidente Woodrow Wilson uno de sus promotores, no ratificó el instrumento, en virtud de que el partido demócrata al cual pertenecía, perdió la mayoría en el Congreso. -- China También se negó a firmar el tratado ya que los beneficios obtenidos en Chang-Tung fueron adjudicados al Japón.

(A).- Sepúlveda César "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO" 3a.Edición.
Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1968. Pag.240

Posteriormente por medio del Tratado de Saint Germain, China ingresó .

Finalmente las potencias enemigas se hallaban excluidas aunque hubieren firmado y ratificado el Tratado, porque tal categoría sólo podían ostentar las potencias aliadas.

2.- Miembros invitados.

Con esta categoría fueron considerados los trece Estados que se mantuvieron neutrales y que aceptaron ingresar a la Sociedad de Naciones, con posterioridad a la firma del Tratado.

3.- Miembros Admitidos.

Con fundamento en el artículo Primero párrafo segundo del Tratado, se establecía que todo Estado, Dominio o Colonia que se gobernarán libremente podía ser miembro de la Sociedad, si era admitido por las dos terceras partes de la Asamblea, con la única condición de cumplir con sus compromisos internacionales.

De 1919 a 1939 ingresaron 20 Estados con esta categoría, entre ellos Alemania, Turquía, Egipto, la U.R.S.S. y México que se incorporó en 1931.

Los miembros tenían el derecho a separarse de la Sociedad bajo tres condiciones:

a).- Retiro o Dimisión Voluntaria, dando aviso formal con dos años de anticipación y además de cumplir con sus obligaciones internacionales incluidas en el pacto, o las adquiridas fuera de éste. (Artículo 10. párrafo tercero).

b).- Por pérdida de la calidad estatal, como fueron los casos de Etiopía, en 1936; de Austria en 1938, etc.

c).- Por exclusión, como una sanción, según los términos del Artículo 16 párrafo cuarto, por faltar al cumplimiento de los compromisos resultantes del Pacto. (U.R.S.S., el 14 de diciembre de 1939, por agresión a Finlandia).

Charles Rousseau, en su libro "Derecho Internacional Público", nos señala las citadas tres formas de pérdida de la categoría de miembro de la Sociedad de Naciones.

El procedimiento de admisión era colectivo; con arreglo al Artículo 10., párrafo segundo del Pacto, era la Asamblea de la Sociedad de Naciones, la que por mayoría de dos tercios, debía pronunciarse sobre la admisión del Estado Candidato, mismo que previamente tenía que haber presentado una petición formal al respecto (5).

2.- Organos.

La Sociedad de Naciones estaba constituida por los siguientes órganos:

- 1.- La Asamblea.
- 2.- El Consejo.
- 3.- La Secretaría.

La Asamblea.

Se componía con todos los Estados miembros de la sociedad, cada miembro podía ser representado por tres personas, pero en el recuento de la votación, cada miembro tenía un solo voto.

(5).- Rousseau Charles. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 2a. Edición versión castellana por Fernando Jiménez Artiguez. Edición Ariel. - Barcelona, España. 1961. Pag. 174.

"Anualmente en el mes de septiembre celebraban una sesión ordinaria, y también podían reunirse en sesiones extraordinarias lo que ocurrió cuatro veces" (6).

Se propuso y aceptó que la Sede de la Sociedad se ubicara en la Ciudad de Ginebra Suiza, aunque Bélgica propuso a Bruselas como aspirante a la Sede. El Artículo séptimo del Pacto disponía: "el Consejo puede en todo momento establecer la Sede en cualquier otro lugar"

Respecto de la votación, la Asamblea tomaba sus decisiones por unanimidad, salvo disposición en contrario; entonces se seguía el método de mayoría. (Artículo quinto del Pacto).

La finalidad característica de la Asamblea era "Cualquier asunto dentro de la esfera de acción de la Sociedad de Naciones o que afectara la Paz del mundo". (Artículo tercero del Pacto).

La Asamblea tenía la facultad de elegir a su presidente así como seis vicepresidentes y seis presidentes de las principales comisiones que constituyeran la mesa o la primera reunión de Asamblea que se celebró el día 15 de noviembre de 1920.

Las principales comisiones de la Sociedad de Naciones eran:

- 1.- Comisión Cuestiones Constitucionales y Jurídicas.
- 2.- Organización Técnica.
- 3.- Reducción de Armamento.
- 4.- Cuestiones Presupuestarias.
- 5.- Cuestiones Sociales.
- 6.- Cuestiones Políticas.

(6).- Rousseau Charles. "DERECHO INTERNACIONA PUBLICO". 3a. Edición Castellana, por Fernando Jiménez Artiguez. Edición Ariel, Barcelona, España. 1961. Página 175.

Posteriormente se constituyó una Séptima Comisión:

"De Higiene, Opio y Cooperación Intelectual"; la Octava Comisión se denominó "Del Orden del Día" y la Novena: "De Verificación de Poderes".

La admisión de nuevos miembros, así como la elección de miembros no permanentes del Consejo y los Jueces del Tribunal Permanente de Justicia Internacional tenía lugar por mayoría simple. - Sucediendo al contrario en las Comisiones en donde las decisiones se tomaban siempre por mayoría. En un principio los debates de la Asamblea fueron públicos.

Las atribuciones exclusivas de la Asamblea eran cuatro:

- 1.- Admisión de nuevos miembros.
- 2.- Elección de miembros no permanentes del Consejo.
- 3.- Revisión de Tratados.
- 4.- Aprobación del Presupuesto.

Así también existían ciertos tipos de funciones que deberían realizarse en forma común por el Consejo y la Asamblea; en determinados asuntos ambos tenían una competencia igual o concurrente y podían ejercerla indistintamente, como sucedía con las cuestiones que afectaban la paz; el derecho a solicitar informes consultivos al Tribunal Permanente de Justicia Internacional; generalmente estas atribuciones fueron ejercidas por el Consejo.

Existía por último otro tipo de atribuciones que los dos órganos conjuntamente debían realizar, ninguno podía actuar sin el concurso del otro, así ocurrió cuando se trató de aumentar el número de miembros del Consejo, nombrar Secretario General, elegir a los jueces del Tribunal Permanente de Justicia Internacional o aprobar enmiendas al Pacto.

3.- El Consejo.

Representaba el Consejo, el órgano ejecutivo de la Sociedad, era ante todo un órgano permanente de mediación con respecto a los conflictos internacionales.

Comprendía dos categorías de miembros, los miembros permanentes o por derecho propio, es decir las grandes potencias y los miembros no permanentes, de carácter electivo.

En 1919 el Consejo contaba con cinco miembros permanentes: Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Italia y Japón; y cuatro no permanentes, pero posteriormente aumentó el número a seis en 1922 a nueve en 1926 y a once en 1936; al tiempo que el de los miembros permanentes quedó reducido a tres en 1938, por el retiro de Alemania e Italia; quedando por lo tanto Francia, Gran Bretaña y la U.R.S.S.

Existía también una tercera categoría de miembros, los llamados ocasionales, compuestos por aquellos miembros invitados de la Sociedad, no representados en el Consejo, pero con motivo del estudio de un problema por el Consejo éste resultara ser de importancia particular para dicho invitado, existiendo la necesidad de probar objetivamente su particular importancia.

En 1926 se produjo en la Sociedad un desequilibrio del Consejo: "Provocado por la atribución de un puesto permanente al Reich, varios Estados reclamaron a su vez un puesto permanente y ante la negativa que se les opuso, Brasil y España se retiraron en 1926 (7)

(7).- Rousseau Charles. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 3a. Edición versión castellana por Fernando Gimenez Artiguez. Barcelona España. 1961. Ediciones Ariel. Página 183.

La retirada es estos miembros que se oponían radicalmente a una reforma en el Consejo, permitió la misma, así de acuerdo con el reglamento del 15 de septiembre de 1926, se adoptó dicha reforma, que contenía entre sus puntos más importantes:

- 1.- El número de miembros del Consejo quedó en catorce: cinco permanentes y nueve no permanentes.
- 2.- El Derecho de la Asamblea de revocar en cualquier momento los mandatos de todos los miembros no permanentes.
- 3.- El reconocimiento de la Asamblea, la facultad de instituir puestos semipermanentes.

El Consejo fijaba sus propios procedimientos, en principio -- las sesiones fueron públicas, excepto en casos especiales; el Consejo empezó a celebrar cuatro sesiones al año, con la facultad de celebrar las sesiones extraordinarias necesarias en caso de urgencia.

Las funciones del Consejo.

Como ya señalamos, existían diversas categorías de funciones dentro de la Sociedad de Naciones; aquellas que eran exclusivas de cada órgano; las comunes y las conjuntas.

Era de su incumbencia: La exclusión de la Sociedad, de algún miembro que resultare culpable de la violación de alguno de los compromisos del Pacto; la elaboración de los planes de desarme para mantener la paz debiendo realizarse atendiendo a los diversos factores característicos de cada Estado; se comprometían los miembros a respetar la integridad territorial en caso de amenaza o agre

Su dirección se encargó a un Secretario General, el cual por derecho era también Secretario de la Asamblea y del Consejo.

En un principio se hallaba asistido por un Secretario General Adjunto y tres Subsecretarios Generales, poco tiempo más tarde, por dos Secretarios Generales Adjuntos y dos Subsecretarios Generales. El Secretario General era nombrado por el Consejo, el surgimiento del primer Secretario de la Sociedad de Naciones se debió al Pacto y fué el honorable Sir James Eric Drummond.

Sus funciones eran de carácter puramente administrativas y financieras, de una gran importancia dentro de la Sociedad; con la creación de diversos organismos en torno a la misma, le fué encargada también su vigilancia; PERO NUNCA TUVO FUNCIONES POLITICAS y las mismas se deberían regir por el Artículo dieciocho del Pacto, estando encargado de asegurar el enlace de la Sociedad de Naciones y sus miembros; tenía a su cargo la dirección de la Secretaría; - llevaba el registro de los Tratados Internacionales, celebrados - por los miembros, así como también su ratificación, pero ningún - Tratado obligaba si este no había sido publicado por él; representaba a la Sociedad de Naciones en cualquier contrato de orden privado; se encargaba de los trabajos de las diversas Conferencias y podía destituir de su cargo o nombrar al personal de la Secretaría.

La Organización de la Secretaría fué revisada en 1930, algunos Estados proponían que su dirección fuese colegiada, para con ello disminuir la influencia personal del Secretario General, pero esta propuesta hecha por Italia, fué desechada por estar en - contra del Artículo sexto del Pacto, que reglamentaba un solo Secretario General.

El personal de la Secretaría se encontraba clasificado de acuerdo al desempeño de su cargo en tres grupos:

"Alta Dirección, Jefes de Sección, Jefes de Servicios; Funcionarios Internacionales, Funcionarios Reclutados en el País; Agentes Subalternos" (10).

Los miembros de la Secretaría gozaban de la categoría de funcionarios internacionales. La inmunidad que reglamentaba el Artículo séptimo del Pacto: Inviolabilidad personal, Inmunidad jurisdiccional e Inmunidad física; era privilegio del Secretario.

B.- F I N E S.

Los fines primordiales de la Sociedad de Naciones fueron mantener la paz mundial y fomentar la cooperación internacional; la convivencia pacífica y ordenada de los pueblos; el garantizar el perfeccionamiento del Derecho Internacional; y alcanzar los postulados del Derecho de Gentes.

Ambicionaba suprimir la anarquía y el desorden provocado por los Estados cuando actúan aisladamente, lograr una armoniosa interdependencia de los Estados y obtener la seguridad y la libertad de "LA PERSONA HUMANA", objetivo último de todos los derechos, tanto interno como internacional.

" Los derechos humanos, como lo esientan la Declaración Americana; no nacen del hecho de ser nacional de determinado estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana"

(11).

(10).- Rousseau Charles. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 3a. Edición Traducción por Fernando Gimenez Artiguez. Ediciones Ariel. Barcelona España 1966. Página 186.

(11).- Camargo Pedro Pablo. "LA PROTECCION DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LA DEMOCRACIA EN AMERICA" Editorial Excelsior. México D.F. 1960 Página 4.

Estos derechos son los que el hombre posee al mismo tiempo - como "Persona Humana" y como Ente Social, es decir como pertene--- ciente a una sociedad determinada; es por ello, que al lograrse - los fines de la Sociedad de Naciones como fueron La Paz Internaci^onal, la Convivencia Pacífica, al suprimir la anarquía etc.; y lo- grar garantizar la libertad y los derechos humanos, se protege al hombre en su integridad física y moral.

Por eso mismo se ha considerado dentro de los derechos huma-- nos, el percibir una justa retribución por la realización de un trabajo determinado; eso constituye la más importante realización de uno de los postulados del derecho natural, ya que con este hecho, - es posible la sobrevivencia del individuo y de su familia en la so- ciedad actual.

Con la Organización Internacional del Trabajo, que funcionó - como un organismo independiente, pero con amplia conexión con la - Sociedad de Naciones, se pretendió dar justo cumplimiento a uno de los fines primordiales de la Sociedad y a los inalienables derechos humanos.

C.- ELEMENTOS Y FINES DE SUS DOS PRINCIPALES ORGANISMOS.

Conjuntamente con los órganos de la Sociedad de Naciones, exis tieron dos organismos de fundamental importancia, que a pesar de - su independendencia orgánica con la Sociedad tenían gran número de co- nexiones con la misma; dichos organismos fueron: El Tribunal Permanente de Justicia Internacional y La Organización Internacional del Trabajo.

1.- El Tribunal Permanente de Justicia Internacional.

El Tribunal Permanente de Justicia Internacional, fué creado por el Artículo catorce del Pacto de la Sociedad de Naciones. El Consejo encargó de este cometido a un Comité compuesto por diez juristas, que se reunió por vez primera entre el 16 de junio y el 24 de julio de 1920, en la Haya; siendo adoptado por el Consejo dicho Tribunal el 28 de octubre de 1920 y después por la Asamblea, quien lo aprobó el 13 de diciembre del mismo año.

Este Tribunal se ocupó de todas las diferencias de carácter internacional que le fueron sometidas por las partes. Dieron también consejo de carácter consultivo sobre todas las diferencias o todos los puntos jurídicos que fueron sometidos al Consejo y a la Asamblea.

Ya en febrero de 1920 el Consejo de la Sociedad de Naciones - en cumplimiento a lo ordenado por el mencionado Artículo catorce, convocó a la Comisión, quien redactó el proyecto que sería el Estatuto del Tribunal Permanente de Justicia Internacional, fué sometido y aceptado por los miembros de la Sociedad, en sus reuniones de San Sebastián y Bruselas, en agosto y octubre de 1920 a reserva de ser ratificado por la mayoría de los Estados miembros.

Finalmente el Estatuto quedó convertido, en virtud de los -- procedimientos de ratificación necesarios, en un Convenio de carácter internacional.

Composición.

El Tribunal se formó por quince jueces, elegidos de entre un gran número de candidatos, reuniéndose el Tribunal por vez prime-

ra el mes de enero de 1922.

El Tribunal ejercía sus facultades en sesiones plenas, pero la mayoría de nueve jueces fué suficiente para poder constituirse.

El Tribunal se dividió en tres Salas cuyos componentes eran elegidos entre los mismos jueces. Las Salas eran: Una Sala de procedimientos sumarios y dos Salas especiales y técnicas, a) Una que resolvía lo relativo al trabajo, b) otra que trataba sobre cuestiones de comunicación y tránsito.

El Tribunal nombraba a sus Secretarios por un período de siete años; el Secretario responsable de las labores administrativas disponía de ciertas atribuciones y lo asistía un Secretario adjunto, elegido también por el Tribunal.

La idea principal al crearse el Tribunal, era que fuera un órgano judicial, con la característica de permanencia e imparcialidad, con la obligación de tratar de resolver los conflictos internacionales.

Los miembros habían convenido en que si surgían conflictos que presentaban una solución arbitral, éste debería ser llevado ante un Tribunal de Arbitraje, con la libertad de elegir a los árbitros; comprometiéndose también a ejecutar de buena fé las sentencias dictadas. En caso que una de las partes sometidas al arbitraje, no aceptara el laudo y recurriera a la guerra, sería condenado ese hecho, como un acto de guerra contra todos los demás miembros, los que inmediatamente y por compromiso pactado rompían todas las relaciones existentes, poniéndose en estado de guerra contra la parte violadora del laudo.

Se trató de darle un sentido obligatorio a dicho Tribunal, pero la Sociedad de Naciones optó por una postura liberal.

Definitivamente su creación fué un adelanto en el campo de la justicia, no solo en el aspecto estatal, sino también en el campo internacional, proporcionando las bases para la creación de nuevas instituciones de este carácter y solucionando a la vez, conflictos de trascendencia para la humanidad.

2.- La Organización Internacional del Trabajo.

Los problemas de la desprotección y del desamparo de la clase obrera han existido desde épocas inmemoriales, implicando con ello la necesidad imperiosa de solucionarlos, así surgieron a fines del siglo XVIII y como consecuencia de la Revolución Industrial provocada en Inglaterra, pensadores y juristas que analizaron y buscaron mejores soluciones a esos problemas.

En 1897 encontramos entre otros antecedentes, la celebración de dos Conferencias que trataron los problemas mencionados, la primera celebrada en Zurich analizó la desprotección obrera; y la segunda que se llevó a cabo en Bruselas, propugnó por una legislación de especial contenido para el trabajo.

Sin embargo hasta 1919, no existió una organización internacional encargada de sistematizar y dirigir ese movimiento social, pero en esa fecha se presentaron circunstancias favorables para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, como un organismo vinculado a la Sociedad de Naciones, con características de autonomía.

Las ideas de las diversas conferencias técnicas sobre la ma-

teria, como las celebradas en 1905, 1906 y 1913 durante el fuerte movimiento sindical europeo y continuado en 1916 en Leeds, en 1917 en Berna, en 1918 en Londres y en 1919 en Berna, fueron tomadas -- en el Pacto, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, incluidas y reglamentadas por medio de los Artículos 23, 387 y 427 del Pacto de la Sociedad de Naciones.

El Artículo 23 establecía: "Bajo reserva y de conformidad con las disposiciones internacionales actual^{mente} existentes o que serán posteriormente firmadas, los miembros de la Sociedad se esfuerza^{rán} para asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios así como todos los países a los cuales se extienden sus relaciones de comercio e industria, y con este fin establecerán y conservar^{án} la organización internacional necesaria".

Así también dentro del Tratado de Versalles se le dedicó al problema obrero los Artículos 387 y 427 y un preámbulo que decía:

P R E A M B U L O .

"Considerando que la Sociedad de Naciones tiene por finalidad establecer la paz universal y que esta paz solo puede estar fundada sobre bases de justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que implican para buen número de personas la injusticia, la miseria y la privación; lo cual crea un descontento -- tal que la paz y la armonía universal corren peligro y considerando que es urgente mejorar estas condiciones...

Considerando que la no adopción, por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo para los --

esfuerzos de las demás naciones deseadas de mejorar la suerte de sus trabajadores en sus propios países.

Las altas partes contratantes movidas por sentimientos de justicia y de humanidad, así como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido lo que sigue"...

Artículo 387, se crea una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo...

En este preámbulo se fija el camino a seguir para la creación de una Organización Internacional del Trabajo, solucionando con ello una gran parte del problema obrero y dando bases firmes para un Derecho Internacional Obrero.

La Organización Internacional del Trabajo, se fundó el 11 de abril de 1919, decretada en el capítulo XIII del Tratado de Versalles.

Al disolverse la Sociedad de Naciones, la Organización Internacional del Trabajo, reformó su constitución y fué el primer organismo internacional que entró en relación directa con las Naciones Unidas, como uno de sus órganos especializados.

IV.- LAS NACIONES UNIDAS.

A.- SU CREACION.

La humanidad había tenido ya una magnífica experiencia con la Sociedad de Naciones, aunque desafortunadamente esta se había disuelto por diversos motivos, pero la idea de crear una mejor y más conveniente organización no se abandonó, a pesar de los desastres de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945). Había quienes pro

pugnaban por la continuidad de la Sociedad de Naciones; otros por el contrario proponían la creación de una nueva organización mundial, con nuevas características y por último otros más votaban por la creación de una nueva organización basándose en las experiencias de la antigua organización y adoptando las necesidades surgidas a raíz de la guerra de 1939-1945.

"La última de las soluciones expuestas anticipadamente por GUGGENHEIM en su libro, fué la que a la postre hubo de adoptarse" (12).

Era necesario la creación de una nueva organización ya que el fracaso de la Sociedad de Naciones pesaba aún en la humanidad, por lo que no se deseaba su continuación.

Así después de varios intentos teóricos surge el primer proyecto de Dumbarton Oaks, Washington, en 1944, con las conversaciones realizadas entre los representantes de Estados Unidos (Stettinus), el Reino Unido (Sir Alexander Coadogan), Rusia (Eromyko) y China (Wellington Koo), haciéndose circular el proyecto entre los aliados para que se realizase un estudio, dejando pendiente únicamente el sistema de votación y su reglamentación, la resolución de este problema se llevó a cabo en la Conferencia de Yalta celebrada entre los días 5 al 12 de febrero de 1945, diciéndose que la votación debería contarse siempre por mayoría de siete votos, pero la mayoría debía ser calificada por ciertos puntos.

La Declaración que contiene una reafirmación de los principios de las Declaraciones de Washington y Moscú, no se hizo públi

(12).- Sepúlveda Cesar. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 2a. Edición Editoría Porrúa, S.A. México D.F. 1968. Página 243.

ca hasta que se sometió a los Gobiernos de China y de la Francia libre y finalmente fué dada a la publicación el 5 de marzo de 1945.

" Estamos decididos a establecer a la mayor brevedad posible - junto con nuestros aliados, una Organización General Internacional para el mantenimiento de la paz y de la seguridad.

Creemos que esto es esencial, tanto para impedir la agresión como para eliminar las causas políticas, económicas y sociales de la guerra mediante la colaboración estrecha y constante de todos - los pueblos amantes de la paz.

Hemos acordado en qué se debe convocar una Conferencia de las Naciones Unidas, para que se reúnan en San Francisco, Estados Unidos el 25 de abril de 1945, con el fin de redactar la Carta de dicha organización con base en las Conversaciones Oficiales de Dumbarton Oaks". (13).

A raíz de esta Conferencia se reunieron en México veinte naciones Latinoamericanas, del 21 de febrero al 8 de marzo de 1945. Las que recibieron el nombre de Conferencias de Chapultepec, aprobando una resolución en donde se sugirió modificar el proyecto de la Carta de las Naciones Unidas; el deseo de los países Latinoamericanos era acrecentar y vigorizar el papel de los pequeños Estados de la nueva organización.

Dando cumplimiento al llamado de Yalta, se reunieron en San Francisco, Calif., cincuenta países para asistir a la Conferencia que oficialmente llevó el nombre: "Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional", en la fecha en que la misma

(13).- Citada en (Las Naciones Unidas) 3a. Edición. Nueva York. -
Página 8.

Conferencia de Yalta había señalado: 25 de abril de 1945; en "The Opera House" se reunieron los delegados en sesión plenaria.

"Los debates de la Conferencia de San Francisco dieron por resultado la aprobación por unanimidad y sin reserva, el 25 de junio de 1945, de la Carta de las Naciones Unidas, y del Estatuto del Tribunal de Justicia Internacional, anexo a la Carta y de igual valor" (14).

El 26 de junio del mismo año, se procedió a la firma de la Carta, en el auditorio "Veterans Memorial Hall".

Fué el Presidente Roosevelt, quien denominó "Naciones Unidas" a la nueva organización y en señal de homenaje al Presidente fallecido días antes de la Conferencia, se le conservó el nombre.

La Carta de la Organización de las Naciones Unidas, consta de un preámbulo y ciento once artículos divididos en XIX Capítulos.

La Conferencia de San Francisco fué clausurada el 26 de junio de 1945 por el Presidente Harry S. Truman, a partir de esa fecha el instrumento se sometió a ratificación de los países signatarios para su entrada en vigor el 24 de octubre de 1945, celebrándose desde entonces ese día como El Día de las Naciones Unidas.

B.- PRINCIPIOS Y PROPOSITOS.

" El objeto de las Naciones Unidas es según el texto de la Carta, mantener la paz y la seguridad, este objetivo habrá de realizarse, de modo negativo, evitando y eliminando los quebrantamien

(14).- L.Oppenheim, "TRATADO DE DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". - 8a. Edición. Traducción por J. López Oliván. Editorial Bosch. - Barcelona España 1961. Tomo I. Volúmen I. Página 426.

tos de la paz y las amenazas a ella , y de modo positivo creando las condiciones adecuadas para la conservación y el mantenimiento de la paz" (15).

Los principios que rigen a las Naciones Unidas, están contenidos en el Artículo segundo de la Carta y son:

- 1.- Igualdad soberana de los Estados.
- 2.- Obligación de cumplir de buena fe, los compromisos adquiridos.
- 3.- Solución pacífica de los conflictos internacionales.
- 4.- Prohibición de recurrir a la fuerza o amenaza.
- 5.- Obligación de prestar ayuda de conformidad con lo prescrito en la Carta y otros.

Así también los fines o propósitos en los que descansa la Organización de las Naciones Unidas se encuentra reglamentado en el Artículo primero de la Carta, como sigue:

- 1.- Mantener la paz y la seguridad internacional.
- 2.- El fomento entre las naciones de relaciones amistosas basadas en el principio de igualdad de derechos de los pueblos.
- 3.- Realizar cooperación internacional en la solución de los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, respetando los derechos y las libertades humanas sin distinción de razas, sexo, idioma y religión.
- 4.- Servir de centro para armonizar a las Naciones para el logro de sus fines comunes.

(15).- L. Oppenheim. "TRATADO DE DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". - 8a. Edición. Traducción por J. López Oliván. Editorial Bosch. Barcelona España 1961. Tomo I. Volumen I. Págs. 426 y 427.

A grandes rasgos, son estas las obligaciones de carácter jurídico, más importantes que todos los miembros deben cumplir debido al objeto primordial de las Naciones Unidas: Defender y mantener la paz.

Contrariamente a lo establecido por la Sociedad de Naciones, en esta Carta, no se garantiza la integridad territorial, ni la independencia política de sus miembros; porque se encuentra implícito en la obligación de abstenerse del uso de la fuerza o amenaza.

C.- M I E M B R O S .

Se denominaron como tales, a los cincuenta países que asistieron a la Conferencia de San Francisco y aquellos otros que habían firmado la "Declaración de las Naciones Unidas", el 10. de enero de 1942 y fueron "Arabia Saudita, Argentina, Australia, Bélgica, Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Checoslovaquia, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, El Salvador, Ecuador, Estados Unidos, Etiopía, Filipinas, Francia, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, India, Irán, Irak, Líbano, Liberia, México, Nueva Zelandia, Nicaragua, Noruega, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Siria, Turquía, Ucrania, Unión Sudafricana, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Reino Unido, Uruguay, Venezuela, Rusia Blanca y Yugoslavia.* (16).

(16).- L. Oppenheim. "TRATADO DE DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO" - 8a. Edición, Traducción por J. López Olivan. Editoria Bosch. - Barcelona España 1961. Tomo I. Volúmen I. Pág. 425 y 426.

Se encontraban regulados por los Artículos 3o. y 4o. de donde se desprende la existencia de dos tipos de miembros:

- 1.- Originarios.
- 2.- Posteriores.

Son requisitos para ser miembro de las Naciones Unidas:

- 1.- Ser un Estado.
- 2.- Ser amante de la paz.
- 3.- Aceptar las obligaciones consignadas en la Carta.
- 4.- Ser capaz de cumplir dichas obligaciones.
- 5.- Estar dispuesto a cumplirlas.

La admisión de los miembros queda a cargo de la decisión de la Asamblea General, previa recomendación del Consejo de Seguridad, la decisión de la Asamblea se realiza mediante las dos terceras partes de los miembros presentes.

El carácter de miembro de las Naciones Unidas tiene validez desde la fecha en que la Asamblea acepta la solicitud de ingresar en la Organización.

Existe una categoría especial denominada "Estados no miembros" quienes mantienen Oficinas de Observación ante las Naciones Unidas, este es el caso de: La República Federal Alemana, La Santa Sede, La República de Corea, Mónaco, Suiza y Viet-nam.

Dentro de la reglamentación relativa a las sanciones, encontramos dos tipos de ellas: Suspensión y Expulsión.

La suspensión se establece en el artículo quinto, lo que implica la ausencia del miembro sancionado y la imposibilidad de votar. Esa sanción podrá ser levantada por el Consejo de Seguridad.

En cuanto a la expulsión, se reglamenta en el Artículo sexto y es aplicada por la violación repetida de los principios de la Carta, se ejecuta mediante la recomendación del Consejo a la Asamblea, la cual aplicará la sanción.

Al ser expulsado cualquier miembro de las Naciones Unidas, pierde este todos sus privilegios, a excepción de ser admitido nuevamente, Afortunadamente, a la fecha no se ha presentado el caso de expulsión a ningún miembro, por el contrario, además de todos los miembros fundadores, existen en la actualidad 131, habiéndose duplicado el número, marcando con ello un halagador augurio para su futuro.

D.- ORGANOS Y SUS FUNCIONES.

Los órganos de las Naciones Unidas son:

- 1.- La Asamblea General.
- 2.- El Consejo de Seguridad.
- 3.- El Consejo Económico y Social y los Organismos Especializados.
- 4.- El Consejo de Administración Fiduciaria.
- 5.- La Corte Internacional de Justicia.
- 6.- La Secretaría General y el Secretario General.

1.- La Asamblea General.

Es el órgano principal y de mayor dimensión en la Organización, está integrado por todos los miembros de las Naciones Unidas, es además el encargado de analizar los conflictos de los diversos Estados.

Cada miembro representa un solo voto dentro de la Asamblea, aun cuando puede estar representado por cinco personas. .

Las sesiones pueden ser: ordinarias y extraordinarias; las ordinarias se realizan anualmente; el tercer martes del mes de septiembre. Las sesiones extraordinarias se realizan cada vez - que las circunstancias lo exigen.

El Presidente de la Asamblea es elegido por votación secreta, en la primera sesión anual.

La Asamblea está compuesta por seis comisiones, dirigidas - por un Presidente y un Vicepresidente, estas comisiones son:

- a).- Comisión sobre cuestiones políticas y de seguridad.
- b).- Asuntos económicos y financieros.
- c).- Asuntos sociales, humanitarios y culturales.
- d).- Asuntos de administración fiduciaria y territorios no autónomos.
- e).- Asuntos Presupuestales y Financieros.
- f).- Asuntos Jurídicos.

Hay además otras comisiones como las de Procedimiento (Comisión General, y Comisión Credenciales), Comisión Ad Hoc (Comisión Consultiva sobre los usos pacíficos de la energía atómica) y la - Comisión del Derecho Internacional y algunos otros Comités especializados.

Sobre la votación en la Asamblea "El Artículo 18 señala que las decisiones importantes se tomarán por el voto de la mayoría de las dos terceras partes de los miembros presentes y votantes".(17)

(17).- Sepúlveda Cesar . "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 3a.Edición Editorial Porrúa. México, D.F. 1968 Página 251.

En las cuestiones no importantes es suficiente la mayoría.

Debido a ser el órgano más grande y de más importancia, necesariamente su campo de acción es también muy amplio, teniendo -- funciones de tipo administrativo, financiero, legislativo, etc. y a través del tiempo ha seguido aumentando sus funciones. Las funciones de la Asamblea son:

- 1o.- La Admisión de nuevos miembros.
- 2o.- La suspensión de algunos miembros.
- 3o.- La expulsión de algún miembro.
- 4o.- La discusión sobre cualquier asunto o cuestión dentro - de los límites de la Carta.
- 5o.- La iniciación de estudios o formulación de recomendaciones sobre la cooperación en el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional.
- 6o.- La iniciación de estudios y formulación de recomendaciones para fomentar la cooperación política internacional
- 7o.- Hacer recomendaciones para el arreglo pacífico de cualquier situación.
- 8o.- La recepción y consideración de los informes anuales.
- 9o.- Aprobación de los acuerdos de administración fiduciaria de zonas no designadas como estratégicas.
- 10o.- Las facultades de carácter presupuestario y financiero.
- 11o.- El establecer los órganos subsidiarios necesarios.
- 12o.- La elección de los miembros no permanentes del Consejo de seguridad.
- 13o.- El conocimiento de cualquier controversia o situación - que ponga en peligro la paz o la seguridad internacional.

- 14o.- La formulación de recomendaciones con el objeto de - coordinar las actividades de los órganos especializa_ dos.
- 15o.- La responsabilidad de los organismos especializados.
- 16o.- La elección de los 27 miembros del Consejo Económico.
- 17o.- La elección de los miembros necesarios en el Consejo de Administración Fiduciaria.
- 18o.- Asuntos relacionados con el Consejo de Administración Fiduciaria.
- 19o.- Solicitar a la Corte Internacional de Justicia, la opi nión consultiva sobre cualquier cuestión jurídica.
- 20o.- El nombramiento del Secretario General de la O.N.U.
- 21o.- La formulación de recomendaciones sobre privilegios e inmunidades de los representantes del organismo.
- 22o.- La elección de los miembros de la Corte Internacional de Justicia.
- 23o.- La fijación de los sueldos de los integrantes de la - Corte Internacional de Justicia.

2.- El Consejo de Seguridad.

Desde la creación de las Naciones Unidas, se pensó que fuese el Consejo de Seguridad el órgano central de la Organización. Co mo la principal función de las Naciones Unidas es mantener la paz y fomentar la cooperación internacional, surge este órgano con ca racterísticas proteccionistas, sobre quien descansa principalmen te esta finalidad, es además el órgano permanente de las Naciones Unidas.

El Consejo de Seguridad consta de cinco miembros permanentes (Francia, Gran Bretaña, Estados Unidos, U.R.S.S. y China) y seis miembros no permanentes, elegidos por la Asamblea por períodos - de dos años; como sucedía en la Sociedad de Naciones, cualquier Estado miembro o no de las Naciones Unidas, al que afecte un conflicto, será invitado a participar en los debates correspondientes sin derecho a voto.

"A diferencia del Consejo de la Sociedad de Naciones, el Consejo de Seguridad no celebra sesiones periódicas, está organizado de tal manera que puede ejercer sus funciones de manera permanente" (18).

Funciones del Consejo de Seguridad.

El Consejo se distingue esencialmente por su carácter ejecutivo, limitativo, tiene la función casi exclusiva del mantenimiento de la paz y de la Seguridad Internacional, teniendo como limitaciones únicamente las implícitas en la obligación general que señala " En el desempeño de estas funciones, el Consejo de Seguridad, procederá de acuerdo con los proósitos y principios de la O.N.U." (19).

Así encontramos como funciones:

- a).- Resolver los conflictos que surjan entre los miembros de la O.N.U.
- b).- Elaborar planes de regulación de armamentos.
- c).- Intervenir en caso de amenaza o quebrantamiento de la paz, o caso de agresión.

(18).- Rousseau Charles. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 2a. Edición. Versión castellana por Fernando Gimenez Artiguez. Editorial Ariel. Barcelona España 1961. Página 195.

(19).- L. Oppenheim. "TRATADO DE DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO" - 8a. Edición. Traducción por J. López Olivan. Editorial Bosch. Barcelona España 1961. Tomo I. Volumen I. Página 451.

d).- Ordenar la ejecución forzosa de las sentencias de la -
Corte Internacional de Justicia.

Al igual que lo sucedido en la Sociedad de Naciones, existen en la O.N.U., facultades exclusivas de un órgano, conjuntas y comunes para el Consejo de Seguridad y la Asamblea.

Dentro de las facultades conjuntas que deben resolver tanto el Consejo como la Asamblea encontramos:

- 1o.- La admisión y expulsión de miembros de la O.N.U.
- 2o.- La suspensión de derechos y privilegios.
- 3o.- Nombramiento del Secretario General.
- 4o.- Modificaciones de la Carta.

Facultades Comunes:

- 1o.- Solución de conflictos internacionales.
- 2o.- Reglamentación de armamento.
- 3o.- Facultad de consultar a la Corte Internacional de Justicia.

Respecto del sistema de votación en el Consejo presenta un problema; generalmente el sistema a seguir es de mayoría; a diferencia de lo que sucedía en la Sociedad de Naciones (por unanimidad). Las decisiones relativas a procedimientos se toman por mayoría de siete votos, sobre los once posibles.

Las decisiones relativas a cuestiones que no son de procedimiento, también se toman por mayoría de siete votos.

En las decisiones en que un Estado es parte de la controversia, se establece la abstención de dicho Estado; al igual cuando -

se trate de promover el arreglo pacífico de las controversias - por medio de acuerdos y organismos regionales.

3.- El Consejo Económico y Social y los Organismos Especializados.

El Consejo Económico y Social fué creado para satisfacer las necesidades de orden económico, preferentemente, pero también los problemas sociales, culturales, educativos, y otros conexos, teniendo en cuenta que la paz del mundo, depende a la larga, también de la solución de los factores económicos y sociales de los Estados.

Es uno de los seis órganos principales de las Naciones Unidas, no tiene facultades ejecutivas, ni legislativas, pero sin embargo tiene a su cargo múltiples cometidos; es el órgano encargado de la cooperación social y económica, obligación que se impone a los miembros, con un carácter jurídico.

Comprende veintisiete miembros, elegidos por la Asamblea General, por períodos de tres años. Se reúnen tres veces al año y están asistidos por once comisiones consultivas que les proporcionan información sobre materias determinadas.

Las funciones del Consejo Económico se encuentran reguladas -- por el Artículo 62 de la Carta que señala:

1o.- Podrá hacer o iniciar estudios e informes relativos a - asuntos de carácter económico, social, cultural, educativo y sanitario.

2o.- Podrá hacer recomendaciones para promover el respeto de los derechos humanos y la libertad fundamental de todos.

3o.- Podrá formular proyectos de convención con respecto a cuestiones de su competencia.

4o.- Podrá convocar a Conferencias Internacionales, sobre asuntos de su competencia.

Además está facultado para coordinar los trabajos de las diferentes uniones internacionales. Concertar acuerdos, con organizaciones especializadas internacionales. Tomar medidas necesarias para recibir informes periódicos de dichos organismos. También tiene la facultad de cooperar con el Consejo de Seguridad, la ejecución de las recomendaciones de la Asamblea y prestar sus servicios a los miembros de las Naciones Unidas.

Se prevee, que creará comisiones sobre cuestiones económicas y sociales y para impulsar la protección de los derechos humanos.

Los Organismos Especializados.

Estos organismos tienen como antecedente directo, la Sociedad de Naciones; por medio del Artículo 24 del Pacto, se señalaba: "Todas las Oficinas Internacionales anteriormente establecidas por tratados colectivos, han recibido en 1945 su consagración definitiva." (20).

Así también en el Artículo 57 de la Carta de las Naciones Unidas, se establece la incorporación de todas las Instituciones Especializadas. De esta manera la O.N.U. absorbe toda la vida internacional posible.

(20).- Rousseau Charles. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 2a. Edición Versión Castellana por Fernando Gimenez Artiguez. Editorial Ariel. Barcelona España 1961. Página 204.

Para poder ser considerado por las Naciones Unidas como un organismo especializado, se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- a).- Ser un Organismo Internacional dotado de competencia propia.
- b).- Ser una Institución Intergubernamental.
- c).- Ser una Institución con amplias atribuciones internacionales.

Los organismos especializados quedan fuera del cuadro de organización de las Naciones Unidas, presentando lazos con ella, - pero solo con carácter de vínculo, no de integración a la organización; esta incorporación se lleva a cabo por medio del Consejo Económico y Social, con la aprobación de la Asamblea General.

Los vínculos que los ligan con la organización son sólo de carácter administrativo y presupuestario, ya que el Consejo Económico y Social puede coordinar las actividades de los organismos por medio de recomendaciones y la Asamblea General tiene competencia en cuanto a su presupuesto y financiamiento.

La autonomía de los organismos se puede señalar en su composición orgánica, comprendiendo en ella Estados que no sean miembros de las Naciones Unidas; en cuanto a la fijación de su Sede; en la facultad que tienen de pedir dictámen a la Corte Internacional de Justicia, previa autorización de la Asamblea General.

Gozan además de amplia inmunidad fundada en instrumentos internacionales, en cuanto a la residencia de su Sede o de sus Ofi-

cinas regionales.

Estan estructurados de la siguiente manera:

- a).- Conferencia General.
- b).- Comité Ejecutivo Permanente.
- c).- Secretaría u Oficina Administrativa.

Organismos Especializados de Carácter Mundial.

Estos organismos funcionan de acuerdo con lo dispuesto, entre otros por los Artículos 57 y 63 de la Carta de la O.N.U., se establecen por acuerdos intergubernamentales, están dotados en sus estatutos de amplias atribuciones internacionales relativas a materias de distinto orden y se vinculan a la O.N.U., a través del Consejo Económico y Social, el cual hace recomendaciones para coordinar su acción y sus actividades, además de iniciar negociaciones entre los Estados interesados para la creación de otros nuevos organismos especializados; los principales de carácter mundial son los siguientes:

- 1o.- La Organización Internacional del Trabajo.
- 2o.- La Administración de las Naciones Unidas para la Organización del Socorro y la Reconstrucción.
- 3o.y 4o.- Fondo Monetario Internacional y Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo Económico.
- 5o.- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- 6o.- Organización de la Aviación Civil Internacional.

- 7o.- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- 8o.- Organización Internacional de Refugiados.
- 9o.- Organización Mundial de Sanidad.
- 10o.- Unión Postal Universal.
- 11o.- Unión Internacional de Telecomunicaciones.
- 12o.- Organización Meteorológica Internacional.
- 13.o.- Organización Marítima Consultiva Intergubernamental.
- 14o .- Organización Internacional del Comercio.

Organismos Especializados de Carácter Regional.

Presentan como principal característica, la de no ser intergubernamentales, pero son reconocidos en carácter consultivo por el Consejo Económico y Social, según los Artículos 62 y 71 de la Carta de la D.N.U., aquí se comprenden instituciones privadas de muy distinta índole, que contribuyen dentro de sus respectivas especialidades, a la realización de funciones internacionales regionales, presentan dos grupos principales: El primero, que se ocupa de actividades económicas y sociales de las regiones que representan, suman casi un centenar y destacan agrupaciones feministas, turísticas, religiosas, humanitarias, científicas, económicas, etc... y el segundo grupo, que es mucho más numeroso, reúnen organizaciones que se refieren solo a una determinada actividad del Consejo Económico y Social y sus fines son muy variados, las cuales sirven para consultas Ad Hoc.

4.- El Consejo de Administración Fiduciaria.

La idea que dió nacimiento a este órgano de la O.N.U., se realizó debido a la necesidad de protección a aquellos Estados que no habían adquirido su independencia. Su antecedente directo se encuentra también en el régimen de mandato que existió en la Sociedad de Naciones, al cual hicimos referencia; con la diferencia de que en la O.N.U. recibe el nombre de Consejo de Administración Fiduciaria.

Está reglamentado en el Artículo 75 de la Carta, entendiéndose se por Administración Fiduciaria " Aquella que tenga como misión la administración y vigilancia de los territorios que pueden colocarse bajo dicho régimen en virtud de acuerdos especiales" (21).

Sus objetivos básicos son enumerados por el Artículo 76 de la Carta y ellos son:

- a).- Fomentar la paz y la seguridad internacional.
- b).- Promover el adelanto político, económico, social, y educativo de los habitantes de los territorios fideicomitidos y su desarrollo progresivo hacia el gobierno propio o la independencia.
- c).- Promover el respeto a los derechos humanos y a la libertad fundamental de todos.
- d).- Asegurar un tratamiento igual para todos los miembros de la O.N.U.

(21).- Díez de Velasco Vallejo Manuel. "CURSO DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO". Editorial Tecnós, S.A. Madrid España 1963. Tomo I. Página 531.

Este régimen se aplica a los territorios que mediante el acuerdo correspondiente se encuentran bajo las siguientes circunstancias:

- a).- Territorios actualmente bajo el régimen de mandato.
- b).- Territorios como resultado de la Segunda Guerra Mundial, fueron segregados de Estados enemigos.
- c).- Territorios voluntariamente colocados bajo este régimen por los Estados responsables de su administración.

5.- La Corte Internacional de Justicia.

Es el órgano judicial por excelencia dentro del sistema de organización de la O.N.U., como lo señala el Artículo 92 de la Carta; además de ser uno de los órganos principales de la organización (Artículo 70.).

En cuanto a su organización debemos señalar que los jueces de la Corte, son elegidos por la Asamblea General y el Consejo de Seguridad; las condiciones para que puedan participar en las elecciones los jueces, es facultad también de la Asamblea, previa recomendación del Consejo de Seguridad.

La calidad de miembro de la O.N.U. trae aparejada ipso facto, la de ser parte en el Estatuto de la Corte; y para que un Estado no miembro sea parte en el Estatuto, deberá atenerse a las condiciones establecidas por la Asamblea General; así como también las condiciones bajo las cuales la Corte esta abierta a Estados no miembros, será competencia del Consejo de Seguridad.

Este órgano de la O.N.U., tiene como antecedente directo el Tribunal Permanente de Justicia Internacional, al cual hicimos - mención con anterioridad.

6.- La Secretaría General.

A).- La Secretaría General.

B).- El Secretario General.

" La Secretaría de la Organización, forma el complejo administrativo más grande en el orden internacional conocido hasta - los tiempos presentes" (22).

Está formada por un Secretario General y del personal que necesita la organización; según el Artículo 97 de la Carta. El Secretario General es nombrado por la Asamblea General a recomendación del Consejo de Seguridad.

La Secretaría está organizada en varias unidades administrativas; siendo sus jefes directamente responsables ante el Secretario General. Esta organización ha sido modificada a lo largo de su existencia quedando desde enero de 1955 en la siguiente forma:

- a).- Un despacho del Secretario General a cuyo cargo está un Secretario Ejecutivo con carácter de Director.
- b).- Dos Subsecretarios encargados de auxiliar al Secretario General en las misiones que se les encomiendan.
- c).- Cinco departamentos encargados a Subdirectores con categoría de Subsecretarios.

(22).- Díez de Velasco Manuel. "CURSO DE DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". Editorial Tecnos, S.A. Madrid España 1963. Tomo I Pág.562.

Estos departamentos son:

- 1o.- Asuntos Políticos y del Consejo de Seguridad.
- 2o.- Asuntos Económicos y Sociales.
- 3o.- Administración Fiduciaria e Información sobre Territorios no Autónomos.
- 4o.- Departamento de Información Pública.
- 5o.- Departamento de Conferencias y Servicios Generales.

d).- Existen también cuatro Oficinas dedicadas respectivamente a:

- 1o.- Asuntos Jurídicos.
- 2o.- Oficina del Interventor.
- 3o.- Oficina de Personal.
- 4o.- Oficina de Servicios Generales.

En julio de 1956 se vio la necesidad de aumentar el número de Subsecretarios Generales.

La Secretaría presenta una característica importante; su carácter internacional, basada en lo prescrito por el Artículo 100 de la Carta, al que ordena: no solicitar ni recibir instrucciones de ningún gobierno, ni de ninguna autoridad ajena y abstenerse de -- actuar en forma alguna que sea incompatible con su condición de -- funcionario internacional.

Cada miembro de la O.N.U., debe comprometerse a respetar el carácter exclusivamente internacional de los funcionarios de la Secretaría.

El personal superior de la Secretaría goza de ciertas inmundi

dades regidas por diversos instrumentos jurídicos internacionales; la organización goza también de privilegios e inmunidades para el ejercicio de sus funciones: El Secretario General y el Secretario General Adjunto gozan de inmunidad diplomática; los demás funcionarios gozan de inmunidad jurisdiccional para actos realizados en el ejercicio de sus funciones, además de inmunidad fiscal.

E.- CARACTERISTICAS DEL SECRETARIO GENERAL DE LA O.N.U.

Es la pieza principal de la Secretaría, sobre el recae toda la responsabilidad y es responsable también de la independencia - del órgano al cual dirige.

Podemos decir que se le considera como el Jefe Supremo Administrativo de la Organización ya que, el silencio de la Carta al no reglamentar sus funciones puede entenderse como el deseo de - dejarlo desempeñar libremente todas aquellas funciones que sean necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones.

Sus funciones y facultades son muy complejas, pues como ya hemos señalado, éstas no se encuentran reglamentadas, así encon tramos:

- 1o.- Ser el más alto funcionario administrativo de la Organización.
- 2o.- Actuar en su capacidad de Secretario General, en todas las sesiones de la Asamblea General, del Consejo de Seguridad, del Consejo Económico y Social y del Consejo - de Administración Fiduciaria.
- 3o.- Desempeñar las demás funciones que le encomienden estos órganos.

4o.- Presentar un informe anual y todos los demás que considere necesarios, a la Asamblea General, sobre las actividades de la organización.

5o.- El nombramiento del personal de conformidad con la Asamblea General.

El primer Secretario General de la O.N.U., fué el Noruego - Trugue Lie, nombrado en 1946.

La Asamblea General nombró el 3 de noviembre de 1961 a U - Thant de Birmania, como Secretario Interino; el 30 de noviembre de 1962, la Asamblea le nombró Secretario General por un período que terminaría el 3 de noviembre de 1966, habiéndosela prorrogado sus funciones el 1o. de noviembre de 1966, por un período que deberá terminar el 31 de diciembre de 1971.

Tratando de hacer una comparación entre el Secretario General de la Sociedad de Naciones y el Secretario General de la O.N.U. - para obtener un resultado práctico y analizar así los adelantos - obtenidos, diremos: En la Sociedad de Naciones el Secretario era nombrado por el Consejo a diferencia de lo sucedido en la O.N.U., donde el Secretario General es nombrado por la Asamblea, a recomendación del Consejo de Seguridad.

En la antigua organización (Sociedad de Naciones, el Secretario General poseía funciones únicamente de carácter administrativo y financiero. En la O.N.U., el Secretario General es como ya dijimos el Jefe Supremo Administrativo; con la característica de que - sus funciones no están especificadas en la Carta, dándole con ello una mayor facultad de actuación, especialmente de carácter políti-

co cosa que no sucedió en la Sociedad de Naciones.

Al igual que en la Sociedad de Naciones el Secretario General, era Secretario de los demás órganos de la Sociedad, por derecho; en la O.N.U., el Secretario General actúa con este carácter en las -- Asambleas que realizan sus órganos.

Finalmente consideramos que existe una libertad de ejercicio en cuanto a sus funciones, porque no se le reglamenta de una manera - enumerativa, sino que se encuentran implícitas en la Carta, dándole con ello una mayor libertad de actuación al Secretario General de - la O.N.U., además de tener un papel de mayor importancia que el que poseía el Secretario General de la Sociedad de Naciones, al cual se limitaba a facultades de tipo administrativo y financiero exclusiva mente.

CAPITULO SEGUNDO

" LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ORGANISMO ESPECIALIZADO DE LA O. N. U. "

S U M A R I O :

V.- SUS ANTECEDENTES, CREACION, COMPETENCIA Y FINES. A.- Antecedentes y Creación. B.- Estructura y Funcionamiento. 1.- La Conferencia Internacional del Trabajo. 2.- El Consejo Administrativo. 3.- Oficina Internacional del Trabajo. C.- Prescripciones Generales relativas a la Constitución de la O.I.T. - D.- Diversas disposiciones en cuanto al Código de la O.I.T. - VI.- NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS EN LA O.I.T. A.- Significado de los salarios. B.- El salario en las diversas épocas. 1.- Comunidades primitivas. 2.- En la Industria Moderna. 3.- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos. -- C.- Los Convenios y las Recomendaciones Internacionales de la O.I.T. sobre el Salario. 1.- Convenios Internacionales de la O.I.T. 2.- Recomendaciones Internacionales de la O.I.T.

" LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ORGANISMO
ESPECIALIZADO DE LA O. N. U. "

V.- SUS ANTECEDENTES, CREACION, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.

A.- ANTECEDENTES Y CREACION.

Existen diversos antecedentes que le dieron origen, algunos de ellos ya mencionados en el capítulo anterior, pero es necesario agregar que la O.I.T., nació a la vida jurídica internacional como resultado de las múltiples aspiraciones que surgieron al finalizar la Primera Guerra Mundial, unida al deseo del mundo de salvaguardar la paz y la justicia social.

La historia de la Organización comenzó desde mucho antes de 1919, año en el que formalmente fué creada dentro de la parte XIII del Tratado de Versalles, momento a partir del cual se colocaron las bases principales de una legislación internacional del trabajo.

Debemos hacer constar que para llegar a esa realización, hubo que recorrer un largo camino lleno de obstáculos y de problemas, debido especialmente a la intrínseca naturaleza de las mejoras que se pretendían lograr, de manera especial las de orden económico, contra las cuales siempre han presentado todo género de explicables oposiciones. Así podemos afirmar que antes de la Primera Guerra Mundial se formularon solo algunas convenciones internacionales sobre el trabajo, pero nunca se llegó a crear alguna organización internacional sobre esa materia.

Diena en su Obra de Derecho Internacional Público menciona al respecto:

" En 1890 se celebró en Berlín una Conferencia para adoptar de común acuerdo disposiciones en caminadas a proteger a los obreros, pero no fué posible entonces llegar a resultado práctico alguno, especialmente por la diversidad de las -- condiciones en que se encontraban los distintos países a este propósito; y todo se redujo a la adopción de algún voto (296).

En cambio, el 15 de abril de 1904 se estipuló -- una convención entre Italia y Francia, llamada Tratado de Trabajo, por lo cual se estableció -- entre otras cosas que las sumas entregadas en -- la caja nacional de ahorro francesa pudiese ser transferida a la caja postal italiana y recíprocamente (297);

(296).- Sobre las tentativas anteriores para -- crear un derecho internacional obrero, véase -- Krawtchenko en la Revue Générale, 1916 página -- 297 y siguientes.

(297).- Un acuerdo posterior concluido entre am -- bos Estados el 20 de enero de 1906 completó y -- requirió cuanto se refiere a la cláusula indicada.

que los italianos en Francia deberían obtener - en caso de accidente de trabajo las mismas indemnizaciones que los franceses y recíprocamente los franceses en Italia (298); que en cada uno de ambos Estados comités especiales velarían sobre las operaciones del otro Estado contratante (299). Se añadió, además que ambos Estados se reservaban la regulación de los derechos de los obreros del otro Estado, en lo relativo a las pensiones por vejez e invalidez, una vez votada por los respectivos Parlamentos las oportunas leyes. Se declaró además que en caso de que fuese convocada una conferencia internacional para la protección de los trabajadores, la adhesión de uno de los Estados contratantes daría --

(298).- A esta cláusula se dió ejecución por acuerdo estipulado entre Francia e Italia el 9 de junio de 1906. Para la ejecución del art. 5 de este acuerdo se concertó entre las administraciones competentes entre Francia e Italia un reglamento que fué aprobado y hecho ejecutivo en Italia por R. Dec. del 20 de noviembre de 1908.

(299).- Un acuerdo posterior concluido en París el 15 de junio de 1910, al que se dió ejecución en Italia por ley del 3 de marzo de 1912, tiene por objeto la protección de los jóvenes obreros en Francia (Véase Rivista di Dir. Int., 1912, - página 633).

lugar a la adhesión del otro (300)

Esta convención tiene la máxima importancia no sólo por las disposiciones que contiene, sino más aún, porque ha constituido el punto de partida ulterior y más extensos acuerdos. En efecto - le siguió el tratado de trabajo italo-frances -- del 30 de septiembre de 1919 (301) para regular especialmente la emigración entre ambos Estados, la protección de los trabajadores inmigrados en cuanto concierne a las condiciones de trabajo y de asistencia, los seguros de invalidez y de vejez, la asistencia medica y hospitalaria. Este tratado fué completado mediante otros acuerdos franco-italianos de 22 de mayo de 1924, de 4 de

(300).- Véase Pic. La convention franco-italienne du travail et le droit international (Revue Générale de Dr. Int. Pub., 1904. pág.515-531). - Consultese también Torlonia. La Protezione internazionale dei lavoratori italiani (Archivio Giurid. Vol.76. págs 27-52); Dochow. Internationales Arbeiterschutz (Zeitschrift für internationales Recht. 1906. págs 584-593) y los autores en él citados.

(301).- Véase el texto en la Rivista di Dir. Int. 1919-1920. págs 407 y siguientes.

junio de 1924 y de 30 de junio del mismo año (302).

Hay que recordar también que por iniciativa - del gobierno Suizo el día 8 de mayo de 1905 se reu_ nio en Berna una Conferencia, en la que participa_ ron los representantes oficiales de numerosos: -

(302).- Otro acuerdo relativo a la protección de - los trabajadores se incertó en los tratados de co_ mercio concluidos por Italia con Alemania el 3 de diciembre de 1904, con Austria-Hungría el 11 de fe_ brero de 1906, con Suiza el 13 de julio de 1904 - Especialmente notable es la conversación concerta_ da el 19 de septiembre de 1906 entre Italia y Hun_ gría para el seguro de los obreros contra los acci_ dentes de trabajo, convención a la que se le dió - ejecución en Italia por ley del 6 de julio de 1911, como también la conversación estipulada para un fin análogo con Alemania el 31 de julio de 1912, ratifi_ cado el 25 de marzo de 1913 y hecho ejecutivo en - Italia por Dec. R. del 28 de marzo de 1913 (Rivista Dir, Comm. 1913. I. pág 419. Rivista di Dir, Int. - 1913 pág 257). Estas dos últimas conversaciones -- despues de la gran guerra fueron puestas de nuevo - en vigor por voluntad de Italia. Respecto de las - normas vigentes a este propósito en las relaciones entre Italia y Suecia, véase Revue de dr. int. pri_ vé. 1912. pág 630 y Rivista di Dri, Comm. VolIX. - I. pág 844.- (Véase la ley italiana de 11 de junio de 1913. No.958. con la que se dió ejecución a la - convención Italiana y los Estados Unidos de América que modificó lo relativo a la protección de los tra_ bajadores.- Por otros acuerdos internacionales de protección de los obreros, véase Revue de Der. Int. privé. 1909, pág 979. No. 2; 1910 pág 650 y sig, -- Consultese también Capitain. Le Conventions interna_ tionales sur le accidents de travail (Revue de dr. int. privé. 1910. pág 337 y sig. 747 y sig). Ade_ - más debemos mencionar un tratado de trabajo entre -- Italia y Luxemburgo firmado el 11 de noviembre de -- 1920, la convención italo-argentina firmada en Bue_ nos Aires el 26 de marzo de 1920, hecha ejecutiva en Italia por R.Dec. del 19 de junio de 1922 no. 1120 - (Rivista di Dir. Int. 1922. pág 422); la convención italo-brasileña firmada en Roma el 8 de octubre de - 1921 de emigración y trabajo, hecha ejecutiva en Ita_ lia por R.DEC. ley de 11 de marzo de 1923. No. 783 (Rivista 1923 pág. 180).

Estados, que elaboraron los proyectos de dos convenios internacionales, que tenían por objeto una prohibición del trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria y la prohibición del uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, para evitar que la salud de los obreros fuese perjudicada (303). Se pudo llegar a un acuerdo limitando las discusiones y deliberaciones a dos puntos esenciales, a diferencia de lo que aconteció en Berlín en 1890. Los proyectos elaborados en la conferencia de 1905 sirvieron en efecto de base al texto de dos convenios que fueron suscritos en Berna el 26 de septiembre de 1906 (304) por los representantes de varios Estados, pero no de todos aquellos que habían participado en la Conferencia." (23)

(303).- Véase en la Revue de Dr. Int. Privé. - 1905 pág 233 y en la Revue Générale 1905. pág 565 y sig.

(304).- A la convención sobre trabajo nocturno de las mujeres se dió ejecución en Italia por ley del 29 de julio de 1909; a la convención del uso del fósforo blanco se dió ejecución en Italia por ley del 23 de junio de 1910. Una Conferencia Internacional posterior se celebró en Berna del 15 al 25 de septiembre de 1913 para discutir la introducción de importantes modificaciones.

(23) Diena Julio. "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO" 3a, Edición Italiana. Traducción por J. Trias de Bes y L. Quero Morales. - Barcelona España 1962. Tomo II. páginas 369 y siguientes.

El primer director de la O. I. T., fué el eminente político - francés Albert Thomas, quien inició la primera Conferencia de carácter técnico, así como también las primeras investigaciones formales al respecto, mismas que lograron formar poco a poco, una autoridad firme y respetada para dicha organización naciente.

Se integró un equipo de funcionarios internacionales de reconocido prestigio e independientes a la sumisión a cualquier gobierno; lentamente se fueron formando sus Salas de reuniones, su Biblioteca etc., y por fin, tuvo lugar la Primera Conferencia Internacional del Trabajo, misma que se reunió en Washington, en 1919 adoptándose seis Convenios y seis Recomendaciones que reglamentaban la jornada de ocho horas; la protección de la maternidad en la industria y el comercio; la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y menores y de su empleo en ocupaciones nocivas para la salud; la fijación de una edad mínima de admisión a los trabajos industriales.

Aunque jurídicamente distinta de la Sociedad de Naciones, la Organización Internacional del Trabajo estaba ligada estrechamente a ésta; pues la Asamblea de la Sociedad de Naciones, votaba el presupuesto de la Organización, pero sin embargo no tenían los mismos miembros, algunos países seguían dentro de la O. I. T., después de abandonar a la Sociedad de Naciones y algunos otros miembros de la Sociedad, entraron a la O. I. T.

En 1944, todavía durante la Segunda Guerra Mundial se celebró la 26a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia; donde se adoptó una declaración definiendo los objetivos

de la Organización Internacional del Trabajo y señalando los principios de justicia social.

Nuevamente en 1945 se enmienda la Constitución de la Organización, entrando en vigor el 26 de septiembre de 1946, posteriormente se llevó a cabo otra enmienda a la Constitución en la Conferencia de Montreal, que entró en vigor el 20 de abril de 1948.

"El día 2 de octubre de 1946 la Conferencia General aprobó por unanimidad el acuerdo con las Naciones Unidas, que en base al Artículo 26 de la Carta, concede a la Organización el estatuto de Organismo Especializado" (24)

En resumen, evidentemente existía una premeditada y censurable desidia fomentada sin duda, por intereses inconfesables que impedían peligrosamente el movimiento de redención de la clase obrera; pero la evidente y objetiva contribución y la magnitud del esfuerzo de la clase obrera para lograr la victoria en la primera guerra mundial, fué el factor esencial para que en los tratados de paz se le hiciera justicia, otorgándole el reconocimiento de sus derechos, en virtud de que la paz internacional es inseparable de la justicia social y de que precisamente son las injusticias, las miserias y las privaciones de las masas trabajadoras, las causas que engendran descontento susceptible de poner en peligro la paz y la armonía mundial; eso mismo se hizo constar en el preámbulo de la reglamentación constitucional de la O.I.T., en la parte XIII del Tratado de Versalles; sólo que debemos tener en cuenta que tam

(24).- Díez de Velasco Manuel. "CURSO DE DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO" Editorial Tecnos S.A. Madrid España 1963. Tomo I. Pág 594.

bién militaban al mismo tiempo en el ánimo de sus creadores, la necesidad de adoptar soluciones que uniformaran, en todos los países, frente a los naturales y previsibles encarecimientos de los costos de producción, las condiciones de su competencia en los mercados mundiales y todo eso contribuyó de manera necesaria al surgimiento de la organización que nos ocupa.

B.- ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.

Desde un punto de vista meramente jurídico, la Organización Internacional del Trabajo, surgió a la vida jurídica y política mediante la creación de diversos acuerdos internacionales suscritos por varios Estados que veían la necesidad de una mejor protección a una de las clases sociales económicamente más débiles, como es la clase obrera.

"La O.I.T., se propone mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo a través de una acción concertada internacional"(25)

Al igual que otros organismos especializados, esta organización presenta ciertas características de vinculación con las Naciones Unidas, mediante acuerdos que deben celebrarse con el Consejo Económico y Social de la O.N.U.; además tiene la facultad el Consejo Económico y Social de hacer Recomendaciones a los organismos especializados que pueden ser entre otros, sobre los derechos humanos, además de hacer estudios y elaborar informes sobre esa materia. Otra de sus funciones es coordinar las actividades de

(25).- Sepulveda Cesar, "DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO". 3a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México D.F. 1968. Página 267.

los organismos especializados; pero en lo referente a a consulta con los organismos especializados, la práctica ha sido muy escaza. Deben también los organismos que presentan este carácter, presentar informes periódicos al Consejo, quien comunicará a la Asamblea General de la O.N.U., las observaciones que crea pertinentes al respecto; pero es determinante la vinculación que presenta en el aspecto económico y financiero.

Encontramos en la O.I.T., ciertos puntos de diferencia en relación con los demás organismos especializados como son, entre otros, su estructura tripartita, consistente en tres diferentes tipos de representantes: De la clase obrera, de los patronos y de los gobiernos; su sistema de votación, ya que en la O.I.T., las decisiones se toman por mayoría de las dos terceras partes de sus miembros.

Como en los demás organismos especializados su estructura es la siguiente:

- 1.- Asamblea General o Conferencia General (en la O.I.T. se denomina Conferencia General).
- 2.- Consejo Administrativo.
- 3.- Secretaría.

Sus reuniones se realizan periódicamente cada año, examinando los temas que el Consejo de Administración ha escogido, dándole finalmente la categoría de Convenios o Recomendaciones; temas que han sido sugeridos al Consejo por diversos órganos o instituciones inclusive la misma O.N.U., a través del Consejo Económico y Social.

los organismos especializados; pero en lo referente a a consulta con los organismos especializados, la práctica ha sido muy escasa. Deben también los organismos que presentan este carácter, presentar informes periódicos al Consejo, quien comunicará a la Asamblea General de la O.N.U., las observaciones que crea pertinentes al respecto; pero es determinante la vinculación que presenta en el aspecto económico y financiero.

Encontramos en la O.I.T., ciertos puntos de diferencia en relación con los demás organismos especializados como son, entre otros, su estructura tripartita, consistente en tres diferentes tipos de representantes: De la clase obrera, de los patronos y de los gobiernos; su sistema de votación, ya que en la O.I.T, las decisiones se toman por mayoría de las dos terceras partes de sus miembros.

Como en los demás organismos especializados su estructura es la siguiente:

- 1.- Asamblea General o Conferencia General (en la O.I.T. se denomina Conferencia General).
- 2.- Consejo Administrativo.
- 3.- Secretaría.

Sus reuniones se realizan periódicamente cada año, examinando los temas que el Consejo de Administración ha escogido, dándole finalmente la categoría de Convenios o Recomendaciones; temas que han sido sugeridos al Consejo por diversos órganos o instituciones inclusive la misma O.N.U., a través del Consejo Económico y Social.

Para la discusión de un tema se han adoptado dos sistemas a seguir:

- a).- Doble discusión, consistente en el estudio del problema en dos reuniones anuales; en la primera se analiza de una manera general, en la segunda se dá una resolución definitiva.
- b).- Simple discusión, la cual se lleva a cabo dieciocho meses antes de la apertura de la Conferencia.

Examinaremos a continuación los principales elementos de la estructura de la O.I.T., como sigue:

1.- La Conferencia Internacional del Trabajo.

Presenta este órgano, un carácter legislativo dentro de la O.I.T., siendo además el órgano principal y la máxima autoridad.

Sus reuniones se llevan a cabo cada vez que las circunstancias lo ameritan y generalmente cada año.

La Conferencia Internacional del Trabajo se compone por cuatro representantes de cada Estado miembro:

- a).-- Dos representantes del Gobierno.
- b).-- Un representante de los trabajadores.
- c).-- Un representante de los patronos.

Al igual que cualquier órgano de una determinada institución, la Conferencia Internacional del Trabajo, tiene determinadas funciones:

- 1o.- El adoptar normas internacionales de trabajo.
- 2o.- Examinar los métodos de los gobiernos en cuanto a la aplicación de dichas normas.

3o.- Presentar en la siguiente Conferencia, los anuarios que con anterioridad los diversos miembros debieron proporcionarle, sobre los resultados obtenidos por la aplicación de los Convenios o Recomendaciones.

Los gobiernos también tienen la obligación ante la Conferencia de presentar el mencionado anuario de la aplicación de dichos Convenios y Recomendaciones, que hubieren sido ratificados por ellos mismos.

2.- El Consejo de Administración.

Es un órgano administrativo y originariamente estaba compuesto de veinticuatro personas, después, en 1922 se elevó al número de 32 y finalmente a 48 (Artículo 7 de la Constitución de la O.I.T.); pero en todas las ocasiones integrado en forma tripartita (Representantes de los trabajadores, de los patronos y de los gobiernos), a saber:

- a).- Veinticuatro representantes de los gobiernos.
- b).- Doce representantes de los patronos.
- c).- Doce representantes de los obreros.

Este órgano se reúne varias veces al año y posee las siguientes funciones:

- 1o.- Formular la orden del día de la Conferencia cuando se halla de reunir.
- 2o.- La elección del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
- 3o.- La elección del Presidente y Vicepresidente.
- 4o.- La redacción de los formularios que se envíen a los miembros.

5o.- El presupuesto de la Organización.

6o.- Recibir y tramitar quejas de los diversos grupos patronales u obreros en contra de determinados gobiernos - violadores de Convenios o Recomendaciones, ratificados por dichos gobiernos.

7o.- Supervisar el trabajo administrativo de la Oficina.

El Consejo de Administración se deberá renovar cada tres años, pero si por cualquier circunstancia no se reuniere para la celebración de elecciones, el Consejo continuará en sus funciones hasta la realización de dichas elecciones

3.- La Oficina Internacional del Trabajo.

Esta Oficina tiene su Sede en la Ciudad de Ginebra, Suiza y está a cargo de un Director General, auxiliado por un Director Adjunto. El Director General de la Oficina es nombrado por el Consejo de Administración, el cual le dará instrucciones y ante quien será responsable del buen manejo de la Oficina, contando para ello con cierto número de servicios y treinta y dos funcionarios, originarios de diversos países. Dicho personal será nombrado por el propio Director General, guiándose por las reglas que el Consejo haya aprobado.

El Director General, o en su caso el suplente, deberá asistir a todas las sesiones que realice el Consejo Administrativo; actuando también como Secretario de la Organización.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo son:

- 1o.- La compilación y distribución de los informes relativos a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.
- 2o.- El estudio de las cuestiones que se deberán tratar en las Conferencias.
- 3o.- La realización de encuestas especiales.
- 4o.- Preparar la documentación a tratar en la Conferencia.
- 5o.- Cumplir los deberes necesarios para la aplicación de los Convenios.
- 6o.- Prestar la ayuda necesaria para la elaboración de la legislación de los diversos miembros, de acuerdo con las disposiciones de las Conferencias.
- 7o.- Cumplir con lo reglamentado en la Constitución de la O.I.T.
- 8o.- Redactar en el idioma que el Consejo de Administración le señale, publicaciones relativas a la industria y al trabajo que tengan un interés internacional.

C.- PRESCRIPCIONES GENERALES RELATIVAS A LA CONSTITUCION DE LA O.I.T.

Debido a la necesidad de una mejor organización jurídica del propio organismo, se estableció una Constitución reglamentaria de la O.I.T., siendo aprobado el texto original de la misma, en 1919 y modificada varias veces, tiempo despues , por divesos instrumentos de enmienda en 1922, entrando en vigor hasta el 4 de junio de 1934.

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se divide en cuatro Capítulos, integrados por cuarenta artículos, además de un Preámbulo y un Anexo, compuesto de cinco fracciones; los cuales por su importancia y por su profundo contenido humano y social reproducimos a continuación:

P R E A M B U L O :

" Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social.

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universal; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de duración máxima de jornada y de la semana de trabajo, contratación de mano de obra, lucha contra el desempleo, GARANTIA Y UN SALARIO VITAL ADECUADO, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo protección de la niñez, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de SALARIO IGUAL PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR y del principio de libertad sindical, organización de enseñanza profesional y técnica y otros medios análogos;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstácu

lo a los esfuerzos de otras naciones que desean mejorar la suerte de los trabajadores de sus propios países:

Las altas partes contratantes, motivadas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este Preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo." (26)

C A P I T U L A D O :

El Capitulo de la Constitución como ya hemos señalado, está integrado por cuatro Capítulos que reglamentan respectivamente:

- a).- Capítulo I, Organización. (trece artículos).
- b).- Capítulo II, Funcionamiento. (veintiún artículos).
- c).- Capítulo III, Prescripciones Generales (cuatro artículos)
- d).- Capítulo IV, Disposiciones diversas (dos artículos)

El Capítulo Primero, relativo a la organización, menciona su finalidad al crearse, de acuerdo con lo expuesto en el citado - Preámbulo; además señala la categoría de miembro de la organización:

- 1.- Los Estados miembros de la Organización Internacional -- del Trabajo hasta el 10. de noviembre de 1945.

(26).- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Edición 1963. Imprenta A. Kundig, Ginebra Suiza. Página 1.

2.- Cualquier Estado que desee adquirir la calidad de miembro que se encuentre dentro de los siguientes supuestos:

a).- Que haya sido miembro originario de la O.N.U., así como cualquier Estado admitido dentro de la misma organización.

b).- Cualquier Estado que sea aceptado por la mayoría - de las dos terceras partes de los delegados presentes en la Conferencia.

Señala también la posibilidad de retiro, mediante el aviso previo al Director General, con la condición de haber cumplido con sus obligaciones como tal. Se prevee también la posibilidad de reingreso, realizándose como si se tratara de un ingreso.

Se reglamenta también la estructura de la O.I.T., como sigue:

" La Organización Permanente comprende:

a).- La Conferencia General de los representantes de los miembros;

b).- El Consejo de Administración, compuesto como lo indica el Artículo 7o;

c).- La Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo Administrativo" (27)

Entre su variado contenido trata de la frecuencia de las Conferencias y su reglamentación, así como las facultades que se les otorgan a los representantes; así mismo sobre el derecho de voto,

(27).- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Edición de 1963. Imprenta A. Kundig. Ginebra Suiza. Artículo 2o. Página 4.

la localización de la celebración de las Conferencias y la posibilidad de cambio de la Sede, se reglamenta en los artículos 5o. y 6o.

Según hemos indicado en la parte relativa al Consejo de Administración, su competencia encuentra su reglamentación de vida.

El nombramiento del Director General está a cargo del Consejo de Administración (Artículo 9o.).

Los artículos referentes al personal de la Oficina y su carácter internacional como funcionarios, están reglamentados en este capítulo por el artículo 9o..

Se anota la posibilidad y en sí la realidad de que el puesto de funcionario en la Oficina, pueda ser ocupado por una mujer.

La prohibición de que el personal de la Oficina reciba sugerencias u órdenes de cualquier gobierno o institución que no sea la misma O.I.T. y también se encuentra prevista en la Constitución.

Las funciones que le conciernen a la Oficina Internacional del Trabajo, señaladas anteriormente, se encuentran reguladas por el artículo 10o.

Existen también cierto número de Oficinas Gubernamentales de aquellos Estados miembros, para que en caso de necesidad, puedan comunicarse con el Director General, utilizando los medios de vida.

La Organización Internacional del Trabajo, también está dispuesta a cooperar con cualquier otro organismo internacional de carácter general; así también les da oportunidad de participar en sus Conferencias con la limitación del voto. La O.I.T., puede consultar a cualquier otro organismo internacional especializado en los problemas de su competencia.

En resumen, podemos concluir afirmando que la existencia de los puntos de contacto con los diversos organismos, permite una mejor comunicación, lazos más amplios de relación y un mejor desarrollo con el derecho internacional.

En cuanto al aspecto presupuestario y financiero de la O.I.T. se encuentra prevista en el artículo 13o. dando fin con ello al Primer Capítulo de la Constitución.

Por su parte el Capítulo Segundo reglamenta todo lo relacionado con el funcionamiento, tanto los preparativos necesarios para una reunión de la Conferencia; como para la fijación del orden -- del día, de acuerdo a las proposiciones hechas por los miembros o por diversas instituciones; este tipo de funciones le son encargadas al Consejo de Administración, quien también fija las reglas -- para la adopción de un Convenio o de una Recomendación.

La orden del día deberá hacerse del conocimiento de los miembros, por lo menos cuatro meses antes de la reunión (artículo 15o) los cuales deberán examinarla para la mejor realización de la -- Conferencia.

Se pueden presentar objeciones a dicha orden del día (artículo 16o) siempre y cuando se motiven dichas objeciones, en una nota enviada al Director General. Pero esto no será motivo de exclusión de un punto en discusión en la orden del día, si la Conferencia así lo decidiera.

Dentro de la Conferencia se elegirá un Presidente y tres Vicepresidentes de la misma, debiendo reglamentar la propia Conferencia sus funciones y nombrar las comisiones necesarias.

El Sistema de votación dentro de la Conferencia será de sim

pla mayoría, no surtiendo efectos ninguna votación que sea menor a la mitad del número de los delegados presentes y votantes. La Conferencia tiene así mismo la facultad de nombrar expertos técnicos .

En lo relativo a los Convenios y Recomendaciones encontramos su reglamentación en el artículo 196; que se refiere de manera especial a su votación; modificaciones necesarias; texto auténtico y obligaciones de los miembros tanto en Convenios como en Recomendaciones; efectos de los Convenios y Recomendaciones; registro de los mismos ante la O.N.U., nuevos proyectos de Convenios; las memorias que deberán presentar los miembros, etc.

Anteriormente indicamos que es facultad de la Oficina Internacional del Trabajo, recibir y tramitar las reclamaciones relativas a la violación de los Convenios o Recomendaciones; facultad que encontramos más ampliamente reglamentada en el artículo 240., así también, la posibilidad de publicar dichas reclamaciones.

En cuanto a las quejas relativas a la aplicación de convenios se señala en los artículos 260, 270, 280, 290 y 300, las decisiones que se tomen en lo relativo a las quejas presentadas; es facultad que posee la Corte Internacional de Justicia, y sus resoluciones serán inapelables (artículo 310.)

En el Capítulo Tercero, relativo a las prescripciones generales, se encuentra todo lo concerniente a la aplicación de los Convenios en territorios no metropolitanos.

Existe también un artículo dedicado a las enmiendas que puedan presentarse a esta Constitución, que deberá adoptarse, tal decisión por mayoría de la Conferencia, ya que como mencionamos -

es el órgano legislativo de la Organización.

Se presenta también lo relativo a la realización de las Conferencias Regionales, que tienen como objetivo la mejor realización de los fines de la O.I.T.

En cuanto al problema de la interpretación de la Constitución de la Organización, es facultad que posee la Corte Internacional de Justicia; siendo sus resoluciones inapelables.

Las disposiciones diversas, se localizan en el Capítulo Cuarto, este tipo de disposiciones marcan el Estatuto jurídico de la Organización, dándole una capacidad para poder contratar, adquirir bienes inmuebles, disponer de ellos, y comparecer a juicio.

Los privilegios e inmunidades que la Organización posee, se determinan por el goce en su ejercicio de aquellos que sean necesarios para el mejor logro de sus fines.

El Director General, los Delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo y los funcionarios de la Oficina en el ejercicio de sus funciones, gozan de inmunidad que se detalla ampliamente en un Anexo separado de la Constitución.

Finalmente en las cinco fracciones del Anexo, se hace un amplio análisis en cuanto a los principios, bases de la Organización; experiencia que le dió origen al nacimiento de la misma; la obligación que posee la O.I.T. de fomentar entre los Estados que eleven en todos aspectos las condiciones del trabajador; la conveniencia de la mejor aplicación de los medios productivos del mundo; y finalmente, la aplicación de todos estos principios en cualquier nación del mundo, es decir tratar de que sean mundiales.

D.- DIVERSAS DISPOSICIONES EN CUANTO AL CODIGO DE LA O.I.T.

Esta serie de disposiciones codificadas fueron publicadas - por vez primera en el año de 1941, bajo el título "International Labour Code" en idioma inglés.

Los estudiosos de la legislación social, los funcionarios - encargados de su aplicación y todos aquellos interesados en re- solver de manera más adecuada el problema que debido a la post- guerra se había presentado vieron la necesidad de una obra legis- lativa de consulta que los auxiliara en forma definitiva.

Así en Londres en el año de 1940 se empezó la preparación de dicha obra, bajo la autorización de John Winant y Eduard Phelan, teniendo como base para su creación, la serie de convenios y de - Recomendaciones que hasta esa fecha se habían celebrado, mismas - que solo se encontraban clasificadas en orden cronológico.

"Esta codificación había de constituir según las circunstan- cias el testamento de la Organización, o uno de sus principales - títulos de su derecho a gozar de un porvenir" (28).

Este código contiene sesenta y siete Convenios y sesenta y - seis Recomendaciones y están diversificados en novecientos veinti- cuatro artículos. Pero el código que entró en vigor en el año de 1955 y que es el vigente, presenta una serie de evoluciones y mejo- ras que lo hacen superior al anterior, como ejemplo, nuevos Capí- tulos que tratan ampliamente las cláusulas de trabajo en los con- tratos celebrados con las autoridades públicas; LA PROTECCION AL SALARIO MINIMO EN LA AGRICULTURA; ya que el código de 1941 dedi-

(28).- Código Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra Suiza 1957. Volúmen I. Página LXXIII.

caba a la relación de trabajo, un sólo Capítulo y simplemente prohibía la discriminación contra los trabajadores agrícolas en el ejercicio de su derecho de asociación.

El código de 1941 presenta una serie de lagunas que son salvadas por el código vigente, llevando una reglamentación mucho más completa en las relaciones de trabajo.

El código de 1955 consta de mil novecientos sesenta y seis artículos.

Pero no debemos quitar el mérito al código de 1941, por ser el primer intento que presentara en forma codificada los Convenios y Recomendaciones que hasta esa fecha se habían celebrado. Presenta como objetivo primordial, ordenar en forma práctica y sistemática las disposiciones de los Convenios y Recomendaciones desde 1919 hasta 1941.

Aunque se han presentado una serie de modificaciones tanto a la Constitución como por consiguiente al código, ésto no ha motivado un cambio en la naturaleza jurídica del mismo.

Es necesario poner de manifiesto que su fuerza de aplicabilidad no consiste en un poder coercitivo, sino únicamente en la voluntad de los miembros para su cumplimiento, ya sea en cuanto a Convenios que en algún modo presentan una mayor fuerza de aplicabilidad, ya sea en cuanto a las Recomendaciones.

Como hemos señalado, trata en forma amplia cada uno de los problemas laborales, pero en el Libro Segundo, denominado "Condiciones Generales de Trabajo", trata lo relativo al salario, específicamente en el Capítulo XXV, denominado: "Protección del Salario", señalando que estos Convenios se aplican a los miembros a los cuales está en vigor la Protección del Salario.

VI.- NATURALEZA JURIDICA DE LOS SALARIOS EN LA D.I.T.

A.- SIGNIFICADO DE LOS SALARIOS.

La Organización Internacional del Trabajo, movida por un -- sentido de justicia y de humanidad, ha analizado en forma gene-- ral el problema del salario en el mundo, por ser una cuestión que afecta directamente a los trabajadores y a sus familias, ya que es el salario uno de los satisfactores vitales para los trabaja-- dores; es por ello que ha seguido por muchos años ese problema, - tratando de darle mejores soluciones.

Son varios los instrumentos jurídicos que la Organización ha lanzado con el solo fin de que sus miembros recojan dichas ideas, adoptándolas a sus legislaciones.

Los salarios son un factor determinante en cualquier socie-- dad, dependiendo su nivel y calidad, en gran parte, del grado de desarrollo de un país. Este problema existe en todas las nacio-- nes, sólo que los métodos y las reglamentaciones son muy diversas según cada situación concreta, encontrándonos que en algunas par-- tes la fijación de los salarios se lleva a cabo por medio de un - contrato colectivo de trabajo; en otros casos, la fijación se rea-- liza por el común acuerdo de las partes contratantes; o bien es - hecha por las autoridades competentes; siendo este último sistema un factor importante dentro de la política nacional.

El salario constituye por lo tanto un problema fundamental - dentro de los muchos que posee la clase obrera, económicamente - débil. Al estudiar dicho problema, la Organización ha debido ana-- lizarlo desde muy diversos ángulos, así en el artículo 201 del -

Código Internacional del Trabajo, nos proporciona la siguiente definición:

"El término salario significa la remuneración o ganancia, - sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo por acuerdo o por la legislación nacional y debido por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal; o por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por el servicio que haya prestado o deba prestar."

Al analizarla, encontramos en esa definición varios elementos que caracterizan al salario y que lo diferencian de cualquier otra forma que pudiese presentar elementos semejantes; a saber:

- a).- Remuneración o ganancial en efectivo.
- b).- Un empleador.
- c).- Un trabajador o persona que preste un servicio determinado.
- d).- Un contrato de trabajo, que puede presentarse en diversas formas.
- e).- Como elemento especial pero no necesario y que por lo tanto no forma parte de la naturaleza jurídica del salario, pero que es deseable su existencia, encontramos que éste debe establecerse por medio de una legislación adecuada; dicho elemento garantiza un mejor cumplimiento de sus fines.

La conjunción de estos elementos, hacen del salario una formación jurídica, económica, característica y necesaria.

Debemos mencionar que la Organización distingue el término salario, basándose en experiencias tomadas de los numerosos países tanto desarrollados, como de aquellos que se encuentran en vías de desarrollo; pudiéndose distinguir una clasificación general muy importante sobre el salario, así este puede ser:

- a).- Salario Nominal, que es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo; o bien,
- b).- Salario Real, que constituye los bienes y servicios que el trabajador puede comprar con su salario; existiendo entre ellos una dependencia directa y común, porque al disminuir el poder adquisitivo, necesariamente el salario nominal no les será suficiente.

Existen a la fecha algunos países en los que el pago del salario se realiza parcialmente, es decir, mitad en dinero y mitad en especie.

B.- EL SALARIO EN LAS DIVERSAS EPOCAS.

1.- En las Comunidades Primitivas.

En la antigüedad no fué conocida ninguna forma de relación laboral y menos puede ser considerado como debido que el trabajador mereciera una retribución, sobre todo porque quienes lo desempeñaban eran casi siempre los esclavos, los cuales generalmente eran prisioneros de guerra, los extranjeros, los delincuentes que eran capturados en actos de piratería o de pillaje, y otros quienes en alguna ocasión eran entregados por sus propios gobernantes

por concepto de tributos e inclusive, por medio de la compra venta.

Podemos considerar que ese sistema aparece con el inicio de nuestra historia; así en China, en la India y en el Medio Oriente era una institución común, aceptada inclusive por el derecho y por la misma religión; los patriarcas hebreos poseían gran número de esclavos; en Egipto los faraones tenían esclavos nubios, libios y asiáticos, además el poseerlos, era un signo de lujo y de poder que solo podían disfrutar las clases y castas privilegiadas; los utilizaban como domésticos, trabajadores agrícolas y en las minas, canteras, en la construcción etc, en general en las actividades que requirieran de un gran esfuerzo físico.

En Grecia y Roma su número llegó a superar al de los hombres libres, casi siempre eran considerados como cosas, aunque con el tiempo y con el desarrollo del cristianismo se buscó suprimir la esclavitud, porque es obvio que la criatura humana es, por su propia naturaleza libre; sin embargo, perduró su práctica hasta nuestros días, en Asia y en Africa principalmente; en América la introdujeron los españoles cuando trajeron esclavos negros, aunque en las culturas precolombinas la utilizaban especialmente por motivos religiosos; en la edad moderna se comerció con los negros; despues con los coolies y aún con los blancos; como arriba mencionamos, ha sido en épocas recientes cuando se suprimió definitivamente su ejercicio y el último tratado al respecto -- consta en los Convenios de Ginebra del 25 de septiembre de 1926, en virtud del cual se consideró a ese tráfico inhumano como un delito internacional.

Otra forma de explotación del hombre por el hombre fué la que tuvo características semejantes a la esclavitud, pero con una naturaleza distinta, ella se encontraba representada por los siervos, quienes trabajaban la tierra mediante una participación de su producto, debiendo entregar dicho producto para su partición, al señor feudal; el salario percibido por lo tanto, era aquella parte que le era entregada por su patrón, ya fuera en especie, ya en efectivo.

En otros tiempos la clase trabajadora se dedicaba exclusivamente a la agricultura y a ocupaciones de tipo rural, desempeñando únicamente un papel artesanal en pequeña escala; por lo mismo recibe por su trabajo un pago, como precio más que un verdadero salario.

En México el trabajo del campo se fincó en la esclavitud que del indio se hizo a través de las encomiendas y del despojo de las tierras de los que eran propietarios y poseedores desde la época anterior a la conquista.

Este sistema se llevó hasta su más alto grado de injusticia provocando una honda división de castas, que arrastró su miseria y su ignorancia hasta más allá de la época virreynal, -acentuándose profundamente en la época del porfiriato; pero con muy distintos matices.

Podemos concluir que el indio sufrió durante más de trescientos años las consecuencias de la dominación de que fué objeto, convirtiéndose en el esclavo del conquistador y despues como servidumbre del poderoso.

Despues de la Independencia, el trabajo del campo se encontraba, cien años más tarde en peores condiciones, el salario que

ganaba el peón era sumamente raquítico, lo que lo convirtió en un tipo rudimentario e ignorante debido a las condiciones de vida establecidas por los latifundistas, el peón seguía siendo un continuador del indio esclavo.

También se llegó a presentar el trabajo forzoso como una institución ilegal.

Existía además la famosa y conocida institución de las tiendas de raya.

La estructura feudal del virreynato trae por consecuencia la implantación de este sistema, encontrando su origen en los anticipos y préstamos en especie, que el hacendado hacía al trabajador, haciendo del crédito agrícola una usura.

Las tiendas de raya formaron una institución sólidamente organizada con arraigos ilegales e inhumanos de esclavitud, era el instrumento poderoso de explotación y la forma más sencilla de encadenar peones, medieros, parceros y arrendatarios para toda la vida.

De esta forma las tiendas de raya se multiplicaron rápidamente, pasando de la época colonial a la etapa independiente, consolidándose en el porfiriato.

2.- En la Industria Moderna.

El concepto antiguo del Derecho Laboral ha evolucionado, al cambiar las épocas, así aquellas tendencias de autonomía de la voluntad en materia de trabajo, está desapareciendo para dar paso a un intervencionismo estatal. En la industria moderna, el Derecho Laboral concebido antiguamente como un derecho individual se convierte en un derecho social; esta orientación o intervención

estatal no debe llegar a una anulación de la personalidad jurídica del individuo, sino debe ser una posición intermedia, porque un excesivo control, restringe toda libertad.

En la industria moderna existen países en vías de desarrollo y los desarrollados; el sistema que se sigue en general es el de pagar en efectivo a los trabajadores y pueden optar por comprar sus artículos de primera necesidad en aquellos lugares que más les convenga y tienen además derecho de cambiar de empleo a voluntad, pero cumpliendo previamente sus obligaciones con el empleador; así pueden los trabajadores obtener mejores salarios y mejorar en los aspectos que deseen.

Definitivamente el desarrollo alcanzado dentro de la industria moderna por los trabajadores han sido logros obtenidos a base de muchos sacrificios a lo largo de varios años, pero es indispensable que dicho desarrollo sea cada día mayor y que los logros obtenidos no sean privilegio de una sola parte de la clase trabajadora, sino que su alcance llegue a todos y cada uno de los individuos necesitados de esta clase.

Así como el trabajador posee grandes ventajas en la industria moderna y se le ha tratado de proteger a través de las diversas legislaciones laborales y ha sido preocupación constante de la O.I.T., los patronos también han sido beneficiados con rendimientos propios de su condición, dándoseles reglamentaciones más adecuadas aplicables a sus relaciones con los trabajadores, evitándose con ello, el ejercicio abusivo de los derechos reconocidos en exclusividad para los obreros.

3.- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Consideramos necesario señalar dentro de este Capítulo los puntos que para nuestro estudio tienen importancia y que se relacionan con el presente tema contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual fué aprobada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas; la parte conducente establece en sus artículos 23 y 24 lo siguiente:

Artículo 23.

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

2.- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3.- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso necesario, por cualesquiera otro medio de protección social.

4.- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses"

Artículo 24.

" Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute de tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas."

Como podemos observar se pone de manifiesto la necesidad universal de reconocer estos principios fundamentales para el mejor desenvolvimiento de la humanidad, para su mejor convivencia; con la idea común de que todos los pueblos y naciones, instituciones y organizaciones se esfuercen para que por medio de la enseñanza y la educación, se asegure el respeto y la libertad de éstos derechos fundamentales de la humanidad.

C.- LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DE LA O.I.T. SOBRE EL SALARIO.

La Organización Internacional del Trabajo en su afán de mejorar las condiciones tanto de trabajo como de vida de la clase obrera, ha tratado de crear una especie de derecho basado en ciertos instrumentos que poseen la característica de ser internacionales; estos instrumentos reciben el nombre de CONVENIOS Y RECOMENDACIONES, teniendo cada uno de ellos una naturaleza jurídica diversa.

Los Convenios constituyen una obligación jurídica internacional, vinculada en forma directa a los Estados miembros que los ratifiquen, comprometiéndose a su aplicación; para muchos tratadistas renombrados, tienen semejanza con una ley internacional.

Las Recomendaciones, por su parte no constituyen en cuanto al fondo, una obligación jurídica de carácter internacional; su finalidad consiste en una orientación que se proporciona a los miembros, tendiente a resolver sus problemas laborales, e incluso para que logren una mejor legislación laboral interna.

1.- Convenios Internacionales de la O.I.T.

Los Convenios Internacionales tienen como finalidad la creación de obligaciones de carácter internacional entre aquellos miembros que lleguen a ratificarlos.

Presentan una forma especial, según el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, señala como facultad de la Conferencia (Órgano de la O.I.T.), la adopción de cualquier ~~propuesta~~ hecho por alguno de sus miembros, que finalmente pasará a ser un Convenio o una Recomendación, después de haber sido aprobado por la Conferencia.

Dentro de la mencionada Conferencia la adopción de un Convenio o una Recomendación, según el caso, se lleva a cabo por la votación de dos terceras partes de los delegados presentes, quienes serán también los encargados de decidir que carácter tomará, analizando las características y la utilidad de la misma.

Los Convenios deberán ser comunicados a todos los Estados miembros para su ratificación, obligándose a someterse al convenio en el término máximo de un año, a partir de la clausura de la Conferencia que le dió nacimiento.

2.- Recomendaciones Internacionales de la O.I.T.

Aunque las Recomendaciones también presentan la característica de ser internacionales, no crean por el contrario ninguna obligación de esa naturaleza; tienen como finalidad el prestar ayuda a los diversos miembros en la aplicación de los Convenios ratificados e inclusive en el perfeccionamiento de sus legislaciones laborales, por medio de documentación sobre el punto tratado, informa-

ción más reciente y las experiencias que se han obtenido en diversos ordenes extranjeros.

Al igual que cualquier Convenio, las Recomendaciones también deben ser comunicadas a los miembros para su examen, a fin de ponerlas en ejecución, de la mejor forma posible.

En cuanto a las obligaciones que los miembros contraen en virtud de la ratificación de una Recomendación, hemos señalado que no crean una obligación de caracter internacional, sino únicamente deberán someterlas a las autoridades locales competentes; avisar al Director General de la Organización, acerca del estado que guarda su legislación en materia laboral y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en las Conferencias que han adquirido el caracter de Convenio o Recomendación.

Durante la larga existencia de la Organización, se han adoptado 128 Convenios y 132 Recomendaciones; pero en materia de Salarios sólo se han suscrito a la fecha ocho Convenios y seis Recomendaciones; de las cuales analizaremos sólo aquellas que por su importancia y por su relación con nuestro estudio tienen especial relevancia a saber:

1.- CONVENIO No. 26

"Relativo al establecimiento de métodos para la fijación de Salarios Mínimos"

Adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su undécima reunión, celebrada en Ginebra del 30 de mayo al 16 de junio de 1928 y adoptado con fecha 16 de junio de 1928.

Entró en vigor el 14 de junio de 1930 y en 1964 había sido ratificado por sesenta y cuatro países entre ellos MEXICO.

Aprobado por nuestro Senado el 26 de diciembre de 1932.

Ratificado el 16 de marzo de 1934.

Depositado ante la Sociedad de Naciones, el 2 de mayo de 1934

Promulgado el 2 de julio de 1935.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación de México, el 9 de agosto de 1935.

Fecha de entrada en vigor: 14 de junio de 1930.

Fecha de entrada en vigor para México: 12 de mayo de 1935.

Ratificaciones registradas:

Rep. Fed. Alemana, Argentina, Australia, Bélgica, Birmania, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Canadá, Colombia, Cuba, Checoslovaquia, Chile, China, Rep. Dominicana, Ecuador, España, Francia, Ghana, Rep. de Guinea, Hungría, India, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Marruecos, México, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Sudán, Suiza, Tunes, Unión Sud-Africana, Uruguay, Venezuela, y Viet-Nam.

Consta de once artículos encaminados todos ellos al establecimiento de métodos adecuados para la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores de la industria, teniendo la libertad el miembro que lo ratificó a determinar dichos métodos, su forma y su aplicación, debiendo así mismo aplicar un sistema de control y de sanciones.

2.- CONVENIO No. 99

" Relativo a los métodos para la fijación de los salarios mínimos en la Agricultura ".

Adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima cuarta reunión, celebrada en Ginebra, del 6 al 29 de junio de 1951 y se adoptó con fecha 28 de junio de 1951.

Entró en vigor el 23 de agosto de 1953 y en 1964 había sido ratificado por 23 Estados miembros, entre ellos MEXICO.

Aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México el 16 de noviembre de 1951.

Aprobado por el Senado Mexicano, el 29 de diciembre de 1951.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación de México, - el 28 de junio de 1952.

Ratificado el 9 de julio de 1952.

Depositado en la O.I.T., el 26 de agosto de 1952.

Promulgación: Decreto 20 de septiembre de 1952.

Publicado en el Diario Oficial el 28 de octubre de 1952.

Ratificaciones registradas:

Rep.Fed.Alemana, Austria, Brasil, Ceilán, Cuba, Filipinas, Francia, México, Nueva Zelandia, Países Bajos, Reino Unido, Tunes. y Uruguay.

Está compuesto por quince artículos, los miembros que lo ratificaron se obligaron a establecer o a conservar métodos adecuados que permitieran fijar las tasas mínimas de salarios para los tra-

bajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines. Poseían la libertad cada miembro para determinar: Las empresas u ocupaciones o categorías de personas a quienes se les debería aplicar. Se permitió también que en ciertas circunstancias y debidamente reglamentado, el pago del salario fuere en especie.

3.- CONVENIO No. 76

"Relativo a Salarios, horas de trabajo a bordo y dotación "

Adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su vigésima octava reunión, celebrada en Seattle del 6 al 29 de junio de 1946, y se adoptó con fecha 29 de junio de 1946.

Hasta el día 20 de febrero de 1953 nada se había hecho sobre el particular.

Revisado en 1949 por el Convenio número 93 del mismo nombre, en su trigésima segunda reunión, celebrada en Ginebra del 8 de junio al 2 de julio de 1949 y se adoptó con fecha 2 de julio de 1949.

Revisado en 1958 por el Convenio número 109 del 29 de abril, aprobado en la cuadragésima primera reunión; en 1964 había sido ratificado por siete Estados miembros entre ellos MEXICO, con exclusión de la segunda parte.

Ratificaciones registradas.

Australia, Cuba, Filipinas y Uruguay.

Consta de treinta y tres artículos, señalando en ellos lo relativo a este problema. Ninguna disposición expresada en este --

Convenio menoscabará a disposiciones referentes a salarios, horas de trabajo a bordo o la dotación, que garanticen condiciones más favorables.

Se señala la aplicabilidad de este Convenio y sus excepciones.

Se permite también la exclusión de la segunda parte en una ratificación.

4.- CONVENIO No. 95

"Relativo a la protección del Salario".

Del 8 de junio de 1949, aprobado en la trigésima segunda reunión; entró en vigor el 25 de septiembre de 1952 y fué ratificado hasta 1964 por cincuenta y siete miembros entre ellos MEXICC.

Este Convenio es aplicable a toda persona a quien se pague o deba pagarse un sueldo. Los salarios que deban pagarse en efectivo deberán pagarse en moneda de curso legal. Se permite sin embargo, el pago parcial en especie, con las medidas pertinentes para el caso.

Contiene en síntesis una serie de medidas proteccionistas al salario, contando para ello con veintisiete artículos.

5.- CONVENIO No. 94

"Relativo a las Cláusulas de Trabajo en los Contratos Celebrados por la Autoridad Pública".

Del 8 de junio de 1949. Aprobado en la trigésima segunda reunión; entró en vigor el 20 de septiembre de 1952 y se ratificó por

treinta y cinco Estados miembros hasta 1964, NO FUE RATIFICADO POR MEXICO.

Trata sobre las características que deben poseer este tipo de contratos y los reglamenta de manera completa; presenta como elemento determinante la autoridad pública como parte del mismo.

6.- CONVENIO No. 100

"Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, para un trabajo de igual valor".

Del 6 de junio de 1951, aprobado en la trigésima cuarta reunión; entró en vigor el 23 de mayo de 1953, se ratificó hasta 1964 por cuarenta y seis estados miembros, entre ellos MEXICO.

Este Convenio propone promover que se garantice la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración, entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor; debiéndose aplicar este principio a través de la legislación nacional, por cualquier sistema para la fijación de remuneración; por contrato colectivo de trabajo o por la acción conjunta de todos los miembros.

7.- CONVENIO No. 52

"Relativo a las vacaciones pagadas"

Del 4 de junio de 1936, aprobado en la vigésima reunión; entró en vigor el 22 de septiembre de 1939, habiendo sido ratificado por cuarenta Estados miembros entre ellos MEXICO.

EL Convenio es aplicable a toda persona empleada en empresas o establecimientos que en una lista a manera de artículo se detalla, ya sea dicha empresa de carácter público o privado.

Por medio de la aplicación de este Convenio, las personas mencionadas tendrán derecho, después de un año de servicio continuo a vacaciones anuales pagadas de seis días laborables por lo menos. Este Convenio reglamenta así mismo todo lo relativo a las vacaciones, contando para ello con dieciséis artículos.

8.- CONVENIO No. 101

"Relativo a las vacaciones pagadas en la Agricultura".

Del 4 de junio de 1952, aprobado en la trigésima quinta reunión; entró en vigor el 24 de julio de 1954, habiendo sido ratificado por veintinueve Estados miembros; MEXICO NO LO RATIFICO.

Este convenio señala que los trabajadores agrícolas deberán gozar de un período de vacaciones anuales pagadas después de haber laborado continuamente con un mismo empleador. Reglamenta en sus veintiún artículos los relativos a las vacaciones pagadas en la agricultura, la duración de dicho período etc.

RECOMENDACIONES.

1.- RECOMENDACION No. 30

" Sobre la aplicación de los métodos para la fijación de los salarios mínimos "

Del 30 de mayo de 1929, en la undécima reunión; presenta ciertos principios generales sobre la aplicación de métodos para la fijación de salarios mínimos que sirven como auxilio y complemento -

del Convenio No. 26, del mismo título.

2.- RECOMENDACION No. 89.

"Sobre la aplicación de los métodos para la aplicación de los salarios mínimos en la agricultura".

Del 6 de junio de 1951, aprobado en la trigésima cuarta reunión; es complementaria esta recomendación del Convenio No. 99.

3.- RECOMENDACION No. 85.

"Sobre la protección de los salarios".

Del 8 de junio de 1949, aprobado en la trigésima segunda reunión; es complementaria del Convenio No. 95, del mismo título.

4.- RECOMENDACION No. 84.

"Sobre las Cláusulas de Trabajo en los Contratos por las Autoridades Públicas".

Del 8 de junio de 1949, aprobada en la trigésima segunda reunión; es complementaria del Convenio No. 94.

5.- RECOMENDACION No. 90.

"Sobre la igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor".

Del 6 de junio de 1951, aprobada en su trigésima cuarta reunión y es complementaria del Convenio No. 100.

6.- RECOMENDACION No. 98.

"Sobre las Vacaciones Pagadas"

Del 2 de junio de 1954, aprobada en su trigésima séptima -
reunión; es complementaria del Convenio No. 52, que lleva el -
mismo título.

CAPITULO TERCERO

"EL DERECHO LABORAL Y EL SALARIO EN MEXICO"

S U M A R I O :

VII.- EVOLUCION HISTORICA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL Y DEL SALARIO EN MEXICO. A.- Antecedentes en la Epoca Pre-hispanica. B.- Epoca Virreinal. C.- México Independiente. D.- Epoca Revolucionaria. E.- Constitución de 1917. VIII.-GARAN--TIAS CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO. - A.- Legislación Actual. 1.- Artículos 4o. 5o. Constitucionales y 13o. Transitorio. 2.- El Artículo 123. 3.- La Nueva Ley Federal del Trabajo. B.- La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia relativa al salario.

" EL DERECHO LABORAL Y EL SALARIO EN MEXICO "

VII.- EVOLUCION HISTORICA Y JURIDICA DEL DERECHO LABORAL Y
DEL SALARIO EN MEXICO.

A.- ANTECEDENTES EN LA EPOCA PRE-HISPANICA.

Existieron en esta época en el actual México, grandes culturas, siendo sus máximos exponentes los aztecas, sin que podamos dejar de mencionar a los Olmecas, Toltecas, Mayas, Purepechas, etc; los primeros representaron ya no solo una economía de carácter familiar, fueron más lejos, pues lograron entrar en una economía nacional; a pesar del apogeo de esta cultura los datos históricos de carácter laboral son muy escasos; debiéndose afirmar que no existió en esta época un derecho netamente laboral, en el sentido estricto que este posee, sino únicamente antecedentes que podemos considerar como precursores de los que más tarde llegó a ser un derecho social laboral.

Los Aztecas, formaron una triple alianza con otras tribus como fueron los Tecpanecas y los Acolhuas, habiendo ocupado la mayor parte del territorio, sin que se pueda delimitar con precisión la localización de cada uno de ellos.

Los núcleos de producción que formaron las Tribus Aztecas se componían por "Poseedores y no Poseedores" (29).

(29).- Sanchez Alvarado Alfredo. "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volúmen I. Página 59.

Los poseedores eran los representantes de la clase improductiva de esta cultura, ya que su educación fué siempre en sentido de adiestramiento para ejercer la carrera de guerreros, o bien de religiosos, requiriendo para ello de un linaje especial; es decir el ser descendientes de Señores, así mismo la religión un factor determinante en la vida económica, social y jurídica de esta cultura por lo que los sacerdotes formaron parte de este grupo improductivo. Lo mismo sucedió con los comerciantes, actividad tan importante en aquella época.

Como la agricultura fué la principal fuente de riqueza de la que los Aztecas se valieron, los ciudadanos que hacían de ella su ocupación cotidiana formaron el grupo de los No Poseedores, es decir los que verdaderamente formaron el grupo productivo de la Cultura, ya que eran ellos los encargados de su propia subsistencia, así como el sostanimiento de los Poseedores, o económicamente improductivos.

Las actividades manuales también fueron producto de sus esfuerzos, llegando a formarse verdaderos técnicos que más tarde formaron los famosos grupos gremiales.

Pero como sucede en toda agrupación social existió una clase desheredada y víctima de la explotación: La sujeta a la esclavitud.

El Maestro Sánchez Alvarado la clasifica en dos grupos: - "Mayeques" y "Tlamanes".

Para adquirir esta categoría se llegó por medio del sojuzgamiento de aquellos pueblos vencidos por los aztecas, o por robo, o por ociosidad. Pero debemos señalar que el término esclavo no era aquel conocido en las instituciones Romanas; el esclavo indí-

gena poseía personalidad jurídica, se les regulaba como persona - pudiendo enajenar bienes y realizar diversos actos jurídicos; la esclavitud entre los Aztecas se entendió únicamente como el sometimiento de la fuerza de trabajo.

Los Mayeques constituyeron una especie de servidumbre similar a la de la edad media, careciendo de bienes materiales, ligados a la porción de tierra que cultivaban, propiedad de un noble.

Los Tlamanes se dedicaban únicamente a la carga, ello debido a la falta de animales, o de transportes adecuados.

Es pues necesario volver a afirmar que dentro de la Cultura - Azteca no se reguló el derecho del trabajo, solo encontramos vestigios que nos sirven de antecedentes.

B.- EPOCA VIRREINAL.

El problema de la mano de obra o del trabajo fué uno de los más difíciles de afrontar en la Colonia, pero los encomenderos - optaron por la solución más fácil como fué la de forzar a los - indios a suministrar la mano de obra.

La esclavitud y la encomienda fueron los sistemas implantados por los conquistadores.

La encomienda daba derecho a exigir servicios personales de los indios sujetos a ella, era una Merced Real, pero debido al - abuso por parte de los españoles, este derecho que había tenido por objeto abolir la esclavitud, fué liquidado por la Corona a mediados del siglo XVI; y en su lugar se estableció inmediatamente, un sistema llamado de Servicio Personal, tendiendo con ello

a repartir más equitativamente la carga del trabajo; así todos los indios estarían obligados a dar dicho servicio durante mes y medio aproximadamente de cada año.

Este servicio personal fué suprimido a excepción de las minas; quedando privados con ello los dueños de haciendas, quienes recurrieron a un nuevo sistema de explotación, creando algo semejante a los siervos de la gleba; a fin de retenerlos en sus haciendas les hacían préstamos adelantados de sus salarios, adquiriendo los indios deudas cada vez mayores; así el peón indígena se convirtió en un siervo, quedando adscrito a la hacienda en que trabajaba.

" A gestión de Fray Bartolomé de las Casas se dictaron las Leyes Nuevas en el año 1542 que prohibían cargar a los indios, que los llevaran a pesquerías; que desposeían a virreyes, gobernadores y casa de Religión; que suprimían nuevas encomiendas, que limitaban los tributos etc." (30).

Pero desgraciadamente fueron revocadas por las presiones surgidas en aquellos tiempos.

Las Leyes de Indias presentaron una reglamentación auténtica y adecuada. Así nos lo señala el Maestro Sánchez Alvarado en su obra citada, mismas que reglamentaban entre otras cosas:

La libertad de trabajo; la consagración de los derechos en favor del indígena; la fijación por parte del virrey de una jornada máxima de trabajo; QUE EL SALARIO DEBERIA SER JUSTO Y ACOMO-

(30).- Sánchez Alvarado Alfredo. " INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO+". Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volumen I. Página 60.

DADO PRECISANDOSE QUE EL OBJETO DEL SALARIO DEBIA SER EL PERMITIR AL INDIO VIVIR Y SOSTENERSE DE SU TRABAJO, ASI COMO DE QUE SE LE DIESE UN BUEN TRATAMIENTO" (31); se fijaba la mayoría de edad a los dieciocho años, incluso para efectos de trabajo, se prohibía el pago de salarios en especie; el trabajo de la mujer era también reglamentado; se reglamentaba el descanso semanal; lo relativo a las enfermedades y modo de evitarlas; el trabajo del campo y las minas; en fin, una serie de disposiciones que hacen de estas leyes un documento auténtico en cuanto a antecedentes del Derecho Laboral Mexicano Contemporáneo.

Otro antecedente lo forman las llamadas "Ordenanzas de Gremios", referente a las disposiciones que los maestros artesanos debían seguir en su trabajo. Según el Maestro Sánchez Alvarado, éstas pueden ser equiparables a un decreto o a una ley, puesto que eran formuladas por el Cabildo de la Ciudad de México y confirmadas por el Virrey; en cuanto a su fondo, contenían una serie completa de disposiciones sociales, sólo que en materia laboral no fijaban ningún ordenamiento.

C.- MEXICO INDEPENDIENTE.

El Primer acontecimiento de importancia que marca el inicio de esta nueva época, desde un punto de vista netamente laboral, lo constituye la abolición de la esclavitud, decretada por don Miguel Hidalgo y Costilla, que resulta una medida muy importante para su época, quedando existentes las Organizaciones por Cooperación, Gremios y Cofradías.

(31).- Sánchez Alvarado Alfredo. "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Gráficos Andrea Doria. México 1967. Primer Tomo. Volumen I. Página 61.

También señala un proceso evolutivo del pensamiento liberal, el documento titulado; "Sentimientos de la Nación" dado por Morelos, en sus veintitres Puntos Constitucionales en donde, "Además de rendir culto a los héroes del 16 de septiembre de 1810, reconoce la dignidad e igualdad de los hombres al garantizar sus derechos individuales de libertad y propiedad, proscribiendo la esclavitud y los cuerpos privilegiados y eliminando la distinción de castas" (32). Pero Morelos no sólo piensa en principios políticos, sino va más allá, pensó que los empleos deberían estar al alcance de los americanos.

"También habló de la urgencia que el Congreso expida leyes que obliquen a constancia y patriotismo, moderar la opulencia y la indigencia Y DE TAL SUERTE SE AUMENTE EL JORNAL DEL POBRE, - que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". (33).

Así en la Primera Acta de la Independencia promulgada el 6 de noviembre de 1813 por el Congreso de Anáhuac, se afirma la doctrina liberal de los insurgentes.

Años más tarde, a la caída del Primer Imperio y la restitución del Congreso de 1823, nuevamente el país adquiere la conciencia de la grave crisis económica, política y social que padecía.

(32).- Derecho del Pueblo Mexicano. México a través de sus - Constituciones. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. - 1967. "Las Luchas Ideológicas en el siglo XIX y la Constitución de 1857. Tomo II. Página 224.

(33).- Derecho del Pueblo Mexicano. México a través de sus -- Constituciones. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados Méxi-- co 1967. "Las Luchas Ideológicas en el siglo XIX y la Consti-- tución de 1857. Tomo II. Página 224.

No es sino hasta 1857 y más precisamente en los debates que con ocasión del proyecto de Constitución, surgió un Diputado que logró captar la intensidad del problema existente en la clase obrera. Este fué don Ignacio Ramírez, quien en la reunión del 7 de julio de 1856, habló de ese problema social, diciendo:

"El más grave de los cargos que hago a la Comisión es el haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penas y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalanan a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en la maquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se debían a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros; dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo". (34).

"Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas; la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir el capital en trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, ASEGURA AL JORNALERO NO SOLAMENTE EL SALARIO QUE CONVIENE A SU SUBSISTENCIA, SINO UN DERECHO DE DIVIDIR PROPORCIONALMENTE LAS GANANCIAS CON TODO EMPRESARIO" (35)

(34).- Derecho del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. México 1967. Tomo II. Página 287.

(35).- Derecho del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. México 1967. Tomo II. Página 287.

" En vano proclamais la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y le obligéis a comerse su capital" (36)

Otros Diputados entre ellos Castillo Velasco, expresaron su conformidad con las ideas de Ramírez, en cuanto a la necesidad de grandes reformas sociales. Pero fué él quien fincó quizá por vez primera, las bases firmes que hubieran podido dar origen a un Derecho Laboral. Desafortunadamente desvirtuó la idea y la confundió don Ignacio L. Vallarta, al mezclar el problema laboral de dar garantías sociales a todo aquel que prestare un servicio, con el problema de la libertad de industria y no sólo eso, sino -- que además señaló:

"Nuestra Constitución debe limitarse SOLO a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejamos y evitar así las trabas que tiene con mantilla a nuestra industria, porque sobre ser ajeno a una Constitución descender a formar reglamentos en tan delicada materia, puede sin querer herir de muerte a la propiedad y la sociedad que atenta contra la propiedad, se suicida" (37).

Las proposiciones de Ramírez no encontraron eco favorable en la mente de los constituyentes y las garantías sociales de los trabajadores y de los campesinos, quedaron sin solución pero latentes, desde aquella época.

(36).- Derecho del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones. XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, México - 1967. Tomo II. Página 287.

(37).- Sánchez Alvarado Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volumen I. Página 71.

Es lamentable e inconceivable la actitud de los Constituyentes del 57, quienes conociendo el problema, no pusieron remedio adecuado, ni lucharon para el mejor logro de las garantías sociales.

En la Constitución de 1857, sólo se resolvieron los problemas de la desamortización de los bienes de la iglesia, la libertad de asociación que se reglamentó en el Artículo 22 del Proyecto quedando plasmado en definitiva en el Artículo 9o. de aquella Constitución y se garantizó la libertad de trabajo en sus Artículos 4o. y 5o. como sigue:

Artículo 4o.

Cada hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5o.

Nadie puede ser obligado a prestar trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

Durante el tristemente famoso Segundo Imperio Mexicano, se encuentran ciertos datos que son dignos de mención, ya que ningún gobierno mexicano había dado tanta importancia a la reglamentación de la materia laboral; así en el Estatuto Provisional del Imperio se estableció:

"Artículo 69.- A ninguno puede exigirse servicio gratuito o forzoso sino los casos que la ley lo imponga.

Artículo 70.- Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores, a falta de ellos, de la autoridad política"(38)

En cuanto a Leyes Reglamentarias, son de importancia las siguientes:

" 1.- La Junta Protectora a las Clases Menesterosas del 10. de abril de 1865.

2.- La Ley sobre Trabajadores del 10. de noviembre de 1865.

3.- La Ley sobre la Policía General del Imperio del 10. de noviembre de 1865" (39).

La Junta Protectora de las Clases Menesterosas, constituía en su forma una oficina que se encargaba de recoger y recibir las quejas de los trabajadores; obtener los datos al respecto y las soluciones para dichas quejas y conflictos; buscar además las medidas pertinentes para mejorar a esa clase menesterosa.

(38).- Sánchez Alvarado Alfredo. " Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volumen I. Página 73.

(39).- Sánchez Alvarado Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo." Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volumen I. Página 73.

La Ley sobre Trabajadores fué la de mayor importancia debido a que reglamentaba entre otras cosas: La jornada de trabajo; descanso semanal obligatorio; minoría de edad; trabajo de menores; - pago de salario en moneda de curso corriente; protección al salario; obligación de proporcionar habitación al trabajador, etc.

La Ley sobre la Policía General del Imperio, trató de reglamentar lo relativo al uso del fósforo blanco en las industrias cerilleras, debido a su riesgo; medidas higiénicas y de salubridad.

Posteriormente y al triunfo de la República, se dictaron algunas leyes de carácter social, entre las que podemos mencionar - las siguientes:

En cuanto a los Códigos Civiles para el Distrito Federal de 1870 y 1884, legislaron la materia laboral de manera especial, pues reglamentaba seis contratos de diversas prestaciones de servicios, éstos fueron:

- 1.- Contrato de obra a destajo o precio alzado.
- 2.- Servicio Doméstico.
- 3.- Servicio por Jornal.
- 4.- De los poreadores y alquiladores.
- 5.- Del aprendizaje.
- 6.- Del Contrato de Hospedaje.

Aunque se confundieron los conceptos de las garantías sociales y las del trabajo, fueron avanzados estos Códigos al reglamentar esta materia bajo el título de "Contrato de Obra".

Pero durante el régimen del General Díaz el Código Penal de 1871 tipificó como delito la asociación de obreros para mejorar -

sus salarios, según lo señalaba el Artículo 925 del mencionado Código, lo que motivó el descontento y fué bajo esta dictadura, cuando en forma secreta se empezaron a organizar diversas asociaciones, con el fin de evitar los abusos que debido a capitales extranjeros en complicidad con el gobierno, hicieron del trabajo un medio de explotación, creando el descontento general. Finalmente el régimen porfirista trajo sólo como consecuencia el sacrificio de los trabajadores que osaron rebelarse.

Estos abusos no podían quedar impunes, así el 5 de mayo de 1906 se empezó a manifestar el movimiento de descontento, estallando el 10. de junio del mismo año, cuando se declaró la Huelga de Cananea, donde únicamente se reclamaba justicia para el trabajador, ya que solo se pedía salario de cinco pesos diarios, ocho horas como jornada máxima de trabajo e igual trato para nacionales y extranjeros; finalmente fueron sometidos por la fuerza y la violencia de los que detentaban el poder, lo cual dió como resultado la muerte de trabajadores y ello sirvió de ejemplo y bandera para nuevas luchas.

El Partido Liberal Mexicano, por medio de una publicación, dió el segundo golpe a las injusticias del porfiriato; así después de una exposición de motivos en donde señala la miseria y la explotación por parte de los extranjeros y de la dictadura, propone algunas reformas a la Constitución en materia laboral bajo el título: "Capital y Trabajo".

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en proporción de un peso para la generalidad del -

país, en que el promedio del salario es inferior al citado; y - de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo, los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

24.- Prohibir en absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que presten seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros - del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de las tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores del campo y de casa que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen a los trabajadores de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se pongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos en su jornal o se niegue al que se separa del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado, suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino a una minoría de extranjeros. No permitiendo en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos les paguen en otra forma que a los extranjeros " (40).

El Partido Liberal Mexicano, fué consciente del problema -- además de haber sido uno de sus máximos defensores y cono-- res.

Posteriormente se realizaron verdaderos movimientos de inconformidad en todo el país, como lo sucedido en los años 1896, 1898 y 1903, debido a las condiciones existentes para la clase trabajadora en esa época, pero no fué sino hasta 1907 cuando -- esos movimientos, tomaron una organización adecuada con la gran Huelga Textil de Río Blanco.

(40).- Sánchez Alvarado Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo". Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volúmen I. Páginas 80 y 81.

En un principio este movimiento empezó a gestarse debido a las injusticias tantas veces aludidas y obviamente conocidas, - bajo la apariencia de agrupaciones con fines de ahorro y mutualidad, pero con el verdadero propósito de apoyar las ideas expuestas por el Partido Liberal. Rápidamente este movimiento encuentra seguidores en casi todas las fabricas textiles del país; respondiendole los empleadores con un reglamento que establecía - condiciones de trabajo mucho más injustas e inhumanas; por lo que los trabajadores suspendieron sus labores, a lo que continuó la maniobra de los empresarios de lanzarse al paro, para provocar la privación de los medios más elementales para la subsistencia de los obreros.

Porfirio Díaz dictó un laudo arbitral en complicidad con los empresarios, lo que motivó que los trabajadores reaccionaran y se lanzaran a la lucha, finalizando con la matanza de Río Blanco. Pero el animo del pueblo no esperó más y ya en 1910 el medio se presentaba propicio para derrocar al dictador.

D.- ETAPA REVOLUCIONARIA.

Se inicia esta nueva era de nuestra historia con la bandera tomada por don Francisco I. Madero.

El 18 de marzo de 1911, en el Plan Político Social, se defendieron ciertas ideas que aunque renovadoras, no presentaron cambios radicales; se estableció el aumento de los jornales de los trabajadores de ambos sexos, tanto para la ciudad como para el campo; se nombraban comisiones adecuadas que se encargarían de lo conducente, se señalaba la jornada máxima del trabajo, -

en nueve horas; se obligaba a las empresas extranjeras a utilizar en su trabajo la mitad cuando menos de nacionales, tanto en puestos subalternos como superiores, con los mismos sueldos.

En esta etapa, se promulgaron diversas leyes de importancia que contemplaron el problema obrero en toda la República, como sucedió en el Estado de Jalisco con la LEY DE MANUEL M. DIEGUES, del 2 de septiembre de 1914, siendo éste gobernador del Estado y poseedor de una gran experiencia al respecto, luchó y logró con su ley, reglamentar el descanso obligatorio semanal; un período vacacional de ocho días por año; jornada de trabajo relativa al comercio y sanciones para sus violadores. En el mismo Estado, la LEY DE MANUEL AGUIRRE BERLANGA, de siete de octubre de 1914, fué una de las leyes más completas con una amplia reglamentación en lo relativo al salario en todos sus aspectos, es decir, salario mínimo, protección al salario, etc; con la característica especial de ser expedida únicamente para obreros.

En el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914, se promulgó la LEY DEL TRABAJO DE CANDIDO AGUILAR, que reglamentó entre otras cuestiones, que la duración de la jornada máxima de trabajo sería de nueve horas, el descanso semanal obligatorio; el salario mínimo; consignando por vez primera obligaciones para los patronos.

Un año después en el mismo Estado se promulgó por AGUSTIN MILLAN, el 6 de octubre de 1915 la Primera Ley del Estado de Veracruz sobre Asociaciones Profesionales; al respecto el Maestro

de la Cueva (41), señala que no se tenía una idea clara de lo (41).- De la Cueva Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Editorial Porrúa, S.A. México 1949. 3a. Edición. Tomo I. Página 105.

que era una asociación profesional.

En Yucatán el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje promulgó otra Ley el 14 de mayo de 1915; por vez primera se establecía la división tripartita de los componentes de los tribunales de trabajo. Poco tiempo después el 11 de diciembre de 1915 se expidió la LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN, dando en ella definiciones de lo que se entienda por trabajador y por patrón; se redujo la jornada máxima a ocho horas; sobre el salario hizo una reglamentación completa, que incluso a la fecha no se ha tomado en cuenta, en lo que consideraban no solo como lo suficiente para la subsistencia del trabajador, sino para su mejoramiento, etc.

En el Estado de Coahuila, el movimiento legislativo no fué tan importante, ya que solo se dedicó a copiar las legislaciones existentes en otros Estados, pero posee la cualidad de ser el compendio de las ya existentes.

En cuanto a los Decretos que se dictaron en esta época, encontramos a nuestro parecer que los de mayor importancia son:

- 1o.- Decreto que crea el descanso semanal obligatorio y la duración de la jornada de trabajo, para el Estado de Aguascalientes de 8 de agosto de 1914.
- 2o.- Decreto sobre la abolición de las deudas de los peones, para los Estados de Puebla y Tlaxcala, de 15 de septiembre de 1914.
- 3o.- Decreto relativo al proletariado rural, para el Estado de Tabasco, de 19 de septiembre de 1914.

- 4o.- Decreto sobre el SALARIO MINIMO PARA EL ESTADO DE CHI
HUAHUA, de 9 de enero de 1915.
- 5o.- Decreto del General Obregón sobre el SALARIO MINIMO -
dictado en Celaya, Guanajuato el 9 de abril de 1915,
vigente para los Estados de Guanajuato, Hidalgo, Michoa
cán y Querétaro.
- 6o.- Decreto en contra de agitaciones obreras expedido por -
Venustiano Carranza el 1o. de agosto de 1916, mismo que
constituye un retroceso en la lucha obrera, al imponer
sanciones demasiado drásticas.
- 7o.- Decreto que reforma algunos Artículos del Plan de Gua-
dalupe, expedido en la Ciudad de México, el 14 de sep-
tiembre de 1916, expedido por Venustiano Carranza.

E.- CONSTITUCION DE 1917.

La ideología de la Revolución Mexicana no atacó la estruc--
tura constitucional existente, es decir a la Constitución de -
1857, su cometido era acabar con el régimen dictatorial impuesto
por don Porfirio Díaz y que había tomado a la Carta Fundamental
como vestidura de un sistema político que se había apartado de -
los principios que le dieron origen. La Revolución Mexicana mos-
tró dos cauces principales: El primero, la reiteración de los -
principios de la democracia liberal y el segundo, la necesidad de
un cambio sustancial en las instituciones y en el orden económico,
político y social.

Así pues surgió la idea de convocar a un Congreso Constitu--
yente que incorporara a nuestro régimen jurídico político, las -

ideas expuestas por la Revolución. Convocados por medio del Plan de Guadalupe, Carranza encabezó a dichos constituyentes, presentó su proyecto de Constitución que en el fondo contenía las mismas características de la Constitución de 1857.

Como hemos analizado a lo largo de este capítulo el fuerte movimiento obrero se había iniciado desde tiempo atrás, y por que atribuirle el mérito a los Constituyentes de 17?, si ya don Ignacio Ramírez había propuesto en sus debates en 1856 el nacimiento del Derecho Obrero, solo que ahora el Constituyente si había encontrado el problema debido quizá a los años de lucha y sangrientos movimientos que le había tocado vivir.

Es cierto que Carranza señala ciertos principios protectores de los trabajadores, pero su idea consistió en darle facultades al Congreso para legislar sobre esta materia.

Fué pues el Constituyente de 1917 el que plasmó en la Constitución las inquietudes que habían nacido con el siglo y dieron las bases para nuestro Derecho Laboral.

Los debates del Congreso Constituyente provocaron las más apasionadas controversias mostrando las diversas corrientes ideológicas y los derechos sociales quedaron incorporados a la Constitución.

Carranza al dirigirse al Congreso anunció la propuesta de dar facultades al Congreso para legislar en materia de trabajo; así se estableció:

" Y la fracción X del Artículo 73:

El Congreso tiene facultad... Para legislar en toda la Repú-

blica sobre minería, comercio, instituciones de crédito y TRABAJO" (42).

El Artículo 5o. del Proyecto que se presentó en la sesión del 26 de diciembre de 1916, fué lo que provocó las controversias debido a la necesidad de protección de la clase obrera; dicho Artículo decía:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios en los términos que establezca la ley respectiva, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular obligatorios y gratuitos, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre; ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no reconoce ordenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación con que pretenda erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscrición o destierro o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

(42).- De la Cueva Mario. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". 3a. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1949. Tomo I. Página 115.

El Contrato de trabajo solo obligará a prestar servicio -
convenido, por un período que no exceda de un año y no podrá -
extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida y menoscabo -
de cualquiera de los derechos políticos y civiles" (43).

La Comisión admitió íntegramente el Artículo 5o. del Pro-
yecto con las siguientes adiciones: La jornada máxima de traba-
jo obligatoria no excederá de ocho horas aunque éste haya sido
impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo -
nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se es-
tablece como obligatorio el descanso hebdomadario" (44).

El debate que produjo el Artículo 5o. del Proyecto, fué -
sin duda el más importante de la convección de Querétaro, ya -
que de él saldrían los textos que le dieron a la Constitución -
Mexicana su característica más original.

El primero en objetar el Artículo, fué Diputado Fernando -
Lizardi, afirmando que el párrafo final del precepto estaba to-
talmente fuera de lugar, ya que al decir que la limitación de -
la jornada máxima de trabajo en el Artículo 5o. " Le quedaba al
Artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo"
(45)

(43) .- Sanchez Alvarado Alfredo. "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICA
NO DEL TRABAJO" GRÁFICOS Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Volú-
men I. Páginas 97 y 98.

(44).- De la Cueva Mario. " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Edición
3a. Editorial Porrúa, S.A. México 1949. Tomo I. Página 115.

(45).- De la Cueva Mario " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Edición
3a. Editorial Porrúa, S.A. México 1949. Tomo I. Página 115.

Posterior a las exposiciones de algunos otros diputados, tomó la palabra Heriberto Jara diciendo: " Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente hasta encontrarán ridícula ésta proposición: ¿Como va a consignarse en una Constitución la jornada de ocho horas al día?; eso según ellos, es imposible; eso, según ellos pertenece a la reglamentación de las leyes; pero precisamente esa tendencia, esa teoría, ¿Que es lo que ha hecho?, que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo,... De ahí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas" (46).

En la ponencia del Diputado Jara, se percibe un concepto en cuanto a la forma que debe revestir la Constitución, limitándola a reglamentar los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado.

Ahora bien, dentro de los que integraban el Constituyente, como uno de los representantes de los obreros, el Diputado Victoria, precisó el concepto que posteriormente fué el Artículo 123, que en su concepto, debía trazar las bases fundamentales sobre las que han de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: Jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, -

(46).- Derechos del Pueblo Mexicano, México a través de sus Constituciones XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. Talleres Gráficos de la Constitución S.C. de P.E. y R.S. México 1967 Tomo II. Página 607.

higiene en talleres, fábricas y minas, convenios industriales, - Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición para el trabajo nocturno de niños y mujeres, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.

Manjarréz, adhiriéndose a las ideas de Victoria, dió la pauta para la dedicación de todo un Título Constitucional al problema del trabajo señalando que nuestra Carta Magna debería ser más explícita sobre este punto, dedicándole toda su atención "y si se quiere no un Artículo, no una adhesión sino todo un Capítulo, todo un Título de la Carta Magna" (47).

Carlos L. Gracidas, hizo resaltar lo concerniente a la JUSTA RETRIBUCION, ES DECIR AL SALARIO. "Todo lo que se refiere a las ocho horas de trabajo, el descanso habdomadario y que se prohíba el trabajo de la mujer durante la noche me parece muy secundario MIENTRAS NO SE FIJE EN LA CONSTITUCION CUAL ES EL PLENO CONSENTIMIENTO Y LA JUSTA RETRIBUCION" (48).

El Licenciado José Natividad Macías, trató de justificar las omisiones que en el proyecto de Constitución había presentado Carranza, dando lectura a un proyecto de Ley sobre Trabajo.

En vista de los cauces que habían tomado los debates del mencionado artículo, el Presidente del Consejo pidió permiso para retirar el dictámen del Artículo 5o. lo que fué aprobado, para que se presentara a ésta un proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo, no señalando la integración de comi-

(47).- Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados. México - 1967. Tomo II. Página 608.

(48).- Sanchez Alvarado Alfredo "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Gráficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Vol. I. Pag. 103.

sión alguna para tal objeto.

El proyecto presentado por el grupo de trabajo, fué aceptado por el Primer Jefe de la Nación. El Congreso lo turnó a la Primera Comisión de Constitución, quien emitió un dictámen favorable, agregando algunas modificaciones adiciones, como fueron: La participación de los obreros en las utilidades de las empresas; la obligación de éstas de proporcionar habitaciones a sus trabajadores; estas inovaciones fueron inspiradas en las ideas expuestas por el Señor Diputado FRANCISCO J. MUJICA.

Finalmente el día 23 de enero de 1917 ciento sesenta y tres Diputados Constituyentes aprobaron por unanimidad el texto del Artículo 5o., que pasaría a ser el Artículo 123 dentro del título Constitucional denominado " Del Trabajo y de la previsión Social"

VIII.-GARANTIAS CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.

A.- LEGISLACION ACTUAL.

Despues de haber hecho un análisis de los antecedentes de nuestro Derecho del Trabajo, no podemos olvidar que nuestra Carta Fundamental vigente, no sólo en el Artículo 123 se tratan y reglamentan los derechos de los trabajadores, sino tambien en lo dispuesto por los Artículo 4o. y 5o. Constitucionales y en el 13 transitorio de nuestra Constitución.

El Artículo 123, debido a su importancia lo analizaremos en forma especial en el siguiente apartado ya que su contenido será

la base de los principios de nuestro estudio sobre el Salario.

1.- Artículos 4o. y 5o. Constitucionales y 13o. transitorio.

"Artículo 4o.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

Este Artículo presenta en su fondo los principios bases de las garantías individuales y encuentra su origen en la Constitución de 1857.

"Artículo 5o.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, - salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, - el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, - el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los -

cargos consejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso.

La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio contenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona"

Este Artículo garantiza la efectiva libertad de trabajo, en él se encuentra la idea que el Constituyente tuvo de plasmar en la Constitución los cimientos del Derecho Laboral. Ello no obs--

tante y con excepción del párrafo final del Artículo 5o., debemos considerar las reglas que en él se contienen como una derivación del principio individualista de la libertad de trabajo.

Artículo 13o. transitorio.- Quedan extinguidas de pleno derecho las deudas que por razón de trabajo hayan contraído los trabajadores hasta la fecha de esta Constitución con los patronos, sus familiares o intermediarios".

Así, dicho Artículo constituye un paso más en la liberación de la clase trabajadora, estableciendo su origen en las leyes de trabajo del Estado de Veracruz.

2.- El Artículo 123.

El Artículo 123 integra el Título Sexto de la Constitución denominado " De Trabajo y de la Previsión Social". Comprende los principios básicos que deben regir en todo contrato de trabajo y los derechos fundamentales de los trabajadores en general.

El texto original del Artículo 123, facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados, para poder legislar en materia de trabajo, debido a que el Constituyente no quiso invadir la soberanía de los Estados, además que desconocía las necesidades de cada Estado. Pero a partir de 1929, se reformó esta parte del Artículo, federalizando toda la legislación de trabajo.

La característica principal que poseen estos preceptos, consignados en el Artículo 123, es que son de carácter tutelar, im-

perativos e irrenunciables. Son tutelares porque tienen como finalidad proteger a una clase económicamente débil y determinada; son imperativos, porque son impuestas por encima de la voluntad de las partes en la relación laboral; ya que pierde la naturaleza estrictamente contractual y son irrenunciables, porque ni los propios interesados pueden renunciar a sus beneficios o a su aplicación.

En el año de 1960, por medio de una reforma, se agregó al Artículo 123 un segundo Apartado o sea el Apartado B; para regir las relaciones de los trabajadores de los poderes de la Unión y los del Distrito y Territorios Federales.

Esta separación clara y precisa en dos Apartados del Artículo, hacen de las normas aplicables a los trabajadores en general y aquellas otras que rigen exclusivamente para los trabajadores del Estado, se basan en la diversa naturaleza de la relación contractual.

Las normas que integran el Artículo 123 son:

" TITULO SEXTO "

Del Trabajo y de la Previsión Social.

Art. 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas:

II.- La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas: Las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciseis años; el trabajo nocturno industrial para unos y otros; el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche para las mujeres y el trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años.;

III.- Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V.- Las mujeres durante tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutará forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

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

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno fijará el porcentaje de utilidad 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 así mismo en con-

sideración 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 lo 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 determina 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;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deba aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas norma-

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

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones higiénicas y cómodas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberá establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de docientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Quedando prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego y de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o del trabajo que ejecuten; por lo tanto los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente; según que haya traído como consecuencia la muerte

o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;.

XV.- El patrón estará obligado a observar en las instalaciones de sus establecimientos los preceptos legales sobre higiene y salu**u**bridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el el uso de máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así - como de organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía, compatible con la - naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establece**u**can las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto - conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la produc**u**ción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. - En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores - dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. - Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las -

personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando aquellos - pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en - un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el - trabajo se ajustarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obre- ros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI.- Si el patrono se negara a someter sus diferencias al -- arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará - por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero al importe de tres meses de salario, además de la -- responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de accidentes consignados en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por - terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación del cumplir el contrato,

mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrán la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores o favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectue por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de la --

mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrán la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores o favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectue por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de la --

cláusula ordinaria, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la indole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicio ocasionado por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII.- 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;

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y de accidentes y otras con fines análogos;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados y

XXXI.- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención del hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el gobierno federal: empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último, las obligaciones que

en materia educativa corresponden a los patronos, en forma y términos que fije la ley respectiva.

B) Entre los poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas;

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos;

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta sexo;

VI.- Sólo podrá hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas - que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, - aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados - por causas justificadas, en terminos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar - por la reinstalación en sus trabajos o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que - se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley.

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que éste artículo les consagra;

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) La mujer disfrutará de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos meses después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos, además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en las proporciones que determine la Ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores, habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el poder judicial de la federación y sus servidores, serán resueltos por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros del cuerpo de seguridad pública, así como el personal del servicio exterior, se regirán por sus propias leyes; y

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social.

Las normas integrantes del "Apartado A" del Artículo 123, se refieren al contrato de trabajo en general y que rigen para todos los trabajadores en general, se pueden clasificar de la siguiente manera:

1o.- Normas Tutelares de los trabajadores, individual, o sea aquellas reglas directas sobre la prestación del servicio: Duración de la jornada máxima diurna y nocturna, descanso obligatorio, salario mínimo, participación de utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornada extraordinaria y estabilidad de los trabajadores en sus puestos o empleos.

2o.- Normas tutelares de la mujer y de los menores: prohibición de labores en lugares insalubres y peligrosos, servicios nocturnos y trabajo de menores de catorce años, descanso semanal, descansos necesarios para mujeres parturientas, jornada reducida para menores de dieciséis años;

3o.- Normas tutelares de derechos colectivos: la asociación profesional y la huelga.

4o.- Normas sobre previsión social: riesgos profesionales, - prevención de accidentes, higiene industrial, seguridad social, - servicio para la colocación de los trabajadores, habitación y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5o.- Normas sobre jurisdicción de Trabajo: integración, funcionamiento, competencia y bases para los tribunales laborales.

Los principios contenidos en el apartado "B" del Artículo 123 que comprende catorce fracciones y rige para los trabajadores de los poderes de la Unión y los del Distrito y Territorios Federales, se refieren también a la jornada máxima de trabajo, descanso, salario, etc., sin embargo contiene algunas normas de naturaleza especial que tienen por objeto regular las relaciones que solo ocurren entre el Estado y sus Trabajadores; como: designación de personal, fijación de salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridades competentes en caso de conflicto, empleados de confianza y reglamentación del personal militar.

Este Artículo ha sido objeto de numerosas reformas, además de las realizadas en 1920 (relativas a la federalización de la legislación de trabajo) y en 1960 (adición del Apartado "B" del Artículo). En 1962 se reformaron las fracciones II, III, y IV; en la reforma a la fracción II, se establecieron ciertas prohibiciones al trabajo de las mujeres en general y a los menores de dieciséis años.

Las reformas a la fracción III, prohibieron utilizar como trabajadores a los menores de catorce años, estableciendo una jornada máxima de seis horas para los mayores de esa edad pero menores de dieciséis años.

Las reformas a la fracción IV clasificó a los salarios en generales y profesionales, así como su radio de aplicación, ordenó la fijación de los mismos por Comisiones Regionales sujetas a la aprobación de la Comisión Nacional.

En 1933 se modificó la fracción IX dejando a cargo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la fijación del salario mínimo y participación de utilidades. Pero en 1962 se reformó por segunda vez para detallar el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de las empresas.

Mediante la reforma de 1938 a la fracción XVIII se concedió el derecho de huelga a los obreros de establecimientos fabriles militares del gobierno de la República.

En 1962 se modificaron las fracciones XXI y XXII relativas a las acciones e indemnizaciones de los trabajadores despedidos sin causa justificada.

Por reforma en 1929, la utilidad pública de la Ley del Seguro Social, quedó consagrada en la fracción XXIX.

En 1942 se adicionó la fracción XXXI, para fijar la competencia de las autoridades de trabajo.

Finalmente en 1961, la fracción IV del párrafo segundo del apartado "B", fué reformada para referirse al salario percibido por los trabajadores del Distrito Federal y de los Estados.

3.- La Nueva Ley Federal del Trabajo.

La legislación laboral a que se refiere la primera parte del Artículo 123, fué publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, con el nombre de Ley Federal del Trabajo.

El 10. de abril de 1970, fué publicada en el Diario Oficial - la NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, siendo este un ordenamiento reglamentario de nuestra Constitución y más presisamente del Artículo - 123 de la misma, ya que este es la fuente de nuestro Derecho del Trabajo.

"El Derecho del Trabajo, constituye una unidad indisoluble, - pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de la relación entre - el capital y el trabajo" (49).

Fuó este el motivo que sirvió de impulso para la formulación de una nueva Ley, que abarcara al igual que la anterior, todas las partes que integran nuestro Derecho del Trabajo.

Dividiendose para su mejor cometido de la siguiente manera, en ocho partes:

La primera parte, contiene los principios y las ideas generales.

La segunda, regula las relaciones individuales de trabajo, -- comprendiendo en ellas, la formación, suspensión y disolución de - las relaciones de trabajo; derechos y obligaciones de trabajadores y patronos; trabajo de mujeres y menores y alguna reglamentación -

(49).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" 2a. Edición. Editorial Porrúa S.A. México 1970 - página 563.

especial como lo relativo al trabajo de tripulación aeronáuticas; o deportistas profesionales.

La parte tercera, trata las relaciones colectivas de trabajo: coalición, sindicatos, contrataciones colectivas, suspensión y terminación de las actividades de las empresas; y huelgas.

La cuarta parte, reglamenta los riesgos de trabajo.

La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo.

La parte sexta, reglamenta lo relativo a las autoridades de trabajo.

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo; y finalmente la octava parte contiene los principio relativos a las responsabilidades de las autoridades, de los trabajadores y de los patronos y las sanciones aplicables a estos casos.

Debido a la importancia indudable del salario, además de ser materia directa de nuestro estudio, analizaremos lo relativo a éste en forma especial, dentro de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Tanto en la Constitución, en el Artículo 123, como en la Nueva Ley Federal del Trabajo, se establecen diversas normas sobre el Salario; en el Artículo 123 Constitucional, las reglas sobre éste, - se encuentran diseminadas en varias fracciones del Artículo.

En el inciso "b" de la fracción XXVII señala que es nula la estipulación que no fije un salario remunerador, disposición que no se ha sabido utilizar, porque lo que indica que el salario que debe percibir el trabajador no es tan sólo el mínimo, vital, sino que debe ser remunerador.

En la fracción X, se reglamenta que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, y la prohibición de efectuar el pago en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo que pretenda substituir la moneda.

El inciso "c" de la fracción XXVII, fija el plazo para el pago del salario. Respecto del lugar en que se ha de realizar, lo previene el inciso "d" de la misma fracción, prohibiendo efectuar dicho pago en lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados de estas.

La fracción VII ordena: para trabajo igual debe corresponder salario igual.

Las medidas proteccionistas al salario, también se encuentran dispersas en el artículo, así encontramos:

Inciso "e" de la fracción XXVII, prohíbe el sistema de tiendas de raya.

Inciso "f" de la misma fracción, prohíbe retener el salario - en concepto de multa.

El parrafo final de la fracción XXIV señala que la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patron no - podrán exceder del salario de un mes.

Se protege también al salario al exceptuar al mismo, de todo acto de embargo, compensación o descuento.

La fracción XXIII, señala que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, las normas sobre salario están divididas en tres partes, dentro del Título Tercero, denominado "Condiciones de Trabajo", conteniendo la primera parte, las disposiciones generales; la segunda es la reglamentación sobre los salarios mínimos y el tercero se encarga de la protección al salario.

La primera parte se compone de ocho artículos; el artículo 82 define el salario, como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador a cambio de su trabajo.

El artículo 84 habla de las prestaciones que integran al salario.

El artículo 87 señala la obligación de pagar un aguinaldo anual.

La segunda parte, que comprende el Capítulo VI del Título tercero, consta de ocho artículos, que tratan sobre el salario mínimo reproduciendo las disposiciones que contenía la antigua Ley, agregando sólo un precepto que permite descontar al salario mínimo --- cuando se trata de pagar la renta de habitación que proporcione al trabajador, o la cuota relacionada con la adquisición de habitación, no podrá exceder dicho descuento del diez por ciento del monto del salario mínimo.

El capítulo VII, es el que comprende la tercera parte de nuestra división, bajo el título: "Normas Protectoras y Privilegios del Salario", compuesto de diecinueve artículos. En esta Ley se recogieron aquellas disposiciones de protección al salario que se encontraban dispersas.

Las normas de carácter proteccionista al salario las podemos

agrupar:

1o.- Medidas dirigidas a la protección del salario con relación al a) Patrón.

b) A los créditos del trabajador

c) A los acreedores del patrón.

2o.- Medidas para proteger a la familia del trabajador.

En el primer grupo encontramos los relativo al salario, que debe pagarse en efectivo y las prestaciones en especie; la prohibición de establecimientos de tiendas de raya; la obligación de riesgo de producción a cargo del patrón; prohibición de descuentos a los salarios y sus excepciones.

La protección del salario en contra de los acreedores se encuentra en la prohibición de embargos, salvo deudas alimenticias; los créditos del trabajador; Salarios devengados en el último año y las indemnizaciones son preferentes a todos los créditos.

Finalmente en relación con la protección a la familia del trabajador encontramos las disposiciones consignadas en el Artículo 115. Los beneficiarios tendrán derecho a percibir los salarios e indemnizaciones que no se hubieren cubierto al trabajador fallecido y a ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de abrir el juicio sucesorio.

B.- LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA, RELATIVA AL SALARIO.

Nuestro más alto Tribunal Judicial ha tenido presente, en todo momento, el amplio sentido social y el animo de los constituyentes, cuando elaboraron los Artículos 4o., 5o. y 123 Constitucional

de manera muy especial en los momentos en que se ha necesitado ratificar el contenido de los principios laborales y de las conquistas de los obreros.

Por eso y acorde con los fines políticos, sociales y económicos de nuestro Derecho Laboral, siempre han procurado respaldarlos y defenderlos, buscando no sólo su sobrevivencia, si no también su mejor y mayor desarrollo y proyección.

Lo anterior se puede comprobar fácilmente al efectuar un exámen de su Jurisprudencia, con la brevedad y la poca profundidad que nuestro presente estudio nos permite; así veremos que por ejemplo, en cuanto al Salario, las prestaciones que lo integran, las bases para su reglamentación, el que se considere remunerador, su forma de computación mensual y su fijación por Convenios Colectivos, se fijan claramente de acuerdo con principios como los de que el el Salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que también están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas contenidas en los contratos a favor de los obreros (Tesis 151).

También que son los Salarios la base para reclamar el pago de los servicios prestados (Tesis 154); igualmente que es Salario Remunerador, el que se paga proporcionalmente a las horas efectivas de trabajo realizado (Tesis 152), y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declarar nulas las cláusulas de un contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador (Tesis 153).

En cuando a la forma de computación mensual, éste se fija de acuerdo con la unidad "mes", sin tomar en cuenta su número de

días (Tesis 159) y al fijar los Salarios Mínimos ha establecido que no procede la suspensión contra la resolución de una Junta que lo fije (Tesis 149). Así mismo, en cuanto al derecho de un Salario Mayor del Mínimo, ha señalado que no hay prohibición para que el trabajador pueda devengar salarios superiores al mínimo (Tesis 147).

Por lo que corresponde a la inembargabilidad de los Salarios, en su Tesis 146, ratifica plenamente el principio constitucional, con la sola excepción de la garantía de alimentos (Tesis 145).

Además en cuanto a los Salarios en los días de descanso, respalda el pago del Salario del séptimo día, o sea descanso, (Tesis 144 y 157). Ahora bien, en relación con la carga de la prueba acerca de su monto, decide que es a cargo del patrón (Tesis 150 y 155) e igualmente la prueba de su pago, también es a cargo del patrón, (Tesis 162) y por último, haremos referencia a la nivelación de los Salarios, para lo cual fija como verdadero requisito el de la cantidad de trabajo desempeñado, o sea las labores realmente ejecutadas (Tesis 160 y 161).

Las Tesis que a manera de ejemplo hemos señalado como Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la materia de Salarios fueron tomadas del Semanario Judicial de la Federación - Apéndice de 1917 a 1965 - Cuarta Sala P.P. 138 y siguientes; las cuales aparecen en el apéndice de nuestra Tesis, páginas 237 y siguientes.

CAPITULO CUARTO

"E L S A L A R I O"

S U M A R I O :

X.- CONCEPTO. A.- Teorías Económicas. 1.- Teorías de la Subsistencia. 2.- Teoría de Fondo de Salarios. 3.- Teoría de la Productividad Marginal. 4.- Teoría de las Negociaciones. 5.- Teoría del Poder Adquisitivo. 6.- Teoría de la Oferta y la Demanda. 7.- Teoría de los Jus Naturalistas Religiosos. 8.- Marx y la - Fuerza de Contratación Colectiva. 8.- Principios Sociales. -- C.- Principales Métodos para la fijación de Salarios.

" E L S A L A R I O " .

X.- Concepto.

El concepto de salario se encuentra íntimamente ligado a las corrientes por las cuales ha pasado el Derecho del Trabajo. Su origen se ha considerado netamente económico, debido a las características que presenta, sin embargo éste concepto debe complementarse con los aspectos jurídicos y sociales del mismo.

Los economistas clásicos sostenían que el salario dependía de la ley de la oferta y la demanda; según ellos el obrero procuraba cobrar un salario alto y el patrón pagar uno bajo. Cuando el trabajo escaseaba abundaban los obreros desempleados, los salarios resultaban más bajos y en el caso contrario, eran más altos; es la época del salario-mercadería, que hace surgir la frase: "el trabajo en cuanto es comprado o vendido se convierte en una mercancía que tiene por precio el salario" (50)

Esta ley que rige los fenómenos económicos libres, no puede aplicarse a un obrero a quien no es posible comprar como una mercancía.

A mediados del siglo XIX, aparecieron nuevas concepciones económicas del salario, mucho más dignas y humanas.

Es importante señalar que el salario no solo presenta una noción económica, sino un valor eminentemente social, porque la percepción de un salario suficiente, constituye una necesidad vital.

(50).- Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Núm. 4. Tomo XVII. 6a. época. Octubre-Noviembre-Diciembre de 1970. Publicación trimestral publicada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones. México D.F. página 23.

"Desde el punto de vista jurídico, el salario constituye la retribución del trabajo y por lo mismo, es un elemento del contrato de trabajo" (51)

La concepción actual de la retribución del servicio que se presta en virtud de un contrato de trabajo debe contener los factores económicos y sociales que concurren en aquella.

Jurídicamente es elemento esencial del contrato, ya que sin retribución no existe contrato de trabajo.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo al definir la relación de trabajo, señala como un elemento fundamental la retribución que debe pagarse al trabajador; de esta manera debe entenderse por salario "la retribución que el empresario paga al trabajador por el servicio prestado".

La misma Ley, define en su artículo 82: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"

Debemos entender por retribución no únicamente el dinero pagado en efectivo al trabajador por su trabajo, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, -- prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, según lo señala el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

(51).- Lerdo de Tejada Francisco. "El salario Profesional" Editorial Letras S.A. México D.F. 1968. página 13

A.- TEORIAS ECONOMICAS.

Para hablar de las diversas teorías económicas en materia de salario, debemos ubicarnos precisamente en la Edad Media, ya que - en épocas anteriores, como sucedió durante el Imperio Romano, no - existió una teoría sobre el salario, por no configurarse la clase-trabajadora asalariada en el sentido técnico de la palabra, ya que todas las actividades industriales y laborales eran realizadas por los esclavos, debido al pensamiento subsistente entre patricios y hombres libres, quienes consideraban denigrante ese tipo de actividades.

En la etapa del feudalismo existió una institución similar a la esclavitud: la servidumbre, el siervo estaba atado a la porción de tierra propiedad del señor feudal, sin embargo poseía ciertas - ventajas como fueron, el tener una personalidad jurídica y la posibilidad de tener bienes y enajenarlos, previo permiso de su amo.

En Inglaterra a principios del siglo XV, se permitió al siervo que conmutara sus servicios por un pago de dinero; ocurriendo - algo similar, pero mucho tiempo más tarde en Alemania (1806), y en Rusia (1871). Existió también otro rudimentario sistema económico en la Edad Media, debido principalmente a la desaparición de -- ciertas restricciones legales que ligaban al trabajador con su amo. Este sistema es el artesanal, donde el trabajador vendía los productos que el mismo fabricaba percibiendo una pequeña utilidad. -- Los mercados que se habían motivado por el grupo artesanal cesaron de serlo, para convertirse en mercados nacionales y hasta interna-

cionales, motivados por la constitución de los grandes Estados modernos y la construcción de carreteras, así los modestos maestros de antes ya no fueron lo bastante ricos para dar abasto el consumo, siendo sustituidos progresivamente por capitalistas y comerciantes que resultaron más tarde jefes de industrias; lo cual configuró el sector patronal, que formó al mismo tiempo una clase -- distinta al trabajador y se divide de esa manera el capital y la mano de obra.

En lo referente a las condiciones de trabajo existieron en esa época diversas tendencias, desde aquellas que veían con beneplácito la institución de la esclavitud, hasta los que proclamaban una igualdad social en términos totalmente revolucionarios y es aquí cuando se crean las diversas teorías de carácter económico que trataron de analizar el problema que se configuró al aparecer esos sectores, que tienen al salario como una de sus cuestiones principales. Así se llega hasta nuestros días en los que los economistas han estudiado y reflexionado tratando de formular una teoría general de los salarios y la variación de los mismos, pero desafortunadamente no todas las teorías han obtenido su pleno desarrollo, debido a la complejidad de los factores que influyen en los salarios, como son el económico, el social y el industrial.

No obstante su estudio es interesante desde el momento en que cada una de ellas ha dado una portación al problema de los salarios, al considerarlos desde diversas condiciones, económicas, sociales, religiosas, políticas, etc., como se desprende del breve estudio que haremos de ellas, a continuación:

1.- Teoría de la Subsistencia.

Fue desarrollada principalmente por el eminente economista inglés David Ricardo (1772-1823), llegando a la conclusión de que los salarios se mantendrían a un nivel de simple subsistencia o un poco más altos. Explicaba este razonamiento señalando que si los salarios reales aumentaban un poco más de los estrictamente indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia, el índice de crecimiento demográfico sería mayor que el aumento de la producción alimenticia y otros factores vitales provocando con ello un aumento en la oferta de mano de obra, es decir, sería mayor el número de trabajadores en busca de empleos lo que acarrearía la nueva reducción de los niveles de salarios.

"Afirma, que el precio de la mano de obra depende de la subsistencia del trabajador. El salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia, lo cual representa para la sociedad el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza" (52).

Esta teoría encuentra su fundamento en la famosa Ley Malthusiana.

En una etapa primitiva del asalariado; esta teoría parece ser bastante aproximada, pero las características que en ella se

(52).- Dobb Maurice. "SALARIOS". 4a. Edición en castellano. - Traducción Emigdio Martínez Adame. Fondo de Cultura Económica. México 1965. Página 73.

determinan como fundamentales, no son realmente exáctas porque no hay nada que garantice la suposición de un crecimiento demográfico provocado por el aumento de los niveles de salarios.

En consecuencia podemos afirmar que en nuestro siglo y en países de economía adelantada, con el rápido aumento de la industria, el progreso técnico y la mayor producción de la mano de obra emanada de una mejor instrucción, de mayores capacidades y experiencias, la producción aumenta a un ritmo más acelerado que la población, obteniéndose mejores niveles de salarios para los trabajadores. Más existen países densamente poblados, con elevado índice de natalidad y cuyo medio de subsistencia sigue siendo la agricultura, donde parece que esta teoría puede tener validéz hasta que por medio de programas de desarrollo, el índice de aumento de productividad sea mayor que el índice de crecimiento demográfico.

2.- Teoría del Fondo de Salarios.

La posibilidad de que el mismo Ricardo había señalado de que los salarios pudieren rebasar el nivel de subsistencia en países con una sociedad progresista, dió nacimiento a esta teoría, que presenta entre sus principales expositores al también economista inglés, John Stuart Mill (1806-1873). Consideraba que el acumulación de capital daba la posibilidad de un aumento en la mano de obra, por lo que se dedujo que este pequeño capital acumulado en un país, constituía el Fondo de Salarios y que si los capitalistas estaban dispuestos a intervenirlo en forma de anticipos

de salarios, entre el número total de los trabajadores, por medio de una simple operación aritmética, consistente en dividir el monto del capital o fondo de salario, entre el número de asalariados en busca de trabajo, comprando con ello la fuerza de trabajo antes de que el producto fuera terminado y puesto en venta.

Pero esta teoría también implica que la única forma de subir el nivel de los salarios, sería aumentando el capital o disminuyendo el número de trabajadores. Cualquier aumento en el salario de los trabajadores de una empresa determinada, conseguido por medio de sus sindicatos, implicaría la explotación de otros trabajadores, cuyos salarios necesariamente deberían disminuir.

Las críticas a esta teoría también han sido muchas, debido a que no es cierto que el capital disponible sea siempre fijo y tampoco se puede proyectar un número determinado de trabajadores, al menos que esta teoría sólo sea aplicada a muy corto plazo.

3.- Teoría de la Productividad Marginal.

Hacia fines del siglo XIX los economistas abandonaron esta teoría del fondo de salarios, para buscar una menos rígida. Se consideró al capital como circulante, ya no fijo, como lo habían señalado los economistas sostenedores de la teoría del fondo de salarios. Indican también que un aumento de la productividad, traería como consecuencia el aumento del capital circulante; aumentando por lo tanto la mano de obra. Pero no por ello se rompió en definitivo con los postulados de la vieja doctrina; lo que formó principalmente esta doctrina fué explicar el precio de la -

fuerza de trabajo, al igual que el valor de cualquier mercancía, en función de su utilidad marginal o final.

Se afirmaba que los empleadores seguirían contratando trabajadores adicionales, mientras el valor de la producción del último trabajador contratado supere o equivalga aproximadamente al salario que gana, pero si continúa contratando trabajadores, el salario que deberá pagarles será mayor al valor de la producción de esos trabajadores.

Lo cual significa que en un principio el empleo de trabajadores aumentaría rápidamente, provocando con ello un aumento en la producción; luego la contratación adicional empezaría a disminuir, ya que tiene un límite lo que se puede obtener de la productividad.

La producción adicional obtenida en un determinado período, gracias al empleo de cada trabajador adicional (Producto Marginal) irá disminuyendo, hasta el momento en que el empleador, ya no tendrá interés en seguir contratando, a menos que opte por disminuir los salarios de los trabajadores. En consecuencia, habrá siempre un límite fijo para el volumen de la mano de obra que pudiera contratar costeablemente una empresa.

Presenta esta doctrina un éxito en su tiempo, así "Jevons, con un sentido profundo de la significación de las palabras, hablaba ambiguamente de que el trabajador recibía el valor justo de su trabajo" (53).

(53).- Dobb Maurice." SALARIOS ". 4a.Edición en castellano. Traducción Emigdio Martínez Adame. Fondo de Cultura Económica. México 1965. Página 81.

Pero la opinión se dió cuenta que la teoría por si misma - no se presentaba completa; una de sus fallas era que no explicaba como se presenta la oferta de la mano de obra.

"Como Marshall decía: Esta doctrina se presenta a veces como una teoría de los salarios, pero no hay razón válida que justifique tal pretensión. La doctrina de que los ingresos de un trabajador tienden a ser iguales al producto neto de su trabajo, no tienen sentido en si mismo, puesto que, para estimar el producto neto tenemos que dar por supuesto todos los gastos de la producción de la mercancía en la que trabaja, excepto los salarios " (54).

Es importante señalar que el producto neto marginal depende de todos los factores de la producción y no de uno solo.

Además parece ser, que no se toma en cuenta la posibilidad de que la mano de obra fuese escasa, a diferencia de otros factores, como capital o recursos que podrán ser abundantes, resultaría entonces que la demanda de mano de obra sería mayor.

4.- Teoría de las Negociaciones.

Afirma esta doctrina que existe un límite inferior y un límite superior para los niveles de salarios, determinando este límite por las necesidades de empleadores o de trabajadores.

Por lo tanto, "La tasa fijada entre esos niveles dependerá del poder de negociación de ambas partes" (55).

(54).- Dobb Maurice "SALARIOS", 4a.Edición en castellano. Traducción de Emigdio Martínez Adama. Fondo de Cultura Económica. México 1965. Página 81.

(55).- Oficina Internacional del Trabajo "LOS SALARIOS". 2a.Edición. Imprenta Kundig, Ginebra Suiza. 1968. Página 139.

Pero desafortunadamente esta teoría no señala la diferencia entre dichos límites, así que debe hacerse un cálculo aproximado para determinar dichos límites, de acuerdo con la prosperidad de la empresa, su capacidad de competencia, etc., para determinar el límite superior. Al igual que para calcular el límite inferior - deberán tomarse en cuenta las necesidades de los trabajadores, la fuerza de sus sindicatos, etc.

5.- Teoría del Poder Adquisitivo.

Esta teoría depende directamente de la demanda que asegure la venta de ciertos productos, un precio razonable, que proporcione un beneficio.

Si los salarios son altos, la demanda será fuerte, al -- igual que el poder adquisitivo de los trabajadores; al contrario, si el poder adquisitivo es bajo los trabajos serán también reducidos, habiendo mayor desempleo.

Esta teoría presenta ciertos puntos de validéz, pero existen circunstancias en las que su aplicación no resultaría.

Un nivel de salarios altos corresponde o debe corresponder siempre a una producción abundante.

6.- Teoría de la Oferta y la Demanda,

Señala que lo que principalmente influye en la determinación de los salarios es la demanda y la oferta de mano de obra, parece que cuando más altos son los salarios, mayor será la destreza y - el aliciente para el trabajo y por lo tanto mayor será la oferta

de mano de obra.

Pero ésto no es la realidad porque debido a la pobreza de la clase trabajadora, vende su trabajo a precios sumamente bajos. Una caída de salarios significa un aumento de la oferta de mano de obra, debido a la necesidad de los familiares de los trabajadores, obligándose otros miembros de ella a buscar empleo para mejorar sus condiciones de vida.

7.- Teoría de los Ius Naturalistas Religiosos.

Existen también ciertas tendencias de suma importancia pero que presentan una característica muy diferente a las expuestas anteriormente, es decir, son de carácter más social, así encontramos las doctrinas preconizadas por los Escolásticos, quienes se preocupaban ante todo "Por garantizar al trabajador su remuneración legítima y promueven las dos grandes cuestiones conexas de precio justo y de salarios justos" (56), planteando siempre el problema, bajo un aspecto social y principalmente moral.

Señalaban que por precio justo se entiende, un precio tal que reúna los siguientes requisitos:

- a).- Permitir al productor que viva decorosamente con el producto de su actividad.
- b).- Impedir explotar al consumidor.

(56).- Gonnard René. "HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS" 8a. - Edición. Traducción al castellano por J. Campo Moreno. Editorial Aguilar, S.A. Madrid España 1967. Página 30.

Ni el productor ni el consumidor deben abusar de las condiciones económicas que les favorecen, confiando al Estado la misión de determinar los precios, quien tomará en cuenta diversos elementos como son el costo de producción, el trabajo empleado, la inteligencia exigida, el riesgo que se corre, etc.

El precio justo por lo tanto, deberá valorarse según esta corriente, de acuerdo con las condiciones de los productores honrados.

El trabajador deberá por lo tanto percibir el salario justo. "Dice Santo Tomás: Es una apreciación sacada de la opinión pública y algunos economistas de nuestra época dan casi la misma solución" (57).

Autores modernos pensaron 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.

La Iglesia Católica, consciente del problema, lo analiza tomando en consideración principalmente el aspecto social del mismo, no ya el económico como lo habían hecho muchos pensadores.

El Papa León XIII, en su Enciclica, "RERUM NOVARUM" publicada en Roma el 15 de mayo de 1891, señala: "Que es un problema de suma importancia que la cantidad de jornal o salario lo determina el consentimiento libre de los contratantes; pero analiza también que el salario debe observar dos aspectos, la personalidad, es decir,

(57).- Gonnard René "HISTORIA DE LAS DOCTRINAS ECONOMICAS" 8a. Edición. Traducción al castellano J. Campo M^oreno. Ediciones Aguilar, S.A Madrid, España 1967. Página 31.

que el obrero libremente pueda pactar un salario inferior al justo; pero además hay que considerar también el aspecto necesidad, dos cosas lógicamente distintas, pero inseparables en la realidad" (58).

"Y así aún admitiendo que el patrón y el obrero forman por un consentimiento mutuo un pacto y señalan concretamente la cuantía del salario, es cierto que siempre entra allí un elemento de justicia natural, anterior y superior a la libre voluntad de los contrayentes y que exige que la cantidad de salario no sea inferior al mantenimiento del obrero, con tal que sea frugal y de buenas costumbres " (59).

Señala la necesidad de que se produzcan cambios radicales en el orden económico y social, debido a que las riquezas se encuentran sólo en posesión de unos cuantos, empobreciendo a grandes grupos.

Entiende además por salario justo, la cantidad necesaria para que el trabajador adquiriera aquellos satisfactores para su conservación y la de su familia. Aconseja la terminación de la lucha entre clases; enseñando a cada uno sus deberes; propone la institución de asociaciones encaminadas a prestar auxilio a los indigentes, así como asociaciones por parte de los trabajadores para la obtención de mejores salarios.

(58 y 59).- M. ARTAJO Alberto, Cuervo Máximo, Rodríguez Federico. "DOCTRINA SOCIAL CATÓLICA", 3a. Edición. Editorial Labor, - S.A. Barcelona España 1956. Página 73.

Señala la necesidad de la intervención por parte del Estado, únicamente como medio de control.

En la Encíclica "CUADRAGESIMA ANNO" dada por Pío XI, en Roma el 15 de mayo de 1931, se siguen los lineamientos planteados por su antecesor, diciendo: "La riqueza incesantemente aumentada por el progreso económico y social debe distribuirse entre las -- personas y las clases, de manera que quedar a salvo aquella común utilidad de todos, alabada por León XIII, o por decirlo con otras palabras para que se conserve íntegro el bien común de toda la -- sociedad " (60).

Así como señala una justa retribución de la riqueza, habla también de la necesidad de trabajo, como único medio posible de subsistencia.

Dice que para determinar lo justo del salario deben intervenir diversos factores, declarando que la cuantía justa del salario tiene que deducirse de la consideración, no de uno sino de diversos títulos.

Debe pagarse al obrero una remuneración en verdad suficiente para su propia subsistencia y la de su familia. Debe hacerse todo lo posible para que un padre de familia reciba un salario tal, que con el pueda atender convenientemente a las ordinarias necesidades domésticas.

(60).- M. Artajo, Cuervo Máximo, Rodríguez Federico. "DOCTRINA SOCIAL CATOLICA". 3a. Edición. Editorial Labor, S.A. Barcelona España. 1956. Página 129.

Juan XXIII, también expresa su sentimiento social a este problema en su Encíclica "MATER ET MAGISTRA" publicada en Roma el 15 de mayo de 1961, señalando que a pesar de los esfuerzos realizados por sus antecesores, no ha sido seguida las sugerencias de la Iglesia Católica, porque aún existen países donde se contempla a innumerables trabajadores a los que se les dá un salario que los somete a ellos y a sus familias a condiciones de vida - infrahumanas, debido quizá, a que son países en vías de desarrollo o de industrialización; pero sin embargo, existen naciones - donde la riqueza se encuentra concentrada en unas cuantas manos y otras, en donde un elevado tanto por ciento de las rentas se consumen en la producción de armamentos.

Por lo que considera como deber de la Iglesia el señalar que la retribución del trabajo no debe fijarse arbitrariamente, sino que debe determinarse conforme a la justicia y a la equidad.

Señala como salario justo: "Una retribución tal que le permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares".

8.- Marx y la Teoría Fuerza de Contratación Colectiva.

Marx, de acuerdo con la teoría económica de Ricardo, consideró que el precio de la fuerza de trabajo, no podrá apartarse del valor subsistencia, ya que bajo el capitalismo, la fuerza de trabajo es una mercancía, similar a cualquier otra.

Pero la fuerza de trabajo se diferencia de otras mercancías, en que está constituida por seres humanos, por lo que su oferta se encuentra controlada por el elemento "Histórico -social que determina lo que los trabajadores necesitan para vivir". (61).

Marx, consideró dos elementos en la fuerza de trabajo: El físico y el histórico social.

El elemento físico, es lo que la clase trabajadora necesita recibir como elemento indispensable para mantenerse, producir y para vivir y multiplicarse; este elemento se encuentra determinado en cualquier país por un patrón de vida tradicional. De esta forma se puede explicar la existencia de la diferencia de salarios, en las diversas épocas, en los distintos países y aún en zonas distintas dentro de un mismo país.

Marx destacó la influencia de la fuerza de contratación, - sus opiniones se han considerado como el origen de la teoría de contratación, o teoría fuerza de los salarios.

Aunque Marx se apoyó en algunos puntos de la Ley Ricardiana, rechazó su apoyo en las teorías de Malthus de la sobre población; por lo que necesitó otro principio que ocupara un lugar determinante en la oferta de mano de obra, al cual llamó "Ejército Industrial de Reservas"; en el que la mano de obra tendería a ser superior a la demanda, debido a una característica del sistema capitalista consistente en cierta fuerza de resistencia para permitir el alza de los niveles de los salarios, por medios como la mecani

(61).- Dobb Maurice. "SALARIOS" 4a. Edición en castellano. Traducción de Emigdio Martínez Adame. Fondo de Cultura Económica. México, D.F. 1965. Página 74.

zación del trabajo, las periódicas crisis existentes y la nueva tendencia de exportar los capitales.

B.- PRINCIPIOS SOCIALES.

Después de haber realizado el anterior breve estudio del salario desde el punto de vista económico, a pesar de que en muchas de las doctrinas expuestas encontramos más que el concepto económico propiamente dicho, un sentido eminentemente social; como sucede con la doctrina preconizada por la Iglesia Católica a través de sus diferentes Encíclicas; debemos señalar el pensamiento social respecto de ese mismo tema.

El salario no sólo es una noción económica, sino que posee un valor netamente social, porque para el trabajador constituye primordialmente un ingreso esencial, que debido a su periodicidad y regularidad, asegura su propia existencia y la de su familia; ésto justifica la necesidad de que el trabajador reciba un salario suficiente.

" La retribución del trabajo (como dice Guidotte), debe ser medida no sólo para su función económica (precio de un bien) sino también y ante todo, para su función social (medio de subsistencia)". (62).

Ante esta imperiosa necesidad el trabajador tuvo que salir de su aislamiento para organizarse en forma sindical, logrando poco a poco una fuerza suficiente que lo colocase en posición -

(62).- Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo Y Previsión Social. No. 4 Tomo XVII. 6a. Epoca. Octubre -noviembre-diciembre de 1970. Departamento de Relaciones Públicas. Pág. 24.

de poder discutir con los patronos las condiciones de trabajo, señalando la fijación de salarios y otras prestaciones.

Consecuencia de este agrupamiento y del sentido social que en la actualidad se concede al salario se han adoptado medidas - proteccionistas para garantizar su pago a los trabajadores, así - como la fijación de salarios mínimos y el establecimiento de sistemas que les aseguren ingresos que reemplacen a los salarios o los complementen, o en caso de interrupción o cesación del trabajo por motivos o causas de fuerza mayor.

En cuanto a México, habíamos señalado con anterioridad la - tendencia social y proteccionista de nuestra Ley Federal del Trabajo; deahí la idea de considerar a los salarios integrados no sólo por los pagos hechos en efectivo, por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, etc., como lo señala el Artículo 84 de la misma Ley, sino que su contenido abarca un campo mayor.

Por que el salario, en un sistema de seguridad social, tiene un significado especial, ya que no es sólo como lo hemos considerado, la retribución que el trabajador percibe por un trabajo -- prestado; sino que constituye algo más, un medio de subsistencia para él y para su familia, porque posee además una determinada - participación en el objeto que ha llegado a crear, porque el salario debe cumplir no sólo las necesidades presentes del trabajador, sino también las futuras (enfermedades, vejez, etc.); por -- todo eso, el salario en la seguridad social presenta una forma ju

rídica distinta: El salario del trabajo; es algo ontológico, algo que se da efectivamente en el mundo real y la evidencia de ese carácter sustancial lo percibe inmediatamente el bolsillo del patrón y del obrero; por lo contrario, el salario previsión es meramente una "Categoría Lógica", algo mental que, sin responder a nada, - existe en concreto; sólo funciona como regulador jurídico de las categorías reales de este sistema de derecho. Aquel es un concepto, este es una premisa funcional" (63); pero ambas nociones van íntimamente ligadas, formando así un sólo concepto.

Las normas que regulan el salario desde un punto de vista - netamente laboral, determinan lo que cada trabajador debe percibir; busca la justicia para cada caso, lo individualiza. En el - concepto social del salario, se trata de hallar lo general de la retribución, no importando ya las retribuciones esporádicas que el trabajador pueda percibir.

Pero para crear normas en el derecho de seguridad sobre salarios, necesariamente se tiene que partir del sentido jurídico - del salario base, obligando a apartar una serie de remuneraciones que no responden al concepto de previsión, como sucedería por -- ejemplo, con las ganancias de tipo circunstancial que en un momento dado no pueden generalizarse.

Una de las finalidades de los sistemas de seguridad social, es compensar los desniveles en la economía del trabajador, producidos por causas que interrumpan temporal o definitivamente el -- ingreso del mismo y esa compensación debe ser proporcional al perto (63).- Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No. 4 Tomo XVII. 6a. Epoca. Octubre-noviembre-diciembre de 1970. Publicada por el Depto. de Relaciones y Publicaciones México, D.F. Página 34.

juicio sufrido.

Estos sistemas de seguridad social se forman siempre en relación con el concepto salario, porque su fin primordial es la protección al trabajador, quien depende únicamente de esta remuneración; por eso con toda claridad señala este problema la exposición de motivos de la Ley Mexicana del Seguro Social, al decir:

"Si es cierto que no existe una forma capaz de impedir de una manera general y absoluta las consecuencias de los riesgos, sí existe en camino un medio para proteger al salario que coloca a la economía familiar a cubierto de las disminuciones que sufre como reflejo de las contingencias de la vida del trabajador. Ese medio es el Seguro Social que al proteger al jornal, amindra las penalidades en los casos de incapacidad, vejez y orfandad y auxilia a la obrera y a la esposa del trabajador en el noble trance de la maternidad, cumpliendo así con una elevada misión, que ningún país debe excluir de su legislación" (64).

C - PRINCIPALES METODOS PARA LA FIJACION DE LOS SALARIOS.

Como hemos señalado, en general se reconoce que a los trabajadores se les debe pagar un salario que les asegure un modo decoroso de existencia, de allí la necesidad de fijarlos teórica y legalmente.

(64).- Revista Mexicana del Trabajo. Sría. del Trabajo y Previsión Social. No. 4 Tomo XVII. 6a. Epoca. Oct.-Nov.-Dic. 1970. Depto. de Relaciones y Publicaciones. México, D.F. Página 34.

Entre las numerosas definiciones formuladas, se encuentran elementos constantes, como el factor "remunerador", "mínimo", -- "vital", etc., por eso a continuación procuraremos explicar su contenido.

Se dice que el salario debe ser remunerador y ¿ que se entiende por salario remunerador?, el concepto que se tiene de salario remunerador es el que ha subsistido de la antigua concepción sostenida por los Escolásticos de salario justo, incluso esa misma idea propugnada por la Iglesia Católica. Mencionamos que algunos autores señalan o entienden por salario justo, aquel que le permite al trabajador satisfacer sus necesidades y las de su familia e incluso ahorrar para las malas épocas. Aunque esta definición es inexacta, la daremos por válida debido a la problemática existente para definir con propiedad este concepto.

Pero nuevamente nos encontramos con otro problema: ¿ que es el salario mínimo? " Es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador; más no implica esta institución que el pago del salario mínimo compense la energía del trabajo que se desarrolla. No podrá fijarse en ningún caso un salario menor, pero el salario mínimo no será necesariamente el que se pague a los trabajadores" (65).

El Salario mínimo corresponde generalmente al trabajo más elemental, por lo que no puede pagarse la misma cantidad al trabajador técnico, que al trabajador no calificado, sería cometer una injusticia.

(65).- De la Cueva Mario, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". 3a.Ed. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1949. Tomo I. Pág. 698.

Esto significa que si el trabajador no calificado tiene derecho al salario mínimo, cuando se requieren mayores conocimientos para el desempeño de un trabajo, la remuneración debe ser también mayor.

Tanto el salario mínimo como el remunerador son variables pues dependen de una serie de circunstancias como son entre otras, la cantidad y la calidad del trabajo; las posibilidades de las empresas, etc.

Debemos entender que el salario mínimo puede ser remunerador, pero la generalidad es que el salario mínimo solo sea vital.

De las afirmaciones anteriores desprendemos la necesidad de ciertos métodos para la fijación de salarios.

Surgen así las dificultades ya que si se fijara el salario para trabajadores regulares, de tiempo completo, los trabajadores de temporada o parciales, ganarían menos de lo necesario para satisfacer sus necesidades fundamentales; sus salarios ya no sólo dejarían de ser remuneradores, sino incluso mínimos.

Suele entenderse como salario adecuado, la cantidad suficiente para subvenir las necesidades de una familia de composición media, integrada por el padre, la madre y dos o tres hijos, dependiendo todos ellos solamente del jefe de familia; pero existen familias mucho más numerosas en las que este salario no es suficiente para cubrir sus necesidades; pero existen también casos como el del trabajador que no tiene a su cargo la responsabilidad de una familia, por lo tanto en esos casos el salario será más que suficiente.

Hay quienes aseguran que el salario adecuado deberá por lo menos, asegurar un nivel de vida más elevado, con simples comodidades y ya no sólo de mera subsistencia.

Para lograr los propósitos enunciados, así como para obtener una mejor fijación de los salarios, es necesario encontrar el promedio adecuado de la cuantía de un salario: para ello se han llevado a cabo varios sistemas o métodos, según los criterios siguientes:

"Uno de los métodos por los cuales se ha tratado de calcular el salario vital, es el llamado TEORICO" (66), consistente en el análisis o estudio de las calorías suficientes que necesita un individuo, tomando en cuenta las diferentes edades y las formas de trabajo; todo eso sirve para determinar y calcular las necesidades totales en materia de alimentos de una familia, con diferente número de miembros.

El costo de los productos que se deberán consumir, más el costo de algún otro artículo de primera necesidad, nos dará como resultado el salario vital.

Este método es notoriamente inexacto, por que la variedad de precios y la variedad de clases de dichos productos nos daría por consecuencia una variedad también en los salarios vitales,

El método del PRESUPUESTO FAMILIAR, se realiza mediante la investigación en varias familias de sus ingresos y pagos, anotándose también el número de componentes de dicha familia.

(66).- Oficina Internacional del Trabajo " LOS SALARIOS ". - -
2a.Edición. Imprenta Kundig. Ginebra Suiza. 1968. Página 19.

En el mismo, trata de recoger todos los datos tanto de egresos como de ingresos de dicha familia; sólo que generalmente esos datos suelen ser inexactos, por diversas circunstancias, una de ellas, la falsedad en las declaraciones de los interrogados; otras veces por falta de conocimiento de los mismos y en muchas otras ocasiones por olvido.

Sin embargo, los datos obtenidos de las informaciones relativas a los ingresos, en ocasiones resultan de verdadera utilidad para la realización de posteriores investigaciones más amplias, especialmente sobre las tasas de los salarios en las diferentes industrias y en otros medios de la economía nacional.

Es evidente que todos o casi todos los métodos para la fijación de tasas de salarios resultan inefectivos, sin objeto e inseguros, debido a lo impreciso de los resultados obtenidos en dichas informaciones.

Otros sistema que también se ha utilizado para la fijación de las tasas de salarios, es el de la COMPARACION DE SALARIOS EN DIVERSAS EMPRESAS; se obtiene con ello el nivel de vida de los trabajadores no calificados; en este sistema constituyen un factor importante los sindicatos, quienes al conocer los resultados obtenidos pugnan por igualar los salarios en las empresas de características más o menos semejantes, invocando el principio de igualdad de salario para trabajo de igual valor. Cuando los sindicatos carecen de influencia suficiente para dicha reglamentación existen otros factores que determinan dicha fijación,

como es: "La reglamentación sobre salarios mínimos estatuarios" (67), o sea la responsabilidad del Estado de establecer normas para la fijación de dichos salarios.

De lo expuesto concluimos que es bien sabida la importancia de los sindicatos para la fijación de los salarios; pero ¿que se entiende por sindicato?; el Artículo 232 de nuestra Ley Federal del Trabajo lo define como: " La asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Como elementos de la definición que señalamos, desprendemos que entre los fines primordiales de los sindicatos, se encuentra la dignificación humana, representada por el hombre que trabaja, siendo una de sus luchas la obtención de salarios más elevado.

Así una mejor tasa de remuneración se establece mediante las negociaciones entre el empresario y el sindicato, o entre grupos de representantes de empresarios y los grupos representantes de los trabajadores.

"Cuando los sindicatos son fuertes y reina el pleno empleo la presión para obtener salarios comparables, puede iniciar un proceso que podría llamarse de progresión a saltos, consistente en mantener los salarios en constante y rápido aumento" (68).

(67).- Oficina Internacional del Trabajo. "LOS SALARIOS" 2a.Ed. - Imprenta Kundig Ginebra Suiza. 1968. Página 27.

(68).- Oficina Internacional del Trabajo. "LOS SALARIOS".2a.Ed. - Imprenta Kindig Ginebra Suiza. 1968. Página 29.

Pero puede resultar que este proceso dañe la economía de la empresa, debido a que no se compensa ese aumento con el incremento de la productividad, obligandose los empresarios a elevar los precios de los productos para pagar dichos aumentos, lo que en corto plazo aumentará el costo de la vida, por lo que en la práctica dicho aumento se cancela.

Es conveniente señalar el principio de la Igualdad de Remuneración, por trabajo de igual valor, constituye una forma de fijar salarios. La aplicación de este principio a todos los trabajadores de todas las categorías, sería la forma de resolver muchos problemas, pero resulta que en la práctica surgen dificultades - que había que vencer, como sucede con los cambios económicos, que provocan la escasez de trabajadores en algunas industrias, dando por resultado que en esas industrias con insuficientes trabajadores se eleven los salarios para contrarrestar ésta; existiendo - nuevamente el problema en relación con los trabajadores de otras industrias donde no se ha presentado el problema económico, quienes querrán ganar más. Algo semejante sucede en aquellos casos - en que el sindicato de una industria es más fuerte que el sindicato de otras industrias, quienes podrán obtener para sus trabajadores mejores salarios que los otros.

Por lo tanto este principio es difícil de lograr en la -- práctica, resultando más sencilla su aplicación en industrias o lugares de trabajo determinados. De justicia es que no se im-- planten discriminaciones de ninguna clase, por motivo de raza, - sexo o nacionalidad.

Ahora bien, es necesario señalar la capacidad de pago de la industria o empresa, o sean los salarios que las industrias o las empresas pueden pagar, porque ello depende de la productividad de las mismas; la única manera para proporcionar un alto nivel de vida al trabajador, es que la empresa produzca bienes suficientes para mantener esos niveles.

Las maniobras que realizan los sindicatos, o quizá el mismo gobierno, no podrán subir los niveles de salarios, salvo en forma provisional, debido a que ello depende únicamente de la productividad de la empresa y en una escala nacional, de la productividad del país mismo; por lo tanto, la mejor forma de elevar los niveles de salarios en un país, es, o consiste, en aumentar la productividad de la mano de obra; pero este aumento de productividad requiere a su vez de una planificación económica por parte de los gobiernos; gestiones más eficaces de las empresas, un mejoramiento en los equipos de trabajo; así como también un nivel más alto de educación y una mayor eficacia en la preparación y en la técnica de los obreros.

El desarrollo económico de un país también depende de la cantidad de desempleo existente, porque en cuanto menor sea el número de desempleados, mayor será la capacidad productiva.

En resumen, los principales métodos para la fijación de los salarios son los siguientes:

- 1o.- Por decisión del empleador y por contrato individual.
- 2o.- Por contrato colectivo.
- 3o.- Por medio del arbitraje voluntario o por el arbitraje obligatorio.

- 4o.- Por decisión del Consejo de Salarios Mínimos.
- 5o.- Por decisión gubernamental. (Salarios Mínimos Nacionales)
- 6o.- En virtud de las cláusulas sobre salarios equitativos -
incluidos en los contratos públicos.

A continuación haremos un somero estudio de las características esenciales de cada uno de ellos, como sigue:

1o.- Fijación de los salarios por decisión del empleador y por contrato individual.

Se presenta este método cuando las relaciones de trabajo están en su primera etapa de desarrollo; el empleador estudia la situación económica, del mercado, teniendo además en consideración - lo que ellos pueden pagar y el valor que ellos consideran que tiene dicho trabajo. Cuando el trabajador conoce el salario que ofrece el empleador y conviene en trabajar por ese salario, manifiesta su acuerdo tácito, aunque no haya intervenido en la fijación del salario.

Existe también el caso en que el trabajador y el empleador fijan el salario por negociación; en este caso el salario es el resultado de la discusión entre ambos y el acuerdo a que llegan, - constituye el contrato de trabajo. En este caso los trabajadores se encuentran en desventaja con el patrón en cuanto a la fijación de las condiciones del contrato laboral; sólo en ciertas ocasiones; cuando se presentan circunstancias especiales que le favorecen, por ejemplo cuando hay escasez de mano de obra, lo cual generalmente es temporal, entonces si pueden imponer sus propios intereses.

2o- Fijación de los salarios por contrato colectivo.

Debido a la situación de desventaja en que se encuentran los trabajadores, cuando se contratan en forma individual, han buscado la forma de obtener una mayor protección, adoptando la forma de sindicatos, dentro de los cuales, al unir todos sus esfuerzos, logran una mayor presión.

Los sindicatos pueden constituirse por trabajadores de una sola empresa, o pueden estar formados por trabajadores de diversas empresas, con una profesión igual, o al menos similar o conexa; los sindicatos pueden ser locales, regionales, e incluso nacionales.

Así los sindicatos serán los encargados de negociar con la fijación de los salarios con los patrones; esta negociación puede realizarse con el empleador en particular, con los empleadores de varias empresas, o incluso, con los sindicatos de patronos. La fijación de los salarios igualmente puede ser únicamente de los trabajadores de una sola empresa; de los trabajadores de las empresas de una región, o de los trabajadores de todo el Estado.

Si bien es cierto que los empleadores no podrán pagar un salario inferior a los convenidos, si podrán libremente pagar mejores remuneraciones a los trabajadores.

En ese tipo de fijación de salarios, se encuentran dos tendencias, la primera es aquella en la que el contrato colectivo tiene carácter obligatorio o forzoso y la segunda, es en la que se entiende que lo contratado o convenido se cumple únicamente de buena fé.

En los contratos colectivos de carácter nacional las normas que se estipulan, son casi siempre de carácter general; en contratos colectivos para industrias en particular, las normas de reglamentación permiten ser más precisas o detalladas, debido a que es más fácil su aplicación y porque se conocen mejor los problemas de la empresa.

Existe también el caso de que el trabajo sea bien temporal o bien ocasional; en el primer caso se fijan salarios anuales garantizados; en el segundo caso, se fijan salarios semanales garantizados.

3o.- Fijación de los Salarios por medio del Arbitraje Voluntario o por el Arbitraje Obligatorio.

En algunos países se ha adoptado el sistema de fijar los salarios por medio de un laudo arbitral; este arbitraje puede ser voluntario o bien obligatorio; cuando es voluntario las partes convienen libremente en someter sus conflictos al arbitraje; fijando de antemano ese procedimiento, así como las condiciones bajo las cuales se dictará el laudo y aún el alcance del mismo; en este sistema se cuenta con la facultad de presentar pruebas, escritos, etc., para apoyar sus argumentos; el arbitro dictará un laudo apoyado en lo socialmente justo, económicamente conveniente y beneficioso para las partes en conflicto.

Dentro del supuesto del arbitraje obligatorio, utilizado en los países en los que se desea una economía programada, el ar

bitraje tiene carácter obligatorio y por ello es impuesto por la ley, con la prohibición casi generalizada de declarar paros o huelgas.

4o.- Fijación de los Salarios por decisión de Consejos de Salarios Mínimos.

En muchos países casi todos ellos en vías de desarrollo, los gobiernos han promulgado leyes por las que establecen métodos obligatorios para la fijación de los salarios mínimos. Suele realizarse por medio de la creación de Juntas o Consejos de Salarios que estudian detalladamente los factores económicos y sociales, fijando tasas de salarios legalmente obligatorios, o que adquieren fuerza de ley por la aprobación del gobierno.

Para la mejor aplicación y cumplimiento de estas fijaciones, se establecen sistemas de inspección e imposición de sanciones por la violación de las mismas.

En este último caso, los sindicatos actúan como vigilantes del cumplimiento de dichas disposiciones, con la facultad de denunciar al gobierno las violaciones o el mal cumplimiento por parte de las empresas.

Los citados Consejos o Juntas pueden ser de carácter Local o bien por medio de Juntas Centrales; cuando se trata de Juntas Locales se cuenta con la ventaja de conocer mejor los problemas y factores determinantes de cada empresa. Pero resulta aún mejor el sistema de Juntas Centrales, porque ellas se encargan de nombrar comisiones de investigaciones especializadas para cada rama

de la industria, quienes deberán emitir una recomendación sobre la tasa de salarios; sólo que la aplicación y la aprobación corresponden a la Junta Central.

La composición de estas Juntas tanto Centrales como Locales e incluso las comisiones encargadas, se constituyen en forma tripartita, o sea por tres clases de representantes, los de los trabajadores, los de los patronos y los del gobierno.

5o.- Por decisión Gubernamental (Salarios Mínimos Nacionales)

Algunos países promulgan leyes que facultan al gobierno para fijar salarios mínimos nacionales, siendo aplicables a trabajadores no calificados; pero por encima de esos salarios se pueden realizar contratos individuales o colectivos, e incluso, por decisión del Consejo de Salarios.

Se usa este sistema en aquellos países en que las regiones económicas son muy variadas, tomándose para dicha fijación aquellas zonas en que se paga menos; así las zonas de mejor economía, tendrán salarios mayores que los mínimos establecidos para las zonas en las que se paga menos.

6o.-Las cláusulas sobre Salarios Equitativos Incluidos en los Contratos Públicos.

En algunos países donde los contratistas trabajan para el gobierno por medio de contratos, el gobierno exige que se estipule una cláusula especial que establezca el pago de salarios equi-

tativas en las relaciones contractuales entre contratistas y trabajadores; entendiéndose por salario equitativo, aquel fijado por los contratos colectivos o por laudos arbitrales.

"Los empleadores a quienes se encomienda un trabajo por contrato público deben comprometerse a pagar salarios no inferiores a los fijados por contrato colectivo o por laudos arbitrales " (69)

(69). - Oficina Internacional del Trabajo. "LOS SALARIOS" 2a. Ed. -
Imprenta Kundig. Ginebra Suiza. 1968. Página 112.

CAPITULO QUINTO

"POLITICA PARA LOS SALARIOS"

S U M A R I O :

XI.- EL PENSAMIENTO POLITICO ESTATAL MEXICANO. A.- El Instituto Mexicano del Seguro Social. B.- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado. --- C.- El Reparto de Utilidades. XII.- LOS PROBLEMAS DE LA POLITICA INTERNACIONAL SOBRE LOS SALARIOS. A.- El Salario en las Sociedades Capitalistas. B.- El Salario en las Sociedades Socialistas XIII.- DIVERSAS LEGISLACIONES SOBRE TRABAJO Y LOS SALARIOS. A.- Argentina. B.- Cuba. C.- Checoslovaquia. D.- Italia. E.- República Popular China. F.- Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas. G.- Yugoslavia.

"POLITICAS PARA LOS SALARIOS"

XI.- EL PENSAMIENTO POLITICO ESTATAL MEXICANO.

La política seguida por México en relación con el Derecho Laboral así como los Salarios, es de tipo social, de beneficio para las masas trabajadoras, sobre todo a partir de la Constitución de 1917, según lo hemos tratado de probar a lo largo de nuestro presente estudio, hasta llegar al contenido de nuestra recientemente promulgada Ley Federal del Trabajo. Así pues veremos enseguida los abundantes y variados elementos que se contienen en nuestras manifestaciones doctrinales y jurídicas mexicanas, especialmente referidas a los Salarios, en sus más importantes aspectos.

El término reglamentación de salarios mínimos determina su fijación por una autoridad independiente, para obtener las tasas de salarios mínimos aplicables a todos los trabajadores.

El propósito de esta fijación es proteger a ciertos trabajadores que se encuentran en desventaja, para que reciban remuneraciones equitativas a su trabajo.

La redistribución del ingreso es no sólo un problema de orden fiscal, sino que constituye un elemento esencial en la política de los gobiernos.

El principal objetivo, que se persigue al implantar sistemas de fijación de salarios, es evitar la explotación de trabajadores en aquellos sectores donde existe una oferta de mano de obra excesiva, ocasionando por lo tanto la baja en los niveles de salarios.

Uno de los aspectos más importantes del desarrollo económico consiste en asegurar a los trabajadores un ingreso mínimo adecuado para poder aumentar su poder de compra; la causa de una baja productividad lo constituye el nivel bajo de salario, obstruyendo con ello el desarrollo económico; aparte de que es indeseable e injusto desde un punto de vista humanitario, el mantener a grandes masas de la población, con salarios de mera subsistencia.

Existen varias causas que determinan las bajas escalas de salarios, por ejemplo las bajas productividades, que traen aparejados niveles bajos en los salarios; los aumentos de salarios deben ir acompañados de los esfuerzos necesarios para elevar la productividad de las empresas, a través de diferentes medios.

Las utilidades excesivas de los patronos son también causa determinante en la escala de niveles de salarios bajos.

También se busca la creación de sindicatos fuertes y bien organizados que obtengan medios y fuerza suficiente para combatir los salarios bajos para situarse a la altura de los empresarios; lograndose mejoras en todas las condiciones de trabajo y así se obtiene un desarrollo económico mayor, al mismo tiempo que grandes ventajas para los afiliados o sindicalizados.

Todas estas causas hacen necesaria una reglamentación adecuada para la fijación de salarios, incluyendo no sólo la promulgación de principios básicos, sino también la creación de sistemas de inspección, vigilancia y de sanciones adecuadas.

México ha adoptado este principio de reglamentación de los Salarios Mínimos, incorporandolo a nuestra legislación, lo cual constituyó un verdadero acierto de la política laboral realizada por -

el Presidente Adolfo López Mateos, con sus iniciativas de reformas tanto al Artículo 123 Constitucional como a la Ley Federal del Trabajo, en lo referente al reparto de utilidades de las empresas, entre los trabajadores, así como a la materia de los Salarios Mínimos; reformas que integraron un nuevo sistema para la fijación de los salarios mínimos en México; fueron aprobadas en 1962 y puestas en vigor en 1963. En virtud de ellas se establecieron los salarios mínimos profesionales y se imprimieron nuevas ideas a la institución de los salarios mínimos, además de dar a conocer a grandes masas de trabajadores una idea más clara de lo que representa el salario mínimo, pues comprende no sólo una garantía social, sino también un medio eficaz para acelerar el desarrollo de la economía de nuestro País.

Ya el Constituyente de 1917 había dado un énfasis especial al salario mínimo, estableciendo para su fijación comisiones especiales de carácter regional, subordinadas directamente a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, atento a lo que la Carta Magna, también señalaba de que cada Estado -- expediría y aplicaría dentro de su jurisdicción las leyes de trabajo.

Pero ese sistema presentaba muchas deficiencias, debido a la falta de conocimiento de los problemas económicos y laborales de cada municipio.

"A partir de 1925 empezó a cristalizarse la idea de federalizar la materia del trabajo, dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión, la facultad de legislar"(70)

(70). - Sanchez Alvarado Alfredo. "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Graficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Vol I pag 132.

el Presidente Adolfo López Mateos, con sus iniciativas de reformas tanto al Artículo 123 Constitucional como a la Ley Federal del Trabajo, en lo referente al reparto de utilidades de las empresas, entre los trabajadores, así como a la materia de los Salarios Mínimos; reformas que integraron un nuevo sistema para la fijación de los salarios mínimos en México; fueron aprobadas en 1962 y puestas en vigor en 1963. En virtud de ellas se establecieron los salarios mínimos profesionales y se imprimieron nuevas ideas a la institución de los salarios mínimos, además de dar a conocer a grandes masas de trabajadores una idea más clara de lo que representa el salario mínimo, pues comprende no sólo una garantía social, sino también un medio eficaz para acelerar el desarrollo de la economía de nuestro País.

Ya el Constituyente de 1917 había dado un énfasis especial al salario mínimo, estableciendo para su fijación comisiones especiales de carácter regional, subordinadas directamente a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa, atento a lo que la Carta Magna, también señalaba de que cada Estado -- expediría y aplicaría dentro de su jurisdicción las leyes de trabajo.

Pero ese sistema presentaba muchas deficiencias, debido a la falta de conocimiento de los problemas económicos y laborales de cada municipio.

"A partir de 1925 empezó a cristalizarse la idea de federalizar la materia del trabajo, dejando exclusivamente a cargo del Congreso de la Unión, la facultad de legislar"(70)

(70) - Sanchez Alvarado Alfredo. "INSTITUCIONES DE DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" Graficos Andrea Doria. México 1967. Tomo I. Vol I pag 132.

Fué el 6 de septiembre de 1929 cuando se reformó el artículo 73 fracción X de la Constitución, quedando como sigue:

Artículo 73.

El Congreso tiene facultades ...

Fracción X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juego con apuesta y sorteos, instituciones de crédito y energía eléctrica, - para establecer el Banco de Emisión Unica en los términos del artículo 28 de la Constitución y para EXPEDIR LAS LEYES DE TRABAJO REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123 DE LA PROPIA CONSTITUCION.

Además el Artículo 123 en su parte introductoria y fracción - XXIX de la misma Carta Fundamental, facultó al Congreso de la Unión para expedir las leyes en materia de trabajo (parte Introductoria) y la consideración de ser de utilidad pública la expedición de leyes del Seguro Social así como su composición.

En materia de salarios mínimos las reformas del Artículo 123 y a la Ley Federal del Trabajo de 1962, actualizaron esta figura - jurídica, distinguiendo entre salario mínimo general y salario mínimo profesional, tomando en cuenta para esta distinción los criterios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, a los que ya hicimos referencia.

El nuevo concepto de los salarios mínimos generales tiene como finalidad allegar al trabajador y a sus familias una remuneración conforme a la dignidad humana, debiendo ser suficiente para cubrir las necesidades de orden materia, social y cultural y proveer la -

educación de los hijos.

Por su parte los salarios mínimos generales, deben lograr una remuneración equitativa para los trabajadores que guarde relación con su capacidad y destreza.

Artículo 90. (Ley Federal del Trabajo)

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos".

Artículo 91.

" Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas que pueden extenderse a una o más entidades federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas."

En cuanto a los órganos encargados de su fijación, después de que se realizaron las reformas antes señaladas, resultaban anacrónicas, por lo que fué necesario ponerlas acordes con la nueva realidad nacional existente; de tal forma que se encargó su fijación a una autoridad nacional facultada por la propia Constitución para delimitar zonas y fijar salarios mínimos que regirían por zonas.

El artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo ahora determina:

"Los salarios mínimos serán fijados por Comisiones Regionales y serán sometidos para su rectificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos".

Por vez primera en 1963 la Comisión Nacional, fijó la tasa de salarios mínimos y a partir de entonces cada bienio ha venido realizando esta labor tan esencial para la efectividad de los supuestos legales.

Las atribuciones jurídicas de la Comisión, la limitan exclusivamente a realizar labores de estudio, investigación y fijación de salarios mínimos. Su aplicación y vigilancia es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en actividades de jurisdicción federal y de los gobiernos de los Estados, en actividades no reservadas a la competencia federal.

La Comisión se integra a su vez por Comisiones Regionales para cada una de las 111 zonas económicas en las que se ha dividido la República, con participación en su integración de representantes gubernamentales. La Comisión Nacional se encarga de revisar, confirmar o modificar los salarios mínimos propuestos por las Comisiones Regionales.

Las Comisiones tanto Regionales, como la Nacional, presentan una caracter tripartito, es decir, están integradas por representantes de los patronos, de los trabajadores y del gobierno; tanto los representantes de los patronos como los de los trabajadores, tienen la característica de estar integrados en igual número; el principio básico se apoya en que la participación de los trabajado

res y de los patronos interesados constituye un factor importante en el mecanismo de fijación.

Las Comisiones están formadas por economistas y técnicos que se dedican a supervisar las recopilaciones de estadísticas y datos clasificandolos en industrias, con el propósito de que los salarios resulten adecuados.

Los estudios realizados por estas Comisiones técnicas deben ser sometidos a la aprobación de las comisiones, debiendo estar terminados con anterioridad necesaria para que los comites puedan empezar a trabajar en las fijaciones de salarios.

La Comisión Nacional tiene un caracter permanente y funciona con un presidente, un consejo de representantes y un director técnico; el presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República, además posee debere y atribuciones que las misma Ley Federal del Trabajo le señala, así como también reglamenta todo lo relativo a dicha Comisión Nacional, a partir del Capítulo -- VI, con el Título "Comisión Nacional de Salarios Mínimos" en sus artículos 551 a 682 y 876 a 888.

El sistema tripartita que presenta la Comisión, tiene la característica de flexibilidad que permite la fijación de salarios adoptandolos a niveles de productividad de las diferentes ramas de la industria, además de tener exito porque proporciona protección adecuada, facilitando la obtención de datos y características de cada sector económico; determinado salarios maximos que no redundarán en reducción de empleos, evitando las ventajas competitivas de las industrias y no provocando efectos contrarios a la producción; además de que se permite una revisión periódica de los salarios y la -

forma más adecuada para su aumento. La presencia de miembros neutrales, garantiza la mejor fijación, teniendo en cuenta intereses generales, estableciendo el equilibrio necesario entre empleadores y trabajadores.

Este sistema de Comisión, reconoce también el derecho de los trabajadores de negociar y contratar las condiciones de trabajo e incluso el salario; aparte de que no evita la fijación de salarios más altos a través de negociaciones colectivas.

A.- EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Las prestaciones adicionales también reciben el nombre de salarios indirectos y consisten en un suplemento adicional para el trabajador y su familia, son pagos o prestaciones de las que disfruta el trabajador.

Este tipo de adiciones al salario pueden proporcionarse al trabajador por voluntad del patrón; de conformidad con una cláusula del contrato colectivo de trabajo, o bien por imposición estatal, como sucede en los regímenes socialistas.

Antiguamente algunos terratenientes adoptaron en beneficio de sus trabajadores algunas disposiciones como fueron las de encargarse del cuidado de la familia, o socorrerla en sus enfermedades; pero únicamente se entendía como un acto caritativo y no obligatorio. En la actualidad en aquellos países en vías de desarrollo se sigue un sistema similar a este.

Las fuertes presiones de la opinión pública y de los sindicatos obreros, han obligado a los gobernantes a legislar so-

bre esta materia, incluyendo en ella un sistema de seguridad social.

En México se ha legislado en dicho sentido, creando para ello un Instituto con carácter de servicio público nacional obligatorio, garantizando con ello una mejor protección a la clase trabajadora. Este Instituto lleva el nombre de "Instituto Mexicano del Seguro Social" y encuentra su reglamento en la Ley del Seguro Social, publicada el 19 de enero de 1943, en el Diario Oficial de la Federación.

La Ley comprende los seguros de:

- 1o.- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- 2o.- Enfermedades no profesionales y maternidad;
- 3o.- Invalidez, vejez y muerte;
- 4o.- Cesantía en edades avanzadas.

Este régimen comprende a toda persona que se encuentra vinculada a otra por una relación de trabajo, no importando el acto que le da origen; así como a los miembros de sociedades cooperativas de producción, de administraciones obreras o mixtas, ejidatarios, comuneros, pequeños propietarios agrícolas y ganaderos, artesanos, pequeños comerciantes, profesionistas libres y todos aquellos similares.

La obligación de inscripción en este régimen está a cargo del patrón, pero si éste no lo hace, el trabajador puede realizarlo.

Las prestaciones que otorga esta Institución pueden favorecer ya sea al trabajador individualmente y también a sus familias, quienes deberán someterse a las disposiciones de la Ley, o

a los reglamentos de la misma.

Corresponde al patrón el pago de la cuota correspondiente, - cuando el trabajador percibe el salario mínimo; pero es obligación del trabajador pagar su cuota, cuando su salario es mayor al mínimo.

En caso de accidentes o enfermedades de trabajo profesiona--les, el trabajador tiene derecho a asistencia médico quirúrgica y farmacéutica, hospitalización; así como los aparatos de prótesis y ortopédicos necesarios; pero si el accidente o enfermedad incapacita al asegurado para trabajar, recibirá durante la incapacidad el cien por ciento de su salario. Si es declarado incapacitado - totalmente, recibirá una pensión mensual de acuerdo con la tabulación establecida.

Cuando la enfermedad o accidente traiga por consecuencia la muerte del trabajador, se otorgarán ciertas prestaciones como - son, una cantidad igual a dos meses de salario, una pensión a la viuda del asegurado, pensiones a los hijos menores de dieciseis años, o mayores incapacitados.

En caso de enfermedad no profesional y maternidad, el trabajador tiene derecho a asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalización; un subsidio en dinero, cuando la enfermedad - incapacite al trabajador. En caso de enfermedad de la esposa del asegurado, los hijos menores de dieciseis años o los mayores incapacitados, el padre y la madre si viven en casa del asegurado y tambien los pensionados por incapacidad y los pensionados por invalidéz, vejez, o muerte y sus familiares derechohabientes, - tienen derecho a gozar de las mismas prestaciones.

La mujer asegurada, así como la esposa del asegurado, o la -

mujer que haya vivido con éste por un período de cinco años; tienen derecho a asistencia obstétrica durante el embarazo, además de un subsidio en dinero igual al cien por ciento de su salario (en caso de mujer asegurada) durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos después de él; además de ayuda para la lactancia y una canastilla.

En cuanto a los seguros de invalidéz, tendrá derecho el inválido, que por enfermedad o accidente no profesionales, por agotamiento físico o mental padezcan una afección o se encuentren en un estado que se puede considerar permanente y que haya cubierto cierto número de cotizaciones que la Ley señala.

Tendrá derecho a la pensión por vejez, el asegurado que hubiere cumplido sesenta y cinco años y cubierto cierto número de cotizaciones señaladas por la Ley. Así también tendrá derecho a la pensión por vejez, el asegurado que haya cumplido sesenta años y que quede privado de trabajos remuneradores.

La pensión de viudez se otorga a la esposa del asegurado fallecido que disfrutaba de una pensión de invalidéz, vejez o de cesantía, o que hubiere justificado el pago de cierto número de cotizaciones.

A falta de esposa tendrá derecho a la pensión, la mujer con quien el asegurado vivió como si fuere su marido durante los cinco años que precedieren inmediatamente a la muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que hayan permanecido libres de matrimonio o concubinato. Esta pensión será igual al 50% de la pensión de invalidéz, vejez o cesantía, que el asegurado fallecido gozaba.

En cuanto a la pensión por orfandad, tendrán derecho a recibirla cada uno de los hijos menores de dieciseis años, cuando -

muera el padre o la madre asegurada, si éstos gozaban de una de las pensiones antes señaladas. El Instituto puede otorgar la misma pensión a los mayores de dieciseis años, pero menores de veinticinco en los casos que la misma Ley señala.

B.- INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Además de la Ley del Seguro Social que tiene como finalidad la protección de los trabajadores y de sus familias, existe en México un régimen especial de protección para los trabajadores al servicio del Estado, la Ley que reglamenta dicha protección es la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, que fué publicada en el -- Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1959.

En el caso de esta Ley, la protección tambien incluye a -- los trabajadores y a sus familiares, estableciendo con carácter de obligatorio las prestaciones siguientes:

- 1o.- Seguro de enfermedades no profesionales y maternidad;
- 2o.- Seguro de accidente de trabajo y enfermedades profesionales;
- 3o.- Servicio de reeducación y readaptación de inválidos.
- 4o.- Servicios que eleven los niveles de vida del servidor público y de su familia;
- 5o.- Promociones culturales de mejoras para el trabajador.
- 6o.- Créditos para la construcción de casas o adquisición de ellas, o terrenos destinados a la habitación familiar del trabajador.

- 7o.- El arrendamiento de habitaciones económicas, propiedad del Instituto.
- 8o.- Préstamos hipotecarios.
- 9o.- Préstamos a corto plazo.
- 10o.- Jubilación.
- 11o.- Seguro de vejez.
- 12o.- Seguro de invalidéz.
- 13o.- Seguro por causa de muerte.
- 14o.- Indemnizaciones globales.

La cuota que los trabajadores al Servicio del Estado deben pagar a esta Institución corresponde a un 8% de su sueldo básico.

La asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalización en el caso de las enfermedades no profesionales y de maternidad, serán otorgadas también a la esposa del asegurado, o en su defecto a la mujer que haya vivido con él durante cinco años, estando libres ambos de matrimonio o de concubinato; o la que tenga hijos de éste; a los hijos menores de dieciocho años, al padre y a la madre; cuando dependan económicamente de él.

Esta Ley realiza u otorga prestaciones semejantes a las -- otorgadas para los trabajadores en general, salvo que en ocasiones se encuentran algunas mejoras.

Existe también el seguro de maternidad que en términos generales, es igual al que proporciona la Ley del Seguro Social.

En cuanto a los seguros de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, considerándose como tales los que la propia Ley del Trabajo determina. En caso de ello el trabajador tie

ne derecho a asistencia médico quirúrgica; farmacéutica, hospitalización y los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios. Licencia y goce de sueldo. Si es declarado incapacitado parcialmente, se le considerará una pensión, si es considerado incapacitado totalmente, se le concederá una pensión igual al sueldo íntegro que venía disfrutando; dicha pensión total o parcial será provisional por un período de adaptación, existiendo la posibilidad que se le aumente o disminuya, según el caso.

Cuando el trabajador fallezca por enfermedad o accidente de trabajo, a los derechohabientes se les otorgará una pensión equivalente al 100% de su salario, disminuyendo dicha pensión en un 10% cada dos años hasta llegar a un 50 %.

Se otorgan también prestaciones de carácter social, para mejorar el nivel de vida de los trabajadores y de sus familias mediante una formación social y cultural adecuadas, con el establecimiento de centros de capacitación y extensión educativa; de guarderías y estancias infantiles, de centros vacacionales y de campos deportivos; existen también establecimientos de tiendas y almacenes para la adquisición a precios económicos, de alimentos, ropa y artículos para el hogar.

Así también por medio del I.S.S.S.T.E., se construyen casas o se adquieren, para servendidas a precios módicos a los trabajadores. Se pueden obtener préstamos hipotecarios, para la adquisición de terrenos para la construcción de habitaciones para los trabajadores, para la adquisición o construcción de casas para que habite el trabajador; para efectuar mejoras a las mismas; para la redención de gravámenes que soporten esos inmuebles, etc.

El seguro de jubilación es otorgado a los trabajadores que tienen treinta años o más de servicio, cualquiera que sea su edad, teniendo derecho a el pago de un 100% de sus sueldos.

Tiene derecho a la pensión por vejez, el trabajador que habiendo cumplido cincuenta y cinco años tenga quince años de servicio como mínimo; el monto de la pensión por vejez se fija de acuerdo con una tabla de porcentajes y tiempo de servicios que la propia Ley señala; la pensión por invalidéz se otorga a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas a su empleo y que tenga como mínimo quince años al servicio del Estado.

La pensión por causa de muerte del trabajador cualquiera que sea su edad, por causas ajenas a su trabajo y siempre que hubiere contribuido al Instituto por más de quince años, o el caso de los pensionados por vejez o invalidéz dá origen a la pensión de viudéz y de orfandad o pensión de ascendientes según el caso, teniendo derecho a gozarla la esposa e hijos menores de dieciocho años; a falta de esposa, la concubina con quien hubiere tenido hijos el trabajador o el pensionado, o que haya vivido con él durante los cinco años que precedieron a su muerte, siempre que ambos hayan estado libres de matrimonio; el esposo de la asegurada en caso de tener más de cincuenta y cinco años de edad o estar incapacitado para trabajar y hubiere dependido económicamente de ella. A falta de éstos tendrán derecho los ascendientes en caso de que dependieran económicamente de éste.

En caso de que un trabajador se separe definitivamente del servicio sin tener pensión de vejez o de invalidéz, tendrá derecho a una indemnización global, consistente en el monto total de

las cuotas con que hubiere contribuido, si está dentro del término de uno a cuatro años de servicio.

El monto total de las cuotas con que hubiere contribuido, más un mes de su último sueldo básico, si tuviere de cinco a nueve años de servicios. El monto total de las cuotas que hubiere pagado, más dos meses de sueldo si hubiere permanecido en el servicio de diez a catorce años. En el caso de que el trabajador falleciere sin tener derecho a las pensiones señaladas, sus familiares derechohabientes podrán reclamar el importe de la indemnización global.

El pensamiento estatal mexicano incluye como hemos señalado - una serie completísima de prestaciones adicionales al salario, - tanto para los trabajadores en general, como para aquellos al Servicio del Estado; es necesario que los trabajadores conozcan sus - derechos para poder adquirir estas prestaciones que representan -- una fuerte ayuda para su salarios, ya que en muchas ocasiones sus bajas remuneraciones no les permiten solventar las necesidades que provocan las enfermedades inesperadas; en otros casos desean poder adquirir mejores medios de vida y debido a la falta de conocimiento de sus derechos no pueden realizar sus deseos.

C.- EL REPARTO DE UTILIDADES.

Forma parte de las prestaciones adicionales que deben percibir los trabajadores; estas prestaciones "pueden ser definidas -- como suplemento de los salarios ordinarios que tienen un valor para los trabajadores y para sus familias" (71); son pues otros pa-

(71).- Oficina Internacional del Trabajo "LOS SALARIOS". 2a.Ed. - Imprenta Kundig. Ginebra Suiza 1968. Página 84.

gos o prestaciones de las que disfruta el trabajador y que forman parte del costo de la mano de obra para el empleador. Estas pueden suministrarse, por iniciativa propia del patrón, de conformidad con una cláusula establecida en el contrato colectivo, o bien, por imposición del Estado; por lo tanto el reparto de utilidades constituye una de las más importantes prestaciones para los trabajadores.

Los pagos que constituyen el reparto de utilidades, presentan una estrecha relación con los beneficios obtenidos por las empresas, ya que no dependen exclusivamente de la fuerza de trabajo, sino que su éxito se complementa por varios factores, como es una dirección adecuada en la empresa, mejores maquinarias, mejores mercados, tanto nacionales como internacionales.

En un principio este sistema fué objeto de desconfianza y duda por parte de los sindicatos, pensando que sería una maniobra de los patronos para mantener los salarios bajos, e incluso que la lealtad sindical de los trabajadores tendería a debilitarse por el hecho de que los trabajadores se sintieran partícipes de los beneficios de las utilidades de los empresarios; pero a medida que se ha conocido mejor el sistema, la duda y la desconfianza han disminuido, por eso se le cuenta ahora entre las prestaciones que deben percibir los trabajadores.

"Suele entender por participación en los beneficios, el pago a los trabajadores, además de su salario, de una parte de los beneficios que de no aplicarse, este sistema había pasado a manos de los accionistas" (72)

(72).- Oficina Internacional del Trabajo. "LOS SALARIOS" 2a.Ed. - Imprenta Kundig. Ginebra Suiza. 1968. Página 94.

Con la citada reforma el Artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo ahora establece:

"Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

Además la Comisión Nacional deberá practicar las investigaciones y estudios necesarios para determinar el porcentaje adecuado, logrando por este medio conocer las condiciones generales de la economía nacional, teniendo en cuenta el interés superior de fomentar el desarrollo industrial del país.

Por último el Artículo 120 de la misma Ley, señala:

"El porcentaje fijado por la Comisión, constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad de cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta".

XI.- LOS PROBLEMAS DE LA POLITICA INTERNACIONAL SOBRE LOS SALARIOS.

Las primeras aplicaciones de una reglamentación de sistemas de fijación de salarios mínimos, surgieron en los últimos años del siglo XIX, como sucedió en Nueva Zelandia a partir de 1894, Australia en 1896, el Reino Unido y en varios lugares de los Estados Unidos; todos ellos figuran como precursores de la legislación sobre esta materia; independientemente de que durante la Primera Guerra

Mundial, ciertos países como Francia y México adoptaron medidas al respecto. Pero sobre todo fué despues de la cesación de las hostilidades, cuando empezó a desarrollarse una verdadera legislación sobre salarios mínimos, debido a la importancia concedida a esos problemas en las disposiciones contenidas en los Tratados de Paz de Versalles; encargando su estudio a la Oficina Internacional del Trabajo, la cual dió un gran impulso al conocimiento de esos problemas.

Sin embargo no debemos pensar que siempre se han admitido - sin dificultad esos principios proteccionistas de la clase asalariada, ya que la misma sintió en un principio el temor de que la fijación de tasas mínimas de salario provocaría que perdieran sus empleos muchos trabajadores.

Posteriormente, durante el curso de los años treinta, se manifestó nuevamente la inquietud de favorecer la reanudación - de actividades para adoptar verdaderas políticas de salarios; - por lo tanto debemos considerar que en el período transcurrido entre el año de 1929 y la iniciación de la Segunda Gran Guerra, substistió una verdadera política sobre los salarios que se convirtió en principio económico general a un numeroso grupo de países.

Solo que tambien debemos tener en cuenta que en la citada época, surgieron igualmente otros problemas sociales, como -- ciertas inquietudes diferentes de las que habían inspirado las legislaciones internacionales y nacionales sobre fijación de salarios, mismas que se relegaban ahora a un segundo término, debido ello a la urgente necesidad de dar un fuerte impulso a la economía tanto nacional, como mundial.

" Con el retorno a la paz, parece iniciarse un período de - -
síntesis: surgieron las preocupaciones directamente sociales como
lo demuestra en el orden universal la Corte de las Naciones Unidas
y la Declaración de Filadelfia, relativa a los fines y objetivos -
de la O.I.T; pero al mismo tiempo se intensifican como nunca los -
esfuerzos de integración de la política económica en general" (73)

Sin embargo esa proyección tenía como finalidad mediata la -
reglamentación de los salarios, pues aunque estaban considerados -
como procedimientos tradicionales para elevar directamente los ni-
veles de vida de los trabajadores peor pagados; no había sido po-
sible que recibieran una parte equitativa del producto nacional.

Además ya en ese tiempo el problema de los salarios en los -
países industrializados presentaba características muy especiales,
pues se le consideraba como parte integrante de la política econó-
mica general, reconociéndose que con su posible solución se ob-
tiene entre otros, tres objetivos principales:

- a).- Evitar o convativir la inflación.
- b).- Favorecer el desarrollo de la producción.
- c).- Asegurar una distribución equitativa de la riqueza.

Por dichas razones los problemas derivados de la fijación de
salarios, preocupaba hondamente tanto a los trabajadores, como a
los empleadores y al gobierno.

Después de la Segunda Guerra Mundial se agudizaron esos pro-
blemas, inclusive en los países industrializados, concretamente -

(73).- Oficina Internacional del Trabajo. "REVISTA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO". Volúmen LI. No. 4. Abril de 1965. Ginebra Suiza. -
Página 14.

en los europeos, por lo que no es de sorprender que la política de salarios y especialmente la política de ingresos, haya figurado en primer lugar entre sus dirigentes.

En cuanto a los Estados en vías de desarrollo o subdesarrollados, esas cuestiones se presentaban más complejas, por eso es que uno de los principales objetivos en sus sistemas de fijación de tasas de salarios mínimos, consiste en resolver los problemas de los costos de subsistencia.

"Existen poderosas razones para reducir la desigualdad de los ingresos en los países en vías de desarrollo, como medio de otorgar beneficios sociales inmediatos" (74).

En los países en vías de desarrollo, el ingreso Per Cápita es por definición menor que en los países industrializados, de modo que éstos ingresos son tan inferiores al promedio, que necesariamente traen por consecuencia situaciones de verdadera indigencia.

"En los países de Asia, donde prevalecen los sistemas aplicables a determinados sectores, el propósito mismo de la reglamentación de salarios mínimos, se deduce de uno de los criterios principales para la fijación de tarifas mínimas, debe ser el costo necesario para establecer un determinado nivel de vida y en América Latina, donde existen muchos sistemas nacionales, uniformes, tal uniformidad de criterios se comprueba fácilmente en cuanto se examinan las definiciones de salarios mínimos, contenidas en las diversas legislaciones. En todas ellas el costo de subsistencia es el factor principal que debe tenerse (74).- Oficina Internacional del Trabajo. "REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO". Vol.76 No. 2. Agosto de 1971. Pág. 147.

en cuenta al fijar salarios mínimos. "Hay diferencias eso sí, en lo que debe quedar comprendido dentro del concepto de subsistencia" (75).

Estimamos que las afirmaciones anteriores son bastante claras y concluiremos diciendo que en los países en vías de desarrollo, la distribución de los ingresos tiende a ser menos equitativa, que en los países industrializados.

Un factor importante en esta desigualdad lo constituye la proporción que guarda la población económicamente activa integrada por empleados y trabajadores asalariados; cuando menor sea esta proporción de población activa tanto menor serán los resultados que se consigan en la fijación de tasas de salarios mínimos. El progreso económico depende en gran parte de un incremento de la población económicamente activa que trabaja. Los datos reflejan que en los países en vías de desarrollo el porcentaje de población activa tiende a ser menor; a manera de ejemplo presentamos una gráfica que nos muestra que de treinta y dos países africanos, en veintidos de ellos resultó ser igual o inferior al veinte por ciento; en tres de éstos el porcentaje se comprendió entre el veintiuno por ciento y el treinta por ciento, en otros tres osciló entre el treinta y uno por ciento y el cuarenta por ciento; en tres más, entre el cuarenta y uno y el cincuenta por ciento y sólo en uno fué superior al cincuenta por ciento.

(75).- Oficina Internacional del Trabajo "REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO" Volúmen 76. No. 2 Agosto de 1971. Ginebra Suiza. - Página 147.

Otro hecho que no debemos olvidar es el significado por la -
disparidad de ingresos Per Cápita entre las poblaciones urbanas y
las poblaciones rurales; en las primeras se refleja un bienestar
mayor que el existente en la población rural. Pero no solo eso,
sino que en los países en vías de desarrollo, los trabajadores -
asalariados constituyen la minoría y es mayor el número de traba-
jadores rurales o del campo, donde la reglamentación de sus pres-
taciones implica mayores problemas.

Inclusive dentro del campo de la política de los salarios en
los Estados en vías de desarrollo, por ser una cuertión relati--
vamente nueva, la teoría y la doctrina se encuentran todavía di-
vididas. Así poco despues de terminada la Segunda Guerra Mundial
la Organización Internacional del Trabajo, emprendió esta nueva
esfera de actividad, tanto teórica como práctica, un esfuerzo -
considerable.

Comprobada la existencia de grandes diferencias entre los -
salarios en distintas regiones del mundo, se justifica que se -
trate de alcanzar la unificación de los salarios en forma inter-
nacional, porque esas diferencias siguen haciendo más profundas
las divisiones entre los Estados poderosos y los pobres; así na-
ciones como las europeas, los Estados Unidos de América, Canadá,
Australia y Nueva Zelandia, cuentan con niveles altos de sala--
rios, mientras que en otros países, como sucede en Africa, Asia
y América Latina, los niveles de los salarios, apenas alcanzan
para la mera subsistencia y en ocasiones es menor aún.

La doctrina internacional reconoce que los salarios y sus -

tasas máximas o mínimas, dependen en gran parte de la productividad de una nación; por eso es que necesariamente cuando la producción es baja, los salarios tenderán a serlo.

Pero no es ese el único factor que determina la baja de las tasas de salarios mínimos; ¿que sucede entonces con la sobrepoblación?, es claro que la expansión de la producción total deberá ser superior al crecimiento demográfico, por lo que se necesita un aumento en la productividad nacional; la población trabajadora debe producir para todos sus habitantes; es pues sólo mediante el esfuerzo nacional como pueden elevarse esos ingresos. Pero si como ya señalamos, existen países en que la población activa es sólo de un treinta o cuarenta por ciento, no es posible salvar estos obstáculos; de ahí la necesidad de fomentar la industrialización de dichos países.

Ahora bien existen Estados que basan su economía únicamente en la agricultura y que además tienen una numerosa población que crece rápidamente, como es el caso de China, India, Pakistán, etc., en estos países si no se introducen rápidamente mejores métodos y medios de producción agrícola, la población crecerá a un ritmo más acelerado que la producción de los alimentos y de la materia prima, lo que tendrá por consecuencia el descenso de los niveles de vida; una vez más, volvemos a encontrar la clara diferencia entre los países industrializados y aquellos en vías de desarrollo; en los primeros se encuentra la ventaja de que poseen medios adecuados para la explotación de la tierra, como sucede en Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda;

además de que en ellos sólo un quince por ciento de la población trabaja en la agricultura y vive de ella.

Cabe señalar también que existe una estrecha relación entre productividad y los recursos naturales, ya que si la tierra es pobre y el clima inhospito, no producirá lo suficiente para mantener a su población, dando situaciones de vida verdaderamente precarias.

A todas las situaciones enunciadas, se debe agregar un elemento esencial, nos referimos al factor humano, el cual juega un papel importantísimo en el campo de la producción, la salud, educación - eficiencia etc., marcan el elemento fuerza de trabajo; de que sirve la fertilidad de la tierra, si no hay quien conozca los medios adecuados para explotarla; de que sirve una magnífica maquinaria, - si no existe eficiencia para el manejo de ella. De estos elementos gozan los países industrializados y carecen los países subdesarrollados, los que debido a la miseria en que viven sus pobladores, - no logra" proporcionarles educación, preparación y salud.

Muchos aspectos de los bajos salarios y más concretamente de la pobreza, está vinculada indisolublemente con el estancamiento y el atraso económico; incluso en los países industrializados se encuentran a menudo pequeñas regiones con esas deficiencias de su economía, dando como resultado una vida extremadamente pobre; pero en los países en vías de desarrollo no sólo se encuentran localizadas unas cuantas regiones, sino que el atraso abarca toda su economía.

Artesanos y campesinos constituyen en muchos países los principales medios para lograr la subsistencia de toda su población y

ellos obtienen en su trabajo ingresos mucho más bajos que cualquier otro grupo, a lo que contribuyen las técnicas tan primitivas que utilizan, con las consecuentes bajas de la productividad y esto origina un considerable desempleo, aumentando con la presión demográfica que los obliga en muchas ocasiones a cultivar suelos poco productivos, debido a la falta de tierras; pero a veces, aunque se cuente con ellas, sucede que hay algunas personas con grandes extensiones de tierras, que constituyen verdaderos latifundios, fenómeno constante en los países en vías de desarrollo y como al mismo tiempo detenta el poder político, social y económico, imponen y mantienen situaciones de explotación, miseria y el atraso de las grandes masas obreras y campesinas.

A pesar de todas estas causas notoriamente alarmantes, los países en vías de desarrollo han elaborado planes para aumentar su productividad agrícola e industrial, con el fin de elevar sus niveles de vida. Tratan de imitar a los países industrializados tanto en sus métodos como en sus técnicas, construyendo presas, aplicando -- nuevos sistemas, etc., pero aunque han conseguido ciertas pequeñas mejoras, el mal constituye un círculo vicioso, la mala alimentación, la precaria salud, la baja productividad y una serie interminable de factores, han obstaculizado dicha labor, presentándose la posibilidad de solucionar sus deficiencias con planes a muy largo plazo; este panorama de miseria de grandes cantidades de seres humanos en todo el mundo, ha motivado la preocupación de los organismos internacionales, para unir sus esfuerzos y lograr mediante la cooperación de todos los Estados, la urgente solución de esos problemas.

"Las Naciones Unidas y sus Organismos Especializados de acuerdo con los gobiernos de los países en vías de desarrollo, han establecido programas de cooperación técnica" (76).

La lucha contra el insuficiente desarrollo ha sido motivo de preocupación mundial; así la Organización Internacional del Trabajo interviene en esa campaña, ayudando a aumentar la productividad y a mejorar las calificaciones profesionales de los trabajadores, - también realiza una labor asistencial técnica, la cual consiste en la aplicación sobre el terreno mismo de los diferentes métodos y - técnicas para mejorar la producción.

También incluye la enseñanza de métodos y técnicas agrícolas e industriales a los adolescentes y aun de adultos, para que lleguen a convertirse en especialistas instructores.

Además su actividad también se realiza a través de análisis - de los hechos, de investigación y de formulaciones teóricas. También se dedica a la actividad de cooperación técnica, destinada a ayudar a los países que lo soliciten en las mejoras a sus legislaciones laborales y principalmente, en la fijación de salarios mínimos.

"En las relaciones internacionales , la asistencia técnica se trata directamente de Estado a Estado o bien se presta por un organismo internacional" (77)

La asistencia a los países para la preparación y aplicación - de legislaciones adecuadas sobre trabajo, se realiza por medio de

(76).- Oficina Internacional del Trabajo. "LOS SALARIOS" 2a. Edición. Imprenta Kundig. Ginebra Suiza. 1968. página 182.
(77).- Reuter Paul. "INSTITUCIONES INTERNACIONALES" versión española de Cristobal Massó Escofet. Editorial Bosch. Barcelona España. 1959. página 326.

los Convenios y de las Recomendaciones, que presentan la experiencia práctica del mundo entero, mismos que ya analizamos anteriormente.

En cuanto al problema de la unificación en el campo internacional y al que nos referimos antes, consideramos que prácticamente resulta imposible, porque las condiciones económicas y sociales son muy diversas y su solución depende de cada país. Así por ejemplo, si se toma como tasa de salarios la adoptada en los países en vías de desarrollo, no será aceptable en los países industrializados; debido a que ellos poseen más altos niveles y no les interesa esta fijación; por el contrario, si utilizamos como tasa de salarios la existente en los países industrializados, los de economía débil no podrían pagar a sus trabajadores estos salarios. Debido a ello la Conferencia Internacional del Trabajo decidió sólo adoptar principios y métodos de aplicación general, que presentan flexibilidad en su aplicación para adecuarse al sistema seguido por país.

Los principios consisten en aconsejar a los países miembros de la organización, la introducción de métodos de fijación en las industrias donde los salarios son demasiado bajos en comparación con el nivel general del país; dejando en libertad a los gobiernos, para elegir cuales métodos, cuales industrias aplicables y - que tasas de salarios deberán regir, según sus propias y especiales condiciones.

La Política de los Salarios en la Gran Bretaña.

En Inglaterra y en sus dominios la fijación de las tasas de

salarios se realizaban generalmente por medio de las negociaciones colectivas, pero debido a la mala organización en ciertas profesiones, impedía tales negociaciones ocasionando con ello salarios muy bajos, excesivo número de horas de trabajo y malas condiciones en el mismo.

El Estado se vió obligado ante esa situación a intervenir en el año de 1909, formando Juntas Profesionales, sistema que se fué extendiendo hasta abarcar todas aquellas profesiones que antes no contaban con un procedimiento adecuado para la fijación de salarios, resultando que en la actualidad existen casi tres millones de trabajadores y empleados, en aproximadamente medio millón de establecimientos y seiscientos cincuenta mil obreros agrícolas; tienen reglamentados ya sus salarios, sus vacaciones y el pago de los días feriados, mediante legislación con arreglo a las leyes sobre los Consejos de Salarios; a la Ley sobre Salarios en la Industria Hotelera y en las distintas Leyes sobre Salarios Agrícolas, tanto en Inglaterra como en el País de Gales y en Escocia.

El método seguido para fijar los salarios en las diversas profesiones, consiste en someter a la reglamentación estatutaria de salarios, a Consejos de Salarios para empleadores y trabajadores de las determinadas profesiones.

Dichos Consejos están integrados por un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores y por miembros independientes, siendo uno de éstos miembros independientes, el Presidente.

Las Juntas y los Consejos de Salarios (juntas de salarios para las diferentes secciones de la industria hotelera), presentan

salarios se realizaban generalmente por medio de las negociaciones colectivas, pero debido a la mala organización en ciertas profesiones, impedía tales negociaciones ocasionando con ello salarios muy bajos, excesivo número de horas de trabajo y malas condiciones en el mismo.

El Estado se vió obligado ante esa situación a intervenir en el año de 1909, formando Juntas Profesionales, sistema que se fué extendiendo hasta abarcar todas aquellas profesiones que antes no contaban con un procedimiento adecuado para la fijación de salarios, resultando que en la actualidad existen casi tres millones de trabajadores y empleados, en aproximadamente medio millón de establecimientos y seiscientos cincuenta mil obreros agrícolas; tienen reglamentados ya sus salarios, sus vacaciones y el pago de los días feriados, mediante legislación con arreglo a las leyes sobre los Consejos de Salarios; a la Ley sobre Salarios en la Industria Hotelera y en las distintas Leyes sobre Salarios Agrícolas, tanto en Inglaterra como en el País de Gales y en Escocia.

El método seguido para fijar los salarios en las diversas profesiones, consiste en someter a la reglamentación estatutaria de salarios, a Consejos de Salarios para empleadores y trabajadores de las determinadas profesiones.

Dichos Consejos están integrados por un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores y por miembros independientes, siendo uno de éstos miembros independientes, el Presidente.

Las Juntas y los Consejos de Salarios (juntas de salarios para las diferentes secciones de la industria hotelera), presentan

proposiciones al Ministro de Trabajo y Servicio Nacional, fijando las remuneraciones mínimas, las vacaciones y la remuneración de los días feriados, adquiriendo fuerza de Ley estas propuestas mediante una Ordenanza de Reglamentación de Salarios.

El caso de la agricultura presenta ciertas pequeñas diferencias, la reglamentación está a cargo de dos Juntas de Salarios Agrícolas, análogos a las mencionadas con anterioridad, pero con una facultad que las caracteriza, fijar los salarios mínimos sin consultar con el Ministro.

Las ordenanzas de reglamentación de salarios, señalan las tasas por horas extraordinarias; las tasas mínimas que se deberán pagar por tiempo, en las profesiones en que habitualmente se trabaja a destajo; dichas ordenanzas contienen disposiciones especiales al respecto.

Estos Consejos poseen la característica de ser independientes uno de otro, con la libertad de presentar el proyecto o propuesta que consideren más apropiada.

La costumbre constituye un factor importante en las propuestas que los Consejos presentan, como sucede con las diferentes tasas locales, las horas de trabajo, etc.

Las ordenanzas presentan en ocasiones cierta complejidad, debido a las deliberaciones que el Consejo de Salarios realiza "pero no debemos olvidar que estos consejos son organismos de negociación, por lo que las transacciones que realizan, llegan a conciliar las disparidades de opiniones entre empleadores y trabajadores, las cuales son a menudo más complejas que las propuestas originales. La complejidad de estos tipos de disposiciones crean

dificultades para su aplicación, especialmente al expresarlo en lenguaje jurídico" (78). Debido a ello los Consejos se han percatado de la necesidad de simplificar dichas ordenanzas.

El Ministro de Trabajo y Servicio Nacional, está facultado para designar los inspectores que deberán visitar locales donde se realicen trabajos sometidos a la reglamentación, además de realizar investigaciones con el fin de determinar los casos en que los trabajadores están mal pagados, o su salario es insuficiente.

La Ley de 1948 sobre salarios agrícolas, mantuvo en sus funciones a las Juntas de Salarios Agrícolas para Inglaterra y el País de Gales, ambas juntas son autónomas y no están obligadas a presentar sus desiciones al Ministro, ni a someterlas a la aprobación del Parlamento.

Las Juntas de salarios, están formadas por veintidós personas, ocho son representantes de los trabajadores, ocho de los empleadores y cinco son personas nombradas por el Ministro; de entre estos últimos cinco, que tienen la calidad de miembros independientes, se nombra al Presidente.

Pero debido a la necesidad de que este sistema tenga una correcta aplicación, se efectúa también una labor de inspección y sanciones para los incumplidores. De esta forma no sólo la aplicación resulta conveniente, sino también se beneficia a los trabajadores.

(78).- Oficina Internacional del Trabajo "REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO". Volumen 59. No. 4. Abril de 1959. Ginebra Suiza. Página 444.

Interesantes resultan en verdad los problemas relativos al salario que se presentan en Africa, porque el margen que separa los salarios más altos, de los más bajos, está fuertemente marcado, además de los diferentes factores que influyen en su fijación, como sucede por ejemplo en la diferencia entre trabajadores calificados y no calificados y entre la mayor o menor capacidad de productividad de los trabajadores.

Es necesario señalar que ningún trabajador europeo o de raza blanca que trabaja en Africa, percibe salarios realmente bajos, a pesar de que en dichas zonas colonizadas por los europeos existen trabajadores blancos que incluso no poseen calificación alguna. Es inminente que exista un problema racial que directamente afecta la fijación de los salarios.

"Existe por tanto, cierta discriminación que aumenta el resentimiento que provoca entre los africanos su estado de inferioridad económica y social. Aunque no es posible determinar exactamente las fuerzas relativas de esos diferentes factores, el papel desempeñado por las discriminaciones raciales, pueden verse mejor en las perspectivas si se considera conjuntamente - con otros factores" (79).

La mayoría de los gobiernos han tratado de realizar un control directo sobre los niveles de salarios por medio de acuerdos o contratos colectivos; han sido promulgadas en la mayoría de los territorios africanos legislaciones a este respecto, teniendo como objetivo principal - en especial en los territorios británicos - la protección de los trabajadores, ya que la mayoría de ellos no están sindicalizados, o si lo están, no de una (79).- Oficina Internacional del Trabajo. "REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Volúmen 58, No.1 Julio de 1968.Ginebra Suiza. Pág.20

manera provechosa para ellos.

En el campo de la agricultura la gran mayoría de los trabajadores no están ni organizados, ni amparados por disposiciones legales sobre salarios mínimos.

Con la fijación de salarios mínimos pueden darse como resultado, que sean factores que se unen a la discriminación racial, -causando una serie de segregación del personal de color; o pueden constituir un factor para elevar los salarios a niveles poco más provechosos, y dando con ello mejores formas de vida y reduciendo las grandes diferencias de salarios en Africa.

El principal objetivo de esta política de fijación consiste en "Mantener el poder adquisitivo de los trabajadores peor pagados, por lo menos a un nivel mínimo de vida igual o superior al nivel de subsistencia, siempre que ello sea posible" (80).

A pesar de estos ideales en política sobre salarios, la realidad es bastante diferente, porque aún en la actualidad se sigue fijando un nivel que apenas alcanza para mantener las necesidades mínimas de un trabajador sólo.

A.- EL SALARIO EN LAS SOCIEDADES CAPITALISTAS.

En el sistema capitalista de producción, la fuerza de trabajo al igual que los otros factores de la producción, tiene un valor, ese valor de la fuerza de trabajo se expresa en dinero y --constituye el salario; la fuerza de trabajo se entiende por lo -

(80).- Oficina Internacional del Trabajo. "REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO". Volúmen 59. No. 1. Julio de 1968. Ginebra Suiza. Página 22

tanto como una mercancía. Pero si realmente se le pagara al obrero el valor de su trabajo, desaparecería la plusvalía, es decir, si se le pagara por lo que realmente trabaja, desaparecería parte de la ganancia patronal, porque en el salario sólo se paga una parte de la jornada de trabajo.

Las formas fundamentales del salario son:

1o.- El salario por tiempo.

2o.- El salario por pieza (o destajo).

En el salario por tiempo, la magnitud del trabajo se mide por el tiempo que el trabajador ocupa en realizar determinada labor y se puede medir por horas, días, semanas o por meses.

En el salario por pieza o destajo, la magnitud del trabajo se mide por el número de piezas, o por la cantidad de artículos producidos; cada uno de ellos le serán pagados al trabajador de acuerdo con una tarifa preestablecida; dichas tarifas son tomadas por medio del salario por tiempo, es decir, se calcula el salario del trabajador, además de la cantidad de piezas que un trabajador puede producir en un día, de tal manera que éste no exceda del que cobra el trabajador por tiempo; obligandolo a acrecentar la producción para poder obtener el promedio necesario para su sustento. Pero también este destajo provoca la competencia entre los trabajadores, obligandolos a intensificar cada vez más sus esfuerzos. Por eso es propio y característico del capitalismo que tienda a extraer del trabajador la mayor cantidad posible de plusvalía.

Debemos distinguir dos conceptos, el salario nominal y el salario real; el salario nominal consiste en la cantidad de dinero

que el trabajador recibe por su trabajo; mientras que el salario real es aquel expresado en artículos de consumo, es decir, cuantos productos de primera necesidad puede adquirir el trabajador con su dinero, con su salario nominal. Este salario depende de dos elementos, el salario nominal y el precio de los artículos de consumo. Por lo que se deduce que en ocasiones aunque los salarios nominales aumentan, de nada servirá dicho aumento; si los precios de los artículos de consumo suben, el aumento sólo será ficticio; se necesitará para su efectividad, que se verifique un aumento en los salarios reales.

En el capitalismo la tendencia principal consiste en la baja de los salarios, provocando el aumento de la plusvalía; por lo que los trabajadores tendrán que trabajar más para aumentar sus ingresos, ocasionando con ello un desgaste cada vez mayor de la fuerza de trabajo.

Se presenta otro medio para obtener mayor plusvalía, consistente en contratar el trabajo de menores, que generalmente perciben salarios mucho más bajos que los trabajadores adultos.

Una forma eficaz utilizada por el capitalismo para bajar los salarios reales, consiste en el aumento de los precios de los artículos de consumo, logrando con ello el bajo poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores.

Pero a pesar de ello y de todas las maniobras capitalistas para obtener una mayor ganancia valiendose de la explotación del trabajador, la clase obrera trata de contrarrestar esta tendencia de los bajos salarios en defensa de sus intereses;

la lucha de clases entre proletarios y burgueses da como resultado el establecimiento de mejores niveles de salarios.

En el capitalismo el límite mínimo de ese nivel, se fija tomando en cuenta condiciones puramente físicas: "El obrero necesita disponer de los medios de sustento absolutamente indispensables para vivir y reponer su fuerza de trabajo" (81).

En su deseo de ganancia, el capitalista lucha constantemente por la reducción de los salarios hasta su límite más bajo, hasta su límite físico; mientras que los obreros luchan por su elevación, por la reglamentación de un salario mínimo garantizado, por un sistema de seguridad social, por la reducción de la jornada de trabajo. Esta lucha de la masa obrera tuvo su inicio en Inglaterra, extendiéndose a todos los países capitalistas; los obreros se agruparon en asociaciones sindicales para lograr el éxito de su lucha económica; de esta forma la lucha sostenida con los patrones ya no es en forma individual, sino por medio de toda una organización que va adquiriendo fuerza, poniéndolos en situación de igualdad con los empleadores.

Estas asociaciones pueden tener carácter local, nacional y finalmente internacional. "Los Sindicatos son la escuela de lucha de clases para las grandes masas obreras" (82).

Por su parte la agrupación de los patronos tras graves problemas, como sucede con los tratos que tienen con los dirigentes sindicales corrompidos que se venden a estas agrupaciones, o con organización del esquirolaje, causa de la división de las organi

(81).- Academia de Ciencias de la U.R.S.S. "MANUAL DE ECONOMIA POLITICA. 3a.Ed.Trad.por Wenceslao Roces. Edit.Grijalva.México.D.F. 1969.Pág.122

(82).- Academia de Ciencias de la U.R.S.S. "MANUAL DE ECONOMIA POLITICA. 3a.Ed.Trad.por Wenceslao Roces.Edit.Grijalva. México D.F. 1969. Pág.123

zaciones obreras.

Pero el obrero sigue contando con un medio eficaz para tratar de elevar sus salarios, así como para obtener las mejoras necesarias de las condiciones de trabajo: la huelga; obligando de esta forma a los patronos a aceptar sus condiciones de trabajo.

Debido a la incansable lucha de esta clase en defensa de sus intereses vitales, se ha obligado a los Estados capitalistas a dictar leyes que reglamenten el salario mínimo, la reducción de la jornada de trabajo y la prohibición del trabajo de los menores.

Siendo contrario a los intereses y a la esencia misma del capitalismo el disminuir o el afectar el monto de sus posibles ganancias, es lógico que ven en el otorgamiento de prestaciones a favor de los trabajadores un obstáculo para su mayor enriquecimiento; inclusive en la adquisición de la materia prima, o en los medios de producción; por todo esto luchan para evitar cualquier mejora o aumento de los derechos de los trabajadores y principal y fundamentalmente en el aumento de los salarios. Por eso buscan también justificar por todos los medios, especialmente los legales, que esas posibles mejoras lleguen a contenerse en principios de orden no sólo social, sino público, por eso es que en sus constituciones jamás llegan a tener ese carácter los derechos obreros.

Así por ejemplo en Inglaterra y en los Estados Unidos, en donde el sistema federalista impide una reglamentación adecuada, existen sólo leyes estatales, que reglamentan parcialmente esos problemas.

B.- EL SALARIO EN LAS SOCIEDADES SOCIALISTAS.

Una de las principales leyes económicas que rigen en este tipo característico de sociedades, es la distribución con arreglo al trabajo, misma que constituye la única forma de medir la participación de los trabajadores en la producción social.

"Caracterizando las bases económicas sobre las que descansa la distribución en las sociedades socialistas, decía Marx - en su estudio crítico del programa de Gotha, - en la sociedad basada en la propiedad social sobre los medios de producción, todo el producto social conjunto, resulta del trabajo directamente social de los trabajadores de la producción, se distribuye en interés de éstos" (83).

De acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo así como a la calificación del trabajador, depende su mayor o menor grado de remuneración. Se ofrece también igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin importar sexo, nacionalidad, raza o edad.

En las sociedades de tipo socialista se vigila y controla la participación en el trabajo; de manera que los trabajadores calificados obtengan mejores remuneraciones, quienes trabajan más y mejor, obtengan mejores salarios.

La propiedad social se presenta de dos formas: la estatal y la cooperativa; la remuneración en la propiedad estatal adopta la forma de salario abonado.

(83).- Academia de Ciencias de la U.R.S.S. "MANUAL DE ECONOMIA POLITICA". 3a. Ed. Traducción de Wenceslao Roces. Edit. Grijalva. México 1969, Página 562.

En las sociedades socialistas la fuerza de trabajo cambia - su aspecto económico; deja de ser una simple mercancía, porque - el trabajador es propietario de lo que produce, es un concepto - de propiedad social. Las clases sociales también se desvanecen al no existir explotados y explotadores; el salario deja de ser el concepto de precio de la fuerza de trabajo, deja de ser una mercancía; a medida que aumenta la producción aumentan los salarios.

El salario también se establece de acuerdo con la ley de la distribución, con arreglo al trabajo; la distribución se realiza en una forma especial, es decir, que existe un fondo social al que debe contribuir dicha distribución, con una parte. El fondo social constituye el medio para ampliar la producción para poder - así satisfacer las necesidades de los trabajadores; la parte del producto restante, que forman los salarios de los trabajadores, - es una parte que se distribuye para el consumo individual de los trabajadores, pero siempre con la idea de que el salario depende de la cantidad y calidad del trabajo realizado.

En las sociedades socialistas el salario constituye un fuerte e importante factor en el incremento de la productividad, además de ser un medio educativo que crea la conciencia en el individuo de la necesidad de trabajo.

La forma como se adopta el salario es la común de dinero, - complementado por el fondo social y cultural, creado por el Estado y las organizaciones sociales, para los fines de enseñanza, - sanidad pública y seguro social.

Los seguros sociales comprenden una serie de prestaciones -

beneficiosas en todos sentidos para la masa trabajadora como son, los servicios de asistencia, los servicios sanatoriales, el pago de pensiones, subsidios por incapacidad, etc.

Por lo tanto el salario se compone del salario real y de los subsidios o prestaciones adicionales obtenidas a través de los fondos sociales, permitiendo niveles de salarios más altos.

La política de salarios que se sigue en estas sociedades se ha basado en las diferencias de salarios en cuanto a la calificación de los trabajadores, de manera que aquellos más calificados están mejor remunerados, alentando con ello a los no calificados para su superación; igual sucede con aquellos trabajadores que realizan labores muy pesadas, quienes obtienen mayores remuneraciones, tratándose también de introducir mejores métodos y sistemas para aliviar esas pesadas labores.

Los trabajadores suelen agruparse en forma de sindicatos, -- mismos que luchan por una mayor abundancia en la producción; -- cuentan las masas trabajadoras con una gran fuerza en las soluciones de los diferentes problemas económicos. Los sindicatos tienen un importante papel de intervención en la normación y organización del trabajo, así como en todos los problemas de importancia para los trabajadores.

En los sistemas socialistas se presentan dos principales formas de salarios:

1o.- Por obra realizada.

2o.- Por tiempo.

Para una mejor dirección de la producción se fijan determinadas normas de trabajo, con el fin principal de mejorar la orga

nización del trabajo, elevar la productividad etc., pero al mismo tiempo son beneficiosas para el trabajador.

En el socialismo se ha puesto fin a la explotación de los -- trabajadores que los condenaba a niveles de vida infrahumanos, -- tratando de aumentar este nivel mediante la elevación de la productividad, la superación de los fondos sociales y de los salarios, realizada con la colaboración de técnicas más modernas y adecuadas.

Los trabajadores se encuentran protegidos de las mermas al - salario consistentes en la diferencia de raza, sexo, nacionalidad o edad; se prohíbe el trabajo de los niños; rige el principio de igualdad de salario para trabajo de igual valor. Además de las - ventajas que presentan las prestaciones tan importantes como en - el caso de la mujer trabajadora que reglamenta períodos de descanso con disfrute de sueldo en caso de embarazo, sistemas de maternidades, casas de cuna y jardines infantiles, así como el subsidio del Estado a las madres solas, o para aquellas que tienen numerosos hijos, Por otra parte también se otorga un constante aumento en los salarios, lo cual constituye un aliciente para la elevación de los niveles de vida de los trabajadores.

Se sigue así mismo una política de baja de los precios de - artículos de consumo, aumentando con ello la capacidad adquisitiva de sus remuneraciones.

Los seguros sociales son obligatorios, corriendo por cuenta del Estado, quien hace descuentos a las empresas, sin que ello - merme los salarios de los trabajadores; así como también existen otras prestaciones de fundamental importancia, como es "La Ley

de Pensiones, aprobada en 1956" (84), consistente en el aumento de las pensiones de jubilación pagadas directamente a los trabajadores que han laborado durante cierto número de años o a las familias de aquellos que murieron o que sufre invalidéz, etc.

En síntesis, la idea existente en las sociedades socialistas, es mantener una política de elevación de los ingresos reales de los trabajadores.

XIII.- DIVERSAS LEGISLACIONES SOBRE EL TRABAJO Y LOS SALARIOS.

Así como de toda semilla esperamos que produzca un fruto, consideramos que de nada serviría nuestro esfuerzo, si los elementos que utilizamos para conocer lo que es y lo que significan los Salarios, nos dejaran en una mera fantasía teórica, afortunadamente para nosotros, los factores que empleamos son no sólo -- reales, sino que también tienen un profundo contenido humano, social, económico y jurídico entre otros; por eso la suma de ellos tiene que ser congruente con sus propias naturalezas intrínsecas y por lo mismo sus resultados deben ser a la vez que prácticos, de un contenido valorativo por esencia.

Que mejor manera de lograr demostrar la vital importancia de los Salarios, que el poder señalar como el Derecho acoge, reglamenta e impone el cumplimiento del contenido social de la remuneración a que tiene derecho todo aquel que presta a otro sus servicios, su esfuerzo y su capacidad.

(84).- Academia de Ciencias de la U.R.S.S. "MANUAL DE ECONOMIA POLITICA". 3a. Edición. Traducción por Wenceslao Roces. Editorial Grijalva. México D.F. Pagina. 541.

Por eso cuando los sistemas legales hacen prácticas y efectivas las conquistas de las clases trabajadoras, sólo están cumpliendo con su objetivo fundamental que en sí entraña no sólo su propia existencia, porque sabemos que el Derecho cuando se separa de la justicia carece de contenido, sino porque también pone en peligro la vida misma del Estado y la de la Sociedad.

Afortunadamente cada día es mayor el reconocimiento y la efectividad del cumplimiento de los valores contenidos en los Salarios, tanto por parte de las organizaciones internacionales, como por cada uno de los Estados, dentro de sus propios sistemas legales nacionales, así lo comprobamos respecto de México en la parte correspondiente de nuestro estudio y así lo probaremos al revisar algunas de las más importantes legislaciones estatales vigentes, como sigue:

TEXTO DE LOS ARTICULOS RELATIVOS EN LAS CONSTITUCIONES DE OTROS PAISES.

A.- ARGENTINA.

Artículo 14.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las Leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; el salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro

especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de todas sus gestiones - sindicales y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la Ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de las entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportaciones; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

LEY 16.459.

Salario Vital Mínimo y Móvil. Promulgada el 12 de junio de 1964.

Artículo 20.- Salario Vital Mínimo es la remuneración que posibilite asegurar en cada zona, al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda digna, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte, vacaciones, esparcimiento, seguro y previsión.

B.- CUBA.

Artículo 60.- El trabajo es un derecho inalienable del individuo. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y asegurará a todos los trabajadores el establecimiento de las condiciones necesarias para una vida más digna.

Artículo 61.- Todo trabajador manual o intelectual de empresas públicas o privadas del Estado, la Provincia o el Municipio, tendrá garantizado un salario o sueldo mínimo, que se determinará atendiendo a las condiciones de cada región y a las necesidades normales del trabajador en el orden material, moral y cultural y considerandolo como jefe de familia.

La Ley establecerá la manera de regular los salarios o sueldos mínimos para cada rama del trabajo, de acuerdo con el nivel de vida y con las peculiaridades de cada región y cada actividad industrial, comercial o agrícola.

En los trabajos a destajo, por ajuste a precio alzado será obligatorio que quede asegurado en forma racional el salario mínimo por jornada de trabajo.

El mínimo de todos los salarios o sueldos es inembargable, salvo la responsabilidad por pensión alimenticia en la forma que establezca la ley. Son también inembargables los instrumentos de labor del trabajador.

Artículo 62.- A trabajo igual en idénticas condiciones corresponderá siempre igual salario, cualquiera que sea la persona que lo realice.

C.- CHECOSLOVAQUIA.

Artículo 7o.- En la sociedad socialista, el trabajo redunda siempre en beneficio de toda la sociedad y al mismo tiempo, en beneficio del propio trabajador.

Artículo 19.- En la sociedad de trabajadores, el individuo puede alcanzar el pleno desarrollo de sus facultades y hacer valer sus intereses legítimos, sólo participando activamente en el desarrollo de toda la sociedad y sobre todo, aportando su contribución al trabajo social. Por ello el trabajo en beneficio de la sociedad es el primer deber y el derecho al trabajo, es el primer derecho de cada ciudadano.

Artículo 20.- Los hombres y las mujeres tienen la misma situación en la familia, en el trabajo y en las actividades públicas.

Artículo 21.- Todos los ciudadanos tienen derecho al trabajo y a una remuneración por el trabajo cumplido, según su calidad, cantidad e importancia social.

El derecho al trabajo y a su remuneración está garantizado por todo el sistema económico socialista, que no conoce crisis económicas ni paros forzados y garantiza el incremento continuo de la remuneración del trabajo.

El Estado orienta su política de manera que con el desarrollo de la producción y la elevación de la productividad del trabajo, pueda proceder a reducir gradualmente la jornada de trabajo, sin disminución del salario.

D.- ITALIA.

Artículo 36.- El trabajador tiene derecho a una remuneración proporcional a la cantidad y calidad de su trabajo y en todo caso suficiente para asegurar a sí mismo y a su familia, una existencia libre y digna.

La duración máxima de la jornada de trabajo será establecida por la ley.

El trabajador tiene derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales retribuidas y no puede renunciar a él.

E.- REPUBLICA POPULAR CHINA.

Artículo 16.- El trabajo es una actividad honrosa para todos los ciudadanos de la República Popular China que sean capaces de trabajar. El Estado alienta la actividad y la iniciativa creadora de todos los ciudadanos en su trabajo.

Artículo 91.- Los ciudadanos de la República Popular China, tienen derecho al trabajo. El Estado garantiza a los ciudadanos el disfrute de ese derecho por el desarrollo planificado de la economía nacional, que permite el aumento gradual de empleos, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el aumento de los salarios.

F.- UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS.

Artículo 11.- La vida económica de la U.R.S.S está dirigida y determinada por el plan del Estado sobre la economía nacional, a fin de aumentar la riqueza social, elevar de modo constante el

nivel material y cultural de los trabajadores, afirmar la independencia de la U.R.S.S. y reforzar su capacidad defensiva.

Artículo 12.- El trabajo es un derecho y una cuestión de honor para todos los ciudadanos de la U.R.S.S. aptos para trabajar según el principio: "Quien no trabaja no debe comer".

En la U.R.S.S. se aplica el principio del socialismo: "De cada cual, según su capacidad; a cada cual según su trabajo".

Artículo 118.- Los ciudadanos de la U.R.S.S. tienen derecho al trabajo, es decir, derecho a obtener un empleo garantizado y remunerador, conforme a la cantidad y la calidad del trabajo realizado.

El derecho al trabajo está asegurado por la organización socialista de la economía nacional, por el crecimiento constante de las fuerzas productivas de la sociedad soviética, por la eliminación de la posibilidad de crisis económica y por la supresión del paro.

G.- YUGOSLAVIA.

Artículo 7o.- El trabajo y los resultados del trabajo son -- los únicos que determinan la situación material y social del hombre.

Nadie puede adquirir directa o indirectamente beneficios materiales u otros, explotando el trabajo ajeno.

Artículo 12.- A todo trabajador de la organización de trabajo le pertenece, en virtud del principio de distribución según el trabajo, un ingreso individual dependiente de su propio trabajo y del trabajo de la unidad y de la organización de trabajo en su totalidad.

CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- Sólo mediante la organización jurídica y política internacional se puede lograr la estabilidad de las relaciones - pacíficas mundiales; el logro de ese ideal ha sido siempre una - de las aspiraciones de todos los pueblos a través de la historia.

SEGUNDA.- El Arbitraje debe implantarse nuevamente en el derecho internacional, con carácter obligatorio y con bases firmes, para que se puedan resolver por la vía pacífica, los conflictos que surgen entre los Estados.

TERCERA.- La Sociedad de Naciones constituyó la primera organización mundial y surgió por las necesidades de la humanidad de responsabilizar la conducta de los sujetos del Derecho de Gentes, así como para lograr la paz y la unidad internacional.

CUARTA.- La contribución de la clase obrera para la victoria de los aliados en la primera guerra mundial, fué uno de los factores determinantes para que en los Tratados de Paz de Versalles se le hiciera justicia, otorgándole el reconocimiento de - sus derechos laborales en la parte XIII de los citados tratados misma que dió nacimiento a la Organización Internacional del - Trabajo, con lo cual lograron los trabajadores que se impusieran mejores condiciones para el desempeño del trabajo en todo

el mundo, por medio de la acción de ese organismo.

QUINTA.- Con la creación de la O.I.T. como un organismo vinculado tanto a la Sociedad de Naciones, como después a la Organización de las Naciones Unidas, se busca asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanas, así como el establecimiento de las bases del Derecho Internacional Obrero.

SEXTA.- Las relaciones que la O.I.T. mantienen con otros organismos internacionales, especialmente con los de la O.N.U., facilitan el desarrollo del Derecho Internacional Obrero, porque permiten la creación y la obligatoriedad de los mínimos de garantías para la clase obrera, más efectiva comunicación entre los trabajadores del mundo y un mejor conocimiento de sus mutuas necesidades y de las soluciones comunes a sus problemas.

SEPTIMA.- La O.I.T. consciente del problema que constituyen la efectividad de los salarios y por sentimientos de justicia social, investiga, estudia y trata de dar las mejores soluciones a las necesidades de la clase trabajadora, por conducto de diversos instrumentos jurídicos que ponen al alcance de todos los Estados miembros; los dos principales instrumentos que utiliza para esos fines son sus Convenios y sus Recomendaciones Internacionales.

OCTAVA.- La explotación del hombre por el hombre ha existido en todos los tiempos y en todos los lugares; en México, desde la época virreynal se implantaron sistemas para explotar a los in--

dios, como lo fueron la esclavitud y la encomienda; pero también por primera vez en América, las Leyes de Indias se preocuparon por mejorar la situación de los trabajadores, por medio de reglamentos para el salario y la expedición de otros ordenamientos protectores de los indios; esas disposiciones se convirtieron en antecedentes del derecho laboral mexicano.

NOVENA.- En 1856 por primera vez se consideró en México que el problema de las remuneraciones y de las relaciones de trabajo, debían ser reglamentadas por leyes de orden público, en particular por la Constitución; pero desafortunadamente se desvirtuó el pensamiento obrerista y algunos constituyentes como Don Ignacio Ramírez y Castillo Velazquez y ese anhelo sólo quedó como un deseo latente en el pensamiento de la clase trabajadora, el cual germinó después como una de las causas fundamentales que dieron lugar y se realizaron en la Constitución de 1917.

DECIMA.- El salario constituye la fuente única de ingresos para el obrero y es el principal medio para satisfacer tanto sus necesidades, como las de su familia; por eso consideramos que la ley debe ser más justa al definirlo no sólo como la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por sus servicios; por lo que debe aclararse que se entiende por salario remunerador en el artículo 84 de la vigente Ley Federal del Trabajo, porque en definitiva, el salario es un derecho social, en toda la extensión del término.

DECIMAPRIMERA.- Es indigno el sentido que los economistas otorgan al salario, cuando afirman que representa el valor de la fuerza de trabajo, porque no se trata de una simple mercancía. No se debe tratar al obrero como un factor más de la producción; es necesario considerarlo dentro de su condición humana, respetar sus derechos y proporcionarle mejores niveles de vida; por eso es necesario equilibrar los factores de la producción y de la economía, en función de la efectividad del contenido social tanto del Derecho Obrero como del salario.

DECIMASEGUNDA.- La necesidad de fijar salarios mínimos ha motivado la creación de varios sistemas, algunos teóricamente aceptables; el sistema del contrato colectivo es bueno cuando los representantes sindicales que lo gestionan, buscan de verdad el beneficio de sus afiliados y no sólo el propio; por eso estimamos que es preferible el que sigue la decisión de un Consejo de Salarios, porque presenta la ventaja de estar integrado en forma tripartita y ésto significa mayores garantías para la clase obrera.

DECIMATERCERA.- El sistema de la fijación adoptado por México es sin duda el más conveniente para su economía, porque está apoyado en una legislación adecuada; sólo que también es necesaria la planificación de la economía nacional para obtener una mejor producción, la cual necesariamente redundará en un aumento de los niveles de los salarios reales; además de que presenta flexibilidad, ese sistema permite la fijación de los salarios adap--

tándolos a las diferentes industrias y esto se traduce en un mejor equilibrio entre empleados y empleadores.

DECIMACUARTA.- En cuanto a las prestaciones adicionales que por conducto del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Trabajadores del Estado, se otorgan a los trabajadores, estimamos que las mismas deberían ser gratuitas para ellos, o sea que deberían desaparecer las aportaciones individuales para que su costo estuviera a cargo de las empresas; así las prestaciones se recibirían por los trabajadores como una parte de las prestaciones que integran los salarios; lo cual ocurre en otro tipo de sociedades; para esto también se tendrá que educar a la clase trabajadora convencién-dola de que una prestación en la forma señalada, no constituirá una prestación graciosa o una caridad, sino que será parte de la retribución correspondiente por su esfuerzo.

DECIMAQUINTA.- En materia internacional los problemas existentes para la aplicación de los salarios son muy profundos, sobre todo por las divisiones existentes entre los países industrializados y los subdesarrollados; estimamos que debe tender al logro de una rápida y mayor industrialización de todos los pueblos, para obtener así mejores condiciones de trabajo, con el fin de que se extinga poco a poco esas grandes diferencias económicas, sociales, culturales, etc., teniendo siempre en cuenta la unificación de los salarios, que para algunos son simples problemas económicos y para otros son factores de tipo social.

DECIMASEXTA.- La lucha contra el subdesarrollo es motivo de preocupación mundial y así lo entiende la O.I.T. que con su esfuerzo lucha de manera constante para obtener mejores resultados, los cuales se harán efectivos cuando sus Convenios y sus Recomendaciones tengan verdadera fuerza obligatoria, sobre todo en aquellos Estados en donde los trabajadores se encuentran al margen de su protección.

DECIMASEPTIMA.- Es evidente que el progreso obtenido por las sociedades socialistas es producto no sólo de su esfuerzo y de su sistema económico, sino de la auténtica contribución que le presta decididamente la clase trabajadora, que entiende que la propiedad social de los medios de producción le proporciona mejores condiciones de vida, una educación más amplia y mayores posibilidades para la prestación de sus servicios, por eso tienen conciencia de sus deberes para con la sociedad a la que pertenecen y por lo mismo los cumplen con agrado.

A P E N D I C E S

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA,

RELATIVA AL SALARIO.

		Página
TESIS 144	Salarios en los días de descanso, coincidentes.....	239
TESIS 145	Salario. Es embargable para asegurar alimentos.....	240
TESIS 146	Salario. Inembargabilidad del.....	240
TESIS 147	Salario Mayor del Mínimo.....	241
TESIS 148	Salarios Mínimos anteriores a la - vigencia del Decreto que lo establece.	242
TESIS 149	Salario Mínimo. Contra su fijación no procede la suspensión.....	243
TESIS 150	Salario, Monto del cargo de la prueba.	243
TESIS 151	Salario. Prestaciones que lo integran.	244
TESIS 152	Salario Remunerador.....	245
TESIS 153	Salario Remunerador.....	245
TESIS 154	Salario. Base para la reclamación de - los.....	246
TESIS 155	Salarios Caidos, Cuando se demanda la indemnización constitucional.....	247
TESIS 157	Salario en los días de descanso.....	248

		Página
TESIS 158	Salarios fijados por convención colectiva (Industria Textil).....	249
TESIS 159	Salarios Mensuales, forma de computarlos.....	250
TESIS 160	Salarios. Nivelación de los.....	251
TESIS 161	Salarios. Nivelación de los.....	252
TESIS 162	Salarios. Prueba de su pago.....	253

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia relativa a el Salario.

Semanario Judicial de la Federación. Apéndice de 1917 a 1965
4a. Sala.
Página 138.

TESIS 144

SALARIOS EN LOS DIAS DE DESCANSO COINCIDENTES.

Aun cuando con un día de descanso semanal coincida uno de des canso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo, o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley propuso al establecer que en los días de descanso obligatorios se pague íntegro el salario del trabajador que descansa, es que éste pueda subsistir, aun cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquel día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago en favor del trabajador.

QUINTA EPOCA:

Tomo LXI, páq. 156 A.D. 322/39. Barrón Colmena, S.A.

Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXI. Páq. 5462. Cía Textil de Saltillo, S.A.

Tomo LXI. Páq. 5462. Cía de Fabrica de Calcetines "Tarzán"

Tomo LXIII. páq. 1115. "Escocia", S.A.

Tomo LXIII. páq. 4499. Dang Emilio.

TESIS 145.

SALARIO. ES EMBARGABLE PARA ASEGURAR ALIMENTOS.

Es procedente el embargo del salario del trabajador, cuando se trate de asegurar alimentos de sus familiares.

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXIX. pág. 1740 R. 1754/33. Tovar Adrian. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLVIII. pág. 3527 R. 2527 R. 1889/36. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LV. pág. 3136 R. 8127/37. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A. 5 votos.

Tomo LXXIII. pág. 8085 R. 631/42. Cía de Ferrocarriles del Sud Pacífico de México, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIV, pág. 1650 A.D. 7194/41. Escalona Miguel. 5 votos.

TESIS 146.

SALARIO, INEMBARGABILIDAD DEL.

La Ley Federal del Trabajo de observancia general en toda la República y reglamentaria del artículo 123 constitucional, dispone en su artículo 95, que el salario es inembargable, judicial o administrativamente y no está sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 91 de dicha Ley Federal, por ser reglamentaria de un precepto constitucional, debe ser aplicada por los jueces en todos los Estados, apesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales y por lo mismo, el artículo 544, fracción XIII, del Código del Procedimientos Civiles del Distrito Federal, que es ley local

no puede servir de apoyo a la orden para que se embarquen salarios cuando se trate de responsabilidad proveniente de delito, porque dicho precepto es contrario a la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXIX, pág. 1740 R. 1754/33. Tovar Adrián. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIV. pág. 1775 R. 3343/34. Castillo Enrique. 5 votos.

Tomo LV. pág. 3126 R. 8127/37. FF.CC.NN. de México S.A. 5 votos.

Tomo LXVII. pág. 1761. R. 7600/40. Gutierrez Juan José. 5 votos.

Tomo LXXV. pág. 7218. R. 9591/41. Administración de los FF.CC. NN. de México. mayoría de 4 votos.

TESIS 147

SALARIO MAYOR DE MINIMO.

El hecho de que la fracción VI del artículo 123 constitucional determine que el salario mínimo que debe disfrutar un trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer sus necesidades de vida, no quiere decir que el trabajador no pueda devengar un salario superior al mínimo.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLVII. pág. 3581/35. "El Carmen" S.A. 5 votos.

Faudon Lucano (10 de marzo de 1936). Apendice de 1954. pág. 1771.

Corral y Hno Leonardo (13 de marzo de 1936). Apendice de 1954. pág. 1771.

"La Constancia", S.A. (26 de marzo de 1936). Apéndice de 1954, pág 1771.

Tomo XLVIII, pág. 1430 R. 4984/35. Fabrica de Hilados y Tejidos de Lanas "santiago", S.A. 5 votos.

TESIS 148.

SALARIOS MINIMOS ANTERIORES A LA VIGENCIA DEL DECRETO QUE LO ESTABLECE.

El decreto publicado en el Diario Oficial con fecha 5 de enero de 1934, fijando el salario mínimo en la cantidad de un peso cincuenta centavos diarios, no puede aplicarse a salarios anteriores a la fecha de su publicación, porque se le daría efecto retroactivo, violando el artículo 14 constitucional, razón por la cual, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben fijar en los casos en que se discute el monto del salario la cantidad que corresponda a el trabajador, tomando en cuenta las condiciones que prevalecía en la época en que se prestó el servicio.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLIII. pág. 2565 R. 4783/34. Luna José L.

Tomo XLIV. pág. 3140. R. 3140/34. Salazar Martín. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIV. pág. 4474 R. 5181/34. Fuentes María. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLV. pág. 70. R. 1400/35. Vega Soledad de la, 5 votos.

Tomo XLVI. pág. 4490 R. 2043/35. Jurado Celedonia. Unanimidad de 4 votos.

TESIS 149.

SALARIO MINIMO. CONTRA SU FIJACION NO PROCEDE LA SUSPENSION.

Si se reclama la resolución de una Junta que fije el salario mínimo para determinada región, debe negarse la suspensión porque se retardaría la ejecución de una medida benéfica para la colectividad, pues la sociedad y el Estado están interesados en que se mejoren las condiciones de sus miembros y como los trabajadores tienen destinados sus salarios a llenar las imperiosas necesidades de la vida, estos adquieren el carácter de alimento.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLIII. pág. 1041. R. 1171/39. Cía Minera de Petróleo --
"El Águila". 5 votos.

Tomo XLIII. pág. 5654. Jara Máximo y Coag.

Tomo XLIII. pág. 5654. Bernardo Zorrilla, Suc.

Tomo XLIV. pág. 5654. Cía. Industrial de Parras, S.A.

Tomo XLIV. Pág. 1467. Balza Hno. Suc.

TESIS 150.

SALARIO MONTO DEL, CARGO DE LA PRUEBA.

La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc.

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vol. I. pág. 62.. A.D. 403/54. El Heraldo Cía.Editorial,
S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. VII. pág. 116. A.D. 5549/56. Inés Chavarría Degollado.
5 votos.

Vol. XXXI. pág. 75. A.D. 2161/58. Constructora de Oriente,
S. de R.L. Unanimidad de 4 votos.

Vol. X. pág. 110. A.D. 7132/57. Joaquín Galán Velazquez.
5 votos.

Vol. XXXVI. pág. 100. A.D. 4984/58. Eduardo Peralta Taylor.
5 votos.

TESIS 151.

SALARIOS. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.

De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario con consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular - paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están comprendidos en él mismo, todas las ventajas - económicas establecidas en el contrato, en favor del obrero.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLIII. pág. 1873. R. 6021/34. Navarro Carlos. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIV. pág. 4368. R. 6852/34. Brito Francisco. 5 votos.

Tomo XLVI. pág. 2664. R. 3169/35. Salomón Miguel R. y - Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLVI. pág. 3502. Bangochea Francisco.

Tomo XLIX. pág. 146 R. 13/36. FF.CC.NN. de México. 5 votos.

TESIS 152.

SALARIO REMUNERADOR.

Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

QUINTA EPOCA:

Tomo LIII. pág. 2319. A.D. 3000/37. Martínez Tapia Consue-
lo y Coags. 5 votos.

Tomo LIII. pág. 2354. A.D. 2083/37. García Cramen. unanimi-
dad de 4 votos.

Tomo LV. pág. 1315. A.D. 7085/37. Sindicato de Vendedores
y Vigilantes del Comercio de Mérida. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVII. pág. 2962. A.D. 1048/38. Editorial Masas, Aso-
ciación en participación. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXI. pág. 962. A.D. 6827/38. Romero Ontiveros Alber-
to. Unanimidad de 4 votos.

TESIS 153.

SALARIO REMUNERADOR.

De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción
XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Concilia-
ción y Arbitraje, tienen facultad para declarar nulas las estipu-

laciones del contrato que fijen 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.

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXVIII. pág. 780 R. 1395/32. León Antonio. 5 votos.

Tomo XXXVIII. pág. 2667 R. 2684/33. Moreno Celia. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXVIII. pág. 3386. A. Pérez Guadalupe.

Tomo XXXIX. pág. 1242. R. 3992/33. Barrera Luis y Coag.

Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLIV. pág. 228. R. 4365/34. Porras Refugio y Coag.

Unanimidad de 4 votos.

TESIS 154.

SALARIOS, BASE PARA LA RECLAMACION DE LOS.

Los salarios son la remuneración del servicio prestado y consecuencia del mismo, y si el trabajador no presta ninguno, no tiene derecho a exigir el pago de aquéllos.

QUINTA EPOCA:

Tomo LXXII. pág. 522. Ríos Alberto y Coaga.

Tomo LXXII. pág. 3776. Sindicato de Trabajadores "Liga de Empleados de Comercio e Industria".

Tomo LXXII. pág. 7601. Sindicato de Trabajadores "Liga de Empleados de Comercio e Industria".

Tomo LXXIII. pág. 1154. Sindicato de Trabajadores "Liga de Empleados de Comercio e Industria".

TESIS 155.

SALARIOS CAIDOS, CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL.

Si durante la vigencia del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma de 7 de enero de 1956, un trabajador demanda la indemnización constitucional por despido injustificado del trabajo, en lugar de reinstalación, así como el pago de salarios caídos de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto tal pago debe concretarse al tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta aquella en que terminó el plazo que la ley señala a la Junta para resolver en definitiva o sea, el término de cincuenta y cuatro días que la Suprema Corte ha establecido.

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE:

Vol. XL. pág. 73. A.D. 330/60. Comisión Nacional de la Caña y Azúcar. 5 votos.

Vol. XLIV. pág. 51. A.D. 5027/60. Sindicato de Propietarios de la Línea de Autotransportes Xochimilco, México y Anexas, Servicio de Primera. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLV. pág. 42. A.D. 3793/60. Rodolfo Peltier y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLVI. pág. 44 A.D. 703/58. Cenobia Lozano Vda.de Robles y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV. pág. 81. A.D. 1048/61. Daniel Pedroza. 5 votos.

TESIS 157.

SALARIOS EN LOS DIAS DE DESCANSO.

La obligación de doble pago por parte del patrón, se refiere al servicio extraordinario del obrero, que es aquél que se desarrolla después de la jornada normal, atento en lo dispuesto en la fracción XI del artículo 123 constitucional y aún cuando los servicios en los días de descanso y vacaciones, cuando existe la obligación de pagar salarios en esos días han denominado extraordinarios, ello no quiere decir que si el trabajador ejecuta determinadas labores en esos días, tenga derecho a que además del salario ordinario, se pague como cantidad adicional, salario --doble, ya que, de ser así percibiría triple; exigencias que no se justifican porque los patronos que tienen necesidad de trabajar en sus negociaciones, cuando sus trabajadores de planta tienen vacaciones o en los días de descanso, están en aptitud de utilizar a otros trabajadores a los que sólo pagan salarios sencillos, y de ahí que cuando los trabajadores de planta sean los que desempeñen esa labor, tengan además del salario sencillo, - a que se les pague otro tanto, tésis establecida por la Suprema Corte, a propósito de vacaciones por lo que no existiendo disposición legal alguna que autorice un salario triple, es claro - que el servicio que presten los trabajadores en los días de des

canso, debe ser remunerado en forma idéntica, ésto es, como un trabajo ordinario, por lo que tiene derecho a percibir un salario independiente del que tiene por día de descanso, y por la misma razón que se ha tenido en cuenta a propósito de vacaciones, a saber, que teniendo los trabajadores derecho a descansar, si no les pagaran otro tanto del salario, se permitiría que el patrón se aprovechara sin remunerarlo, del trabajo obras.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLII pág. 2127. R. 83/33. Hoyos Margarito. 5 votos.

Tomo XLIII.pág. 2606. R.2980/34.García Juan. 5 votos.

Tomo XLIII.pág. 2625. R.3061/34.Amora S. Pedro. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLVIII.pág.2844. R.2042/34.Narvaez Moreno Jacinto. Unanimidad de 4 votos.

Tomo L. pág. 1524. A.D.5254/36. Hernández Jesús. Unanimidad de 4 votos.

TESIS 158.

SALARIOS FIJADOS POR CONVENCION COLECTIVA. (INDUSTRIA TEXTIL)

Como la sociedad y el Estado tienen interés en evitar una competencia desigual entre las negociaciones textiles y en mantener el más alto patrón de vida para los trabajadores, mediante salarios elevados hasta el grado que el sostenimiento y desarrollo de las industrias lo permitan, es improcedente la suspensión contra la fijación de salarios hecha de acuerdo con lo establecido en la convención colectiva de trabajo y de tarifas de salarios, celebrada en 1925 y 1927.

QUINTA EPOCA:

Tomo XXXVII. pág. 82 R. 15950/32. Cía. Industrial de Guadala-
jajara, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XXXVII. pág. 2553. C. Noriega y Cía. Suc.

Tomo XLIII. pág. 3437. R. 5083/34. Textiles, S.A. Unanimidad
de 4 votos.

Tomo XLIV. pág. 38. R. 6124/34. Arispe Emilio. Unanimidad
de 4 votos.

Tomo XLIV. pág. 1975. R. 11841/32. Celedonio Corvera y Cía.
Unanimidad de 4 votos.

TESIS 159.

SALARIOS MENSUALES. FORMA DE COMPUTARLOS.

En los casos en que el salario de los trabajadores se paga -
mensualmente, no existe razón para aumentar a ese sueldo, el sa-
lario correspondiente al séptimo día que debe considerarse inclui-
do en el sueldo mensual, ya que pagandose al trabajador mensuali-
dades, dicho pago no se hace en atención al número de días tra-
bajados, sino a la unidad del tiempo "mes", sueldo que es el mis-
mo en los doce meses del año, no obstante la diferencia en el nú-
mero de días de los mismos.

QUINTA EPOCA:

Tomo LVIII. pág. 1994. A.D. 7648/36. Cía. Azucarera Almada,
Soc. Civil en liquidación Judicial. 5 votos.

Tomo LVII. pág. 705. A.D. 2419/38. Gutiérrez Guadalupe. -
Unanimidad de 4 votos.

Tomo LX. pág. 551. A.D. 8996/38. Cía. Carbonifera de Sabi-
nas. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXII. pág. 1569. A.D. 3799/39. Sindicato de Trabajadores
Ferrocarrileros de la República Mexicana. 5 votos.

Tomo LXII. pág. 2697. A.D. 3634/39. Sasia Manuel. Unanimidad
de 4 votos.

TESIS 160.

SALARIOS, NIVELACION DE LOS

Aún cuando es verdad que el término "Trabajo igual" que con-
signa el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, se relaciona
también y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, -
de cargo, o de designación respecto de los trabajos de una empre-
sa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la
remuneración que deba pagarse por sus servicios a los trabajado--
res que tengan la misma categoría, o designación deba ser necesari-
amente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe
corresponder más directamente y sobre todo a la cantidad de tra-
bajo desempeñado según se desprende del artículo citado, por lo
cual, no debe interpretarse ese precepto tomando únicamente en
cuenta la categoría o designación del puesto para las que han -
sido nombrados los trabajadores, sino también las labores que -
realmente ejecutan.

QUINTA EPOCA:

Tomo LIV. pág. 1628. A.D. 3562/37. Suárez Francisco. Unani-
midad de 4 votos.

Tomo LXXIII. pág. 2716. A.D. 6163/39. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII. pág. 1506. A.D. 8360/41. Alianza de Obreros y Empleados de la Cfa. de Tranvías de México, S.A. 5 votos.

Tomo LXXIII. pág. 3250. A.D. 3610/41. Unión Litográfica de la República Mexicana y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII. pág. 4958. A.D. 1031/42. Medina Gonzalo y Coags. Unanimidad de 4 votos.

TESIS 161

SALARIOS, NIVELACION DE LOS.

Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario - del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado y si el trabajo que aquél desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia, respecto de los - otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder en su retribución el aumento de la diferencia - resultante.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLV. pág. 5816. R. 3894/34. Cfa. de Tranvías, S.A.

Tomo XLIX. pág. 329. A.D. 1435/36. Peña Edmundo y Coags. 5 vo tos.

Tomo XLIX. pág. 2471. Escamilla Esequiel.

Tomo L. pág. 173. A.D. 4220/34. Agraz José María y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo L. pág. 1253. A.D. 4962/36. Bernardini Francisco M. -
5 votos.

TESIS 162

SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO.

Corresponde al patrón la obligación de probar que han sido -
cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de los -
trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos
o documentos que acreditan los pagos efectuados.

QUINTA EPOCA:

Tomo LIV. pág. 2549. A.D. 5209/37. Ponce Antonio. Unanimi--
dad de 4 votos.

Tomo LVI. pág. 1791. A.D. 540/38. Sarmiento Lino. Unanimi-
dad de 4 votos.

Tomo LVII. pág. 2482. A.D. 3574/38. Aguirre Antonio. 5 votos.

Tomo LX. pág. 2315. A.D. 1490/39. Rosales José. Unanimidad
de 4 votos.

Tomo LXI. pág. 3158. A.D. 1996/39. Avila Pedro. Unanimidad
de 4 votos.

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

- ACADEMIA DE CIENCIAS DE LA U.R.S.S. "Manual de Economía Política". Traducción de Wenceslao Roces 3a. Edición. Editorial Grijalvo, S.A. México D.F. 1969.
- ALCOZER MARIANO. "Economía Social". Curso General 3a. Edición. Editorial América. México D.F. 1951.
- ARTAJO M. ALBERTO. CUERVO MARIANO. RODRIGUEZ FEDERICO. "Doctrina Social Católica". - de León XIII y Pío XI. 3a. Edición. Editorial Labora, S.A. Barcelona España 1956.
- BACH LELAND GEORGE. "Tratado de Economía". 2a. Edición en español. Traducción de Fernando Rosenzweig. Fondo de Cultura Económica. México, D.F. 1960. Tomo I. y II.
- CAMARGO PEDRO PABLO. "La Protección Jurídica de los Derechos Humanos y de la Democracia en América". Editorial Excelsior S.C.L. México, D.F. 1960.
- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. "Descripción Geográfica Económica". Memoria de los Trabajos de 1963. Vol. I. México, D.F. 1964.
- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. "Salarios Mínimos que regirán en los años 1970 y 1971". -- Imprenta Arana, S.A. México, D.F. 1970.
- COMISION NACIONAL PARA EL REPARTO DE UTILIDADES. "Memorias de la Primera Comisión" Imprenta Arana, S.A. Tomo I. II y III. México, D.F. 1964.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DE
MINISTROS DEL TRABAJO SOBRE LA
ALIANZA PARA EL PROGRESO.

DIENA JULIO.

DE LA CUEVA MARIO.

DIEZ DE VELASCO MANUEL.

DILLARD DUDLEY.

DOBB MAURICE.

GARCIA SIERRA AURELIO.

GIDE CHARLES.

GONNARD RENE.

HEIL BRONER L. ROBERT.

"Revista Interamericana de Cien-
cias Sociales". 2a. Epoca, Vol.
II. Unión Panamericana 1963.

"Derecho Internacional Público".
Traducción de la 3a. Edición -
italiana por J. Trias de Bes y
L. Quero Morales. Editorial -
Bosch, Barcelona, España 1962
Tomo II.

"Derecho Mexicano del Trabajo"
3a. Edición. Editorial Porrúa,
S.A. México, D.F. 1949. Tomos
I y II.

"Curso de Derecho Internacional
Público". Editorial Tecnos, S.A.
Madrid, España 1963. Tomo I.

"La Teoría Económica de John May-
nard Keynes". 9a. Edición. Traduc-
ción del inglés por José Díaz -
García. Editorial Aguilar, S.A.
Madrid, España 1968.

"Salarios". 4a. Edición. Traduc-
ción por Emigdio Martínez Adame.
Fondo de Cultura Económica. Mé-
xico, D.F. 1965.

"Dinámica Económica Social y Po-
lítica de la Reforma Agraria Me-
xicana. México, D.F. 1965.

"Curso de Economía Política". -
Traducción de Carlos Docteur. -
Librería de la Vda. de Ch. Bou-
ret. París 1930.

"Historia de las Doctrinas Econó-
micas" 8a. Edición. Traducción de
J. Campo Muro. Editorial Afui-
lar, S.A. Madrid, España 1967.

"Vida y Doctrina de los grandes
Economistas". Traducción del --
inglés por Armando Lázaro Ros. -
2a. Edición. Ediciones Aguilar,
S.A. Madrid, España 1970.

- HICKS J.R. "Ensayos sobre Economía Mundial" Traducción por Patricio Azcarate Editorial Tecnos, S.A. Madrid, España 1966.
- KOROVIN Y.A. y OTROS. "Derecho Internacional Público". Versión española de Juan Villalba. Editorial Grijalvo, S.A. - Edición 1a. en español. México, D.F. 1963.
- LA HAYA. "Tribunal Permanente de Justicia Internacional". Holanda 1939.
- XLVI LEGISLATURA DEL CONGRESO DE LA UNION. "Derechos del Pueblo Mexicano" México a través de sus Constituciones. Edición realizada a iniciativa del Presidente de la Gran Comisión. Cámara de Diputados. México, D.F. 1967. Tomos I, II y VIII
- LERDO DE TEJADA FRANCISCO. "El Salario Profesional". Editorial Letras, S.A. México, D.F. - 1968.
- VON LIZT FRANZ DR. "Derecho Internacional Público". Editorial Gustavo Gili. Barcelona, España. 1929.
- MARX G. "Salario, Precio y Ganancia". - Editorial Progreso. Moscú URSS. 1971.
- MARX C. "Trabajo, Asalariado y Capital". Editorial Progreso. Moscú URSS. 1971.
- NACIONES UNIDAS. "Las Naciones Unidas". Origen, Organización, Actividades. Naciones Unidas. 3a. Edición. Servicio de Información Pública, Nueva York 1969.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Los Salarios". Manual de Educación Obrera, Imprenta Kundig. - 2a. Edición. Ginebra Suiza 1968.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "1919-1969, 50 años al Servicio del Progreso Social". Impresión Coular Weber. Ginebra Suiza 1969
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Revista Internacional del Trabajo". Vol. 51. No.4. Abril de 1965. Ginebra, Suiza.

- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo" Imprenta Kundig. Edición 1963. Ginebra, Suiza.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Revista Internacional del Trabajo". Volúmen 80, No. 1. Julio de 1969. Ginebra, Suiza.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La Historia de 50 años". Weber Grovar, S.A. Suiza 1961.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Código Internacional del Trabajo. Volúmen I. Ginebra, Suiza.
- L. OPPENHEIM. "Tratado de Derecho Internacional Público". 8a. Edición. Traducción Antonio Marín López. Editorial Bosch. Barcelona, España 1961. Tomo II. Volúmen I.
- L. OPPENHEIM. "Tratado de Derecho Internacional Público". 8a. Edición. Traducción J. López Oliván. Editorial Bosch. Barcelona, España. 1961. Tomo I. Volúmen I.
- ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS. "XXV Aniversario, Presencia de las Naciones Unidas en México 1970". Servicio Nacional de adiestramiento de la mano de obra de la industria (ARMO). México D.F. 1970.
- RECALDE JOSE RAMON. "Problemas del Desarrollo". - Editorial Nova Terra. Barcelona España 1967.
- REUTER PAUL. "Instituciones Internacionales". Versión al español de Cristóbal Massó Escofet. Editorial Bosch. Barcelona, España 1967.
- REVISTA LATINOAMERICANA DE ECONOMIA. "Los problemas del desarrollo" Instituto de Investigaciones - Económicas". Universidad Nacional Autónoma de México. Año I. No. 4. julio-septiembre de 1970.

ROUSSEAU CHARLES.

"Derecho Internacional Público".
3a. Edición. Traducción de Fer-
nando Gimenez de Artiguez, Edi-
ciones Ariel. Barcelona, España
1966.

SAMUELSON PAUL A.

"Curso de Economía Moderna. --
16a. Edición. Traducción del in-
glés por José Luis Sanpedro. -
Editorial Aguilar, S.A. Madrid,
España 1968.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO.

"Instituciones de Derecho Me-
xicano del Trabajo". Talleres
Gráficos Andrea Doria. México,
D.F. 1967. Tomo I. Volumen I.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y
PREVISION SOCIAL.

"Revista Mexicana del Trabajo"
No.4. Tomo XVIII. 6a. Epoca. -
Octubre-noviembre-diciembre de
1970.

SEPULVEDA CESAR.

"Derecho Internacional Público"
3a. Edición. Editorial Porrúa,
S.A. México 1968.

TAUSSIG F.W.

~~PRINCIPIOS DE ECONOMIA~~
"Principios de Economía". Ver-
sión castellana de Alfonso A.
Pozzo y Alberto M. Clase. --
Espasa Calpes, Argentina, S.A.
Buenos Aires 1945.

TRUEBA URBINA ALBERTO.

"El Artículo 123". Talleres -
Gráficos Laguna. México 1943.

TRUEBA URBINA ALBERTO.

"El Nuevo Artículo 123". Edi-
torial Roma, S.A. México 1962.

VEDROSS ALFRED.

"Derecho Internacional Público."
4a. Edición Alemana. Traducción
por Antonio Truyol y Serra. Bi-
blioteca Jurídica Aguilar. Ma-
drid, España 1959.

ZAMORA FRANCISCO.

"Tratado de Economía." 8a. Edición
Fondo de Cultura Económica. Mé-
xico 1968.