

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"EL SALARIO Y LA JUSTICIA SOCIAL"

T E S I S
Que para Obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JOSE LUIS MELGAR VALENCIA

Primer Revisor:
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

Segundo Revisor:
LIC. EMILIO ESQUINCA VELASCO

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Página

Introducción

1

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO Y DEL SALARIO

a)	La Comunidad Primitiva	3
b)	La Gens	4
c)	El Oriente	6
d)	En Egipto	7
e)	El Pueblo Hebreo	9
f)	Grecia	9
g)	Roma	10
h)	La Edad Media	11
i)	Los Gremios	12
j)	La Revolución Francesa	14
k)	El Liberalismo	14
l)	El Maquinismo	16
m)	La Legislación de Australia y Nueva Zelandia	17
n)	El Consejo del Salario	19
ñ)	El Tratado de Versalles	21
o)	La Organización Internacional del Trabajo	23

C A P I T U L O I I
EL SALARIO EN EL DERECHO MEXICANO

a) Epoca Precortesiana	31
b) Epoca Colonial	33
c) Epoca Independiente	37
d) La Constitución de 1857	37
e) La Constitución de 1917	41
f) Ultimas Reformas Sufridas en el Artículo 123 Constitucional	48

C A P I T U L O I I I
EL SALARIO Y SU CLASIFICACION

a) Etimología de la Palabra Salario	55
b) Su naturaleza	55
c) Su Definición	57
d) Diversas Clases de Salarios	59
e) Salario Justo	62
f) Salario Remunerador	63
g) Salario Mínimo	63
h) El Salario y la Participación de las Utilidades	65

C A P I T U L O I V

EL ESTADO Y LOS SINDICATOS ANTE LA PROBLEMÁTICA
SALARIAL Y LA JUSTICIA SOCIAL

a) Influencia del Estado para Determinar, Mantener o Elevar los Salarios	71
b) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	75
c) La Defensa del Salario	93
d) Política Sindical en Materia de los Salarios	100
<u>Conclusiones</u>	110
<u>Bibliografía</u>	112

I N T R O D U C C I O N

Desde los primeros estudios de la vida humana, el hombre, principal actor en la lucha contra la naturaleza tuvo que enfrentarse a grandes obstáculos para subsistir y encontrar con un impetuoso esfuerzo el grado de civilización a que ha llegado a la actualidad.

Como es bien sabido, la existencia de todo ser humano requiere de bienes como el alimento, vestido, vivienda, etc., y para poder obtenerlos hay que producirlos, esto mediante la fuerza o energía del obrero; sin embargo, un índice elevado de obreros carecen de los bienes elementales por el pago del salario mínimo, no obstante que sin la fuerza del trabajo del obrero se estancaría la productividad y desarrollo nacional, así como el engrandecimiento económico de los empresarios.

Para poder cumplir con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia, y encontrar en un mañana anhelado la verdadera justicia social que tanto reclama el pueblo obrero, es necesario que tanto sindicatos, patrones y gobierno, analicen en forma conjunta la insuficiencia del salario mínimo, ya que de esto depende una mejor condición de vida del obrero y su familia, pensando que un mejor salario y una amplitud de prestaciones sociales, traería como consecuen-

cia una disminución de problemas criminológicos que aquejan a nuestro país.

Este trabajo, no constituye desde luego, una innovación - sobre la temática del salario, pero sí una preocupación preponderante en las tantas carencias que como consecuencia del escaso ingreso económico que percibe el trabajador, hace que su vida y el de su familia sea opacada, anhelando que un día, en un marco de legalidad quede en la historia la falta de decoro en el seno de sus hogares.

El presente trabajo se elaboró partiendo del estudio de - los orígenes del hombre, siguiendo en forma cronológica los antecedentes históricos del trabajo, elemento indispensable para poder conocer las necesidades de todo inicio; siguiendo por - las diferentes etapas en donde el salario ha sufrido cambios - en nuestro derecho mexicano, por lo que se considera importante una nueva estructuración del sistema salarial mexicano, y - con ello tratar de obtener una mejor dignificación del trabajador en general.

Por todo lo anterior, me permito poner a la consideración de ese H. Jurado, el presente trabajo.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO Y DEL SALARIO

- a) La Comunidad Primitiva
- b) La Gens
- c) El Oriente
- d) En Egipto
- e) El Pueblo Hebreo
- f) Grecia
- g) Roma
- h) La Edad Media
- i) Los Gremios
- j) La Revolución Francesa
- k) El Liberalismo
- l) El Maquinismo
- m) La Legislación de Australia y Nueva Zelandia
- n) Los Consejos del Salario
- ñ) El Tratado de Versalles
- o) La Organización Internacional del Trabajo

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL TRABAJO Y DEL SALARIO

a) La Comunidad Primitiva

Hace por lo menos un millón de años, en el comienzo del pleistoceno, en la aurora de nuestro cuaternario, esos bípedos absolutos, de talla oscilante entre el chimpancé y la del gorila, pero con capacidad cerebral más desarrollada que éstos, comienzan a desafiar la naturaleza con el ejercicio de la mano para la obtención de satisfactores. Se puede afirmar, que desde el régimen de la comunidad primitiva que duró muchos cientos de miles de años, es cuando comienza propiamente el desarrollo del trabajo y de la sociedad.⁽¹⁾

Al principio los hombres eran semisalvajes y se hallaban indefensos ante las fuerzas de la naturaleza, pero poco a poco sus órganos intelectivos, fonéticos y de locomoción van evolucionando y adecuándose a nuevos sistemas con vista a subsistir. Es propiamente en este primer período, cuando aparecen los primeros instrumentos útiles para su defensa y para el desarrollo

(1) NOUGIER, René. Los Organos del Trabajo. Edit. Grijalbo. Barcelona, España, 1974. p. 7.

de las fuerzas productivas. Gracias a todo esto, los hombres -
pudieron pasar del nomadismo al sedentarismo y multiplicar su
trabajo en beneficio colectivo.

Es de suponerse que en las sociedades primitivas, el tra-
bajo era muy poco productivo ya que las actividades laborales
se basaban en la cooperación simple, en donde muchas personas
ejecutaban una misma actividad; posteriormente, al formarse la
comunidad primitiva, fue constituyéndose paulatinamente un ti-
po de organización más sólida, que fue la Organización gentili-
cia de la sociedad en donde sólo se agrupaban para el trabajo
conjunto, los hombres unidos por vínculos de parentesco.

b) La Gens

Al principio este tipo de sociedad, se componía de unas -
decenas de personas, pero luego pasó a contar varios centena-
res conforme se iban perfeccionando los instrumentos de traba-
jo, dando por resultado todo esto, que surgieran en la Gens, -
las divisiones naturales del trabajo, dedicándose una parte de
la sociedad a la agricultura y la otra a la ganadería u otras
actividades, constituyendo esta situación en la historia, como
la primera gran división social del trabajo, hecho esto, que -
el sociólogo alemán Durkheim, lo analiza sistemáticamente y lo
hace consistir como la distribución de las funciones, activida-
des o labores entre los integrantes de una colectividad.

Después de toda esta avanzada del género humano, es de -

considerarse que el progreso de las fuerzas productivas elevó considerablemente la productividad del trabajo del hombre y su poder sobre la naturaleza, proporcionándole más artículos de consumo y engendrando a la vez este hecho, el trabajo individual y la propiedad privada sobre los medios de producción. Ante tales condiciones, se hizo posible el empleo de las energías de otras personas en las actividades productivas propias, ya que ese trabajo ajeno rendía ciertos excedentes de productos que podrían truecarse con otros satisfactores, dando como resultado toda esta interrelación, el que surgieran las primeras formas de explotación del trabajo que la historia nos los da a conocer con el nombre de explotación del hombre por el hombre.⁽²⁾

Concordante a lo anterior, podemos afirmar, que el hombre, principal beneficiario de los productos de la naturaleza y su gran consumidor, es a la vez el agente más activo de producción, por eso mismo en la época actual, es indispensable que para el desarrollo de un país que éste cuente con una mano de obra suficiente y capacitada para poder aprovechar racionalmente los recursos que la naturaleza nos brinda.

Para adentrarnos en materia, es muy importante analizar los factores que determinan el volumen de la producción de una

(2) NIKITIN, P. Economía Política. Edit. Ediciones de Cultura Popular, - S.A. 1973. p.p. 16, 17, 18 y 19.

comunidad, los cuales podemos dividirlos en tres partes, a saber:

- La naturaleza
- El trabajo humano, y
- El capital.

Nosotros estudiaremos únicamente lo referente al factor - trabajo humano y principalmente la remuneración que recibe el trabajador desde la antigüedad hasta nuestros días en los distintos sistemas de trabajo; las primeras reglamentaciones del salario y la intervención del Estado en la fijación del mismo y otras innovaciones importantes en esta materia.

c) El Oriente

La industria estaba sujeta al yugo de la autoridad, ya que de los decretos de ésta se distribuirán las riquezas y la recompensa del trabajo debía nacer de la apreciación - del sacerdote. Según las leyes de Manú, la casta de los - - Vaysias se consagraba el cultivo de los campos, a la industria y al comercio.

La casta postrera, la de los sudras, destinábase a los - trabajos más rudos y menospreciados; dudamos mucho que pudie-- ran haber discutido al precio de sus servicios, pero se afirma que el producto de los campos constituía un fondo común, en el cual tenía su parte cada individuo de la raza denominadora, de

suerte que, no pudiendo acrecentarse la riqueza individual, la falta de estímulo impedía los progresos de la industria.

En esta región del Oriente Medio, en el ámbito rural, la tierra dada en arrendamiento producía una renta que se repar-tía por mitad entre el propietario y los cultivadores. El sala-rio era real, consistía en productos, porque no se usó la mone-da hasta después de la conquista de Alejandro Magno, el oro, - la plata y el cobre se pesaban y eran considerados como mercan-cías.

d) En Egipto

Amasis dictó una ley que obligaba a los súbditos a que de-clarasen todos los años los productos de su industria, condena-do a muerte a los que viven con medios que reprueben las cos-tumbres o la justicia, es decir, la vagancia, la mendicidad o algún género de corrupción.

Otra ley exigía que el hijo abrazase la profesión de su - padre, prescripción que elogia a Diodoro de Sicilia, porque - así los obreros no se distraen de la aplicación con que habrán de dedicarse a su arte, pues en las demás partes añade, vemos a los artesanos distraídos, sea por ideas nuevas, sea por amor del lucro, o incapaces de fijarse en el oficio que le es pecu-liar, mezclarse en dos o tres géneros de industria.

Se sospecha que la recompensa consistía en un cambio de -

productos, es un salario real, puesto que el taller se componía de padres e hijos.

Se comenta que en Egipto, las mujeres tenían el imperio del hogar. En Egipto, dicen, se trocaron los papeles de ambos sexos; mientras el hombre encerrado en casa teje y hace ciertas labores, ellas se encargan en lo exterior de todos los negocios, de la compra de las materias y de la venta de los productos fabricados. Los mismos conceptos expresa Herodoto en su obra Historia, refiriéndose al Oriente Medio, que esta condición del hombre se concibe muy bien desde el punto que su retribución nace de una permuta o de enajenar sus manufacturas.

Diódoro confirma el concepto anterior al decir también, que los labradores no eran más que los colonos del rey, de los sacerdotes y de los guerreros, y que se les pagaba o más bien se les dejaba por precio de su trabajo una parte de la renta que producían. Como se puede observar, este es un caso típico del salario real que se repite en las grandes obras que mandaron a construir los reyes, pues para levantar de sus cimientos las pirámides, se reunieron millares de hombres libres que fue preciso sustentar y vestir, haciéndose esta recompensa como un equivalente a lo que el salario y éste se hacía, por medio de las mismas autoridades.

e) El Pueblo Hebreo

Esta comunidad dedicada a apasentar rebaños y a labrar la tierra, el salario que se pagaba era a merced del dueño de la tierra o de la industria en donde prácticamente el trabajador quedaba sometido a sus designios.

f) Grecia

La situación da un giro bastante positivo a favor del hombre que trabaja, aquí existía un jornal que era el pago de un día de trabajo para los hombres libres, al respecto, Aristóteles y Polibio nos dicen, que la destreza o la dificultad de los oficios, en razón de ello, eran efectuadas las remuneraciones; esto se comprueba al observar las obras y artefactos atenienses que tenían un sello de singular elegancia, un carácter artístico que debía ofrecer dificultades y cierto aprendizaje.

En cuanto al salario, se asevera que el precio del día de trabajo en Grecia era por término medio de 70 céntimos. Es fácil observar que los salarios eran sumamente bajos, en relación al número de los esclavos y de otros sectores como eran los metecos, haciéndose una síntesis histórica al respecto se dice, que se pagaban cuatro óbolos al labrador, al jardinero y a los mozos de cordel; se pagaban 60 céntimos a una marinero por hacer el recorrido entre Atenas y Egina.

g) Roma

El salario del marinero al año 710 de la fundación puede ser evaluado en 48 céntimos por día, siguiendo a manera de - - ejemplo que 40,000 hombres en las minas de plata de Cartagena, proporcionaban a la República 25,000 dracmas diarios.

Se tiene conocimiento histórico que las riquezas minerales por aquél entonces, eran poco lucrativas, en ciertas ocasiones se menciona el jornal de un peón o de un labrador durante la República y los primeros siglos del imperio y apenas si se sabe el precio y el producto por término medio de los esclavos y se ha podido averiguar el precio del medio día de trabajo de los operarios de los mercenarios y los trabajadores libres en una forma muy tenue.

El Edicto de Dioclesiano del año 31 d.C. que regulaba los precios, determina los salarios en la siguiente forma:

De un pastor, criado de camellos o mulos de 20 denarios; de un carretero, aguador, empleado en las alcantarillas 25 denarios; de un panadero, albañil, pizarrista o constructor de tejados, alfarero, barquero 50 denarios; marinero, marmolista y trabajador en mosaicos 60 denarios; un pintor de casas 70 denarios; modelador de estatuas 75 denarios.

h) La Edad Media

Este período no conoció la esclavitud propiamente dicha; por otra parte, era raro el dinero metálico de tal modo que era imposible pagar los salarios en numerarios. Con arreglo a esta circunstancia, se desarrollaron dos formas de concesión de ventajas, de las cuales una se aplicó principalmente en el campo y la otra en la ciudad.

En el campo se desarrolló el feudo, cuya substancia jurídica consiste en la separación del dominio en directo y útil. Naturalmente que el feudo constituyó, ante todo, el fundamento de la organización militar, pero dicha separación del dominio mostró ser una forma del empleo de una ventaja patrimonial revocable, de tal modo práctica que no se limitó a la clase militar, sino que fue utilizada también para la creación de relaciones económicas de dependencia y servicios personales.

El vasallo, como el criado, recibía del señor ciertos fondos, de los que podía usar en tanto cumpliera sus obligaciones; en caso contrario, el señor en virtud de la posesión del dominio directo que le era inherente, podía privarse del dominio útil. De esta manera el individuo estaba sujeto a la obediencia y al cumplimiento de determinadas obligaciones, el vasallo medieval y el criado recibían tierras del señor en concepto de salario, con la facultad de utilizarlas como remuneración por sus servicios.

i) Los Gremios

En la ciudad faltaba el supuesto de una relación análoga, no existía la posibilidad de ceder al trabajador el uso permanente de las tierras. Por consiguiente, había que echar mano de otro recurso, pronto se encontró éste en la agrupación profesional de la sociedad medieval. La esencia de esta agrupación consistía en que en todas partes los individuos pertenecientes a la misma profesión y de igual condición social se asociaban en una corporación que, debido a la falta casi absoluta de un poder político fuerte, creaba su propio derecho.

Los artesanos se hallaban reunidos en gremios que poseían el derecho exclusivo de la explotación de una industria, sus estatutos determinaban, primero, que sólo podrían alcanzar esta jerarquía los que habían pasado antes por la condición de aprendices y oficiales y cumplido estrictamente sus obligaciones. De este modo se hallaban obligados a obedecer los trabajadores auxiliares, pues el que no se observaba en sus deberes no recibía sus títulos y le era imposible ascender a una categoría superior.⁽³⁾

La remuneración de los aprendices y oficiales estaba regulada de tal modo que éstos se hallaban incorporados a la familia del maestro, quien proveía a sus necesidades materiales.

(3) FERNANDEZ L., Graham. Los Sindicatos en México. Edit. Atlamiliztli. - México, 1969. p.p. 12 y 15.

Los oficiales recibían además un pequeño salario en metálico - debido a que en las ciudades, ya circulaba el dinero.

A manera de comentario y por enmarcar dentro del período de la Edad Media, podemos afirmar que fue durante el gobierno de los Francos, cuando se estimó la ley de los visigodos y fue donde se fijó el precio para la mano de obra. En 1531 Juan El Bueno dio una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia.

En esa época se promulgó también en Inglaterra, el Statute of Labourers,⁽⁴⁾ que fijó al máximo de los salarios y prohibió a los obreros abandonar sus jurisdicciones. La regulación autoritaria del salario hizo su aparición con la Ordenanza de 1349 y el Estatuto Isabelino de 1351.

El Estatuto Isabelino de aprendices y artifices de 1563 - en Inglaterra, estableció un sistema nacional de control del - trabajo, que tenía como uno de sus objetivos la modernización de los tipos de salario fijados por el estatuto anterior, otra ley de Isabel estableció una tarifa máxima de salarios y castigó con diez días de prisión al que no lo observara. El último decreto Spital Fields Act., estuvo en vigor hasta el año de - 1824 para los obreros de la seda.

(4) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edición Nueva. Edit. Porrúa, S.A. México, 1972. p. 683.

En Alemania en 1731 se promulgó una Ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

j) La Revolución Francesa

Es a partir de la Revolución Francesa cuando se inicia la tendencia a intervenir en favor de los trabajadores, ya no se fija un máximo, sino un salario mínimo.⁽⁵⁾

El 17 de septiembre de 1790 se presentó una moción a la Asamblea Nacional para fijar los salarios, misma que no dio resultado. En Lyon entre los años de 1831 a 1833, se produjeron varias huelgas pidiendo aumento de salarios, sin éxito alguno, en 1844 se dirigió una petición al parlamento que no se tomó en cuenta y con la desaparición de la Comisión de Luxemburgo en 1844, terminaron los intentos para fijar el salario mínimo.

k) El Liberalismo

Durante esta época, se nota una marcada transformación de los gremios que operaron en la Edad Media, debido al nacimiento de la gran industria y especialmente, debido a la aparición del maquinismo que hizo inadaptable ese sistema.

(5) Ibidem, p. 682.

Lo que en el sistema gremial fue la desvinculación de los artesanos en aprendices; oficiales y maestros, no era aplicable a esta época, en que comenzaba a florecer como dijimos antes, la gran industria, el trabajo del obrero en la máquina era tan sencillo que no se necesitaba aprender de un modo especial el manejo de esos equipos.

Por otra parte, el establecimiento de esas industrias, exigía una inversión considerable que el modesto oficial de la época gremial, casi nunca pudo llegar a empresario independiente, sin embargo, los aprendices y maestros, se transformaron en el curso del tiempo, en trabajadores asalariados.

Los trabajadores se reclutan entre las clases pobres del pueblo francés y los empresarios entre las clases acomodadas dando por resultado este hecho, una marcada diferenciación de clases, y para obligar al asalariado a cumplir con su tarea encomendada, comenzó por entonces a emplearse la moneda como pago a la energía de trabajo; desde luego, el empleo de este curso fue fácil, debido a la cantidad de numerario circulante.

Fue hasta fines del siglo pasado cuando adquiere gran importancia la mano de obra, debido al desarrollo del industrialismo y al aumento considerable de la población trabajadora y es desde entonces, cuando se hace imprescindible fijar un salario mínimo que debían percibir los trabajadores, pues debido a que aún no existía la asociación profesional, éstos eran víctimas de una grave explotación. Fueron Australia y Nueva Zelan-

dia los primeros países que legislaron en materia laboral.

1) Maquinismo

En la época que se viene tratando, las máquinas provocaron una fuerte reacción en contra del uso, por causa de que el paso de régimen de industria privada a mano, al maquinismo y al salario, ocasionó fuertes trastornos en la economía privada, desposeyendo a los artesanos, no sólo de sus pequeñas fortunas, sino de la posición social en que estaban colocados. A ninguno de ellos convino pasar a formar parte del proletariado obrero y sujetarse a un jornal que no alcanzaba en la mayor parte de los casos para llenar las necesidades que cada día se hacían más crecientes por causa del progreso de las facturas.

Con el nacimiento de las grandes industrias inglesas y los nuevos mercados de América creados al amparo de la Independencia de las naciones de este continente, nacen también los grandes capitales industriales y comerciales, pero se inician también una lucha abierta de los trabajadores quienes se arrancaron del campo, yendo a buscar los jornales que pagaban las industrias; salarios tanto más bajos cuanto que en Inglaterra trataban de abaratar sus productos a base de una mano de obra barata, tomando en consecuencia la utilidad del trabajo humano actitud ésta que repercutió en las naciones que tenían establecidas sus manufacturas no industrializadas; fenómeno que las obligaba a reducir los jornales para poder vender sus mercan-

cías, cuando menos a los mismos precios que su competidora y trayendo a la vez, como resultado de la baja de jornales y la falta de trabajo, una pobreza general.

Inglaterra se convierte en consumidora de toda clase de materias primas y alimenticias, así como en el mercado de la plata y del oro y el banquero de todas las naciones; pero el pueblo que trabaja, el trabajador que produce, permanece pobre, puesto que domina la teoría de que las utilidades deben tomarse del trabajo humano, hasta que llega un momento en que los obreros se unen y forman los primeros sindicatos para conseguir mejores condiciones de vida y Marx con Federico Engels, lanza en 1838 el manifiesto del Partido Comunista y es seguramente en esta época cuando nació la idea de la plusvalía, sobre el resultado de la observación que Marx debió haber hecho sobre la exagerada capitalización que se hacía en Inglaterra.

■) La Legislación de Australia y Nueva Zelandia⁽⁶⁾

Se cuenta que estos dos pueblos, fueron los primeros que legislaron en la edad contemporánea, sobre los salarios mínimos y dicen que los orígenes de esta legislación se encuentran en la Huelga Marina de 1890, a consecuencia de la cual el gobierno de Nueva Gales del Sur, practicó una encuesta sobre las

(6) Ibidem, p. 306.

condiciones de trabajo existentes. En ese mismo año dictó en Nueva Gales del Sur la primera Ley de Arbitraje, que fue reemplazada por la de 1901.

Cuatro años más tarde se promulgó la Ley de Nueva Zelanda, misma que ha servido de modelo para la formulación de estas legislaciones en otros países.

También se sabe que en el año de 1896 entró en vigor la Ley de Arbitraje de Victoria denominada: "Factory and Shops Act.", en casi todos los países anglosajones, bajo el dominio algunos de Inglaterra, propagándose desde luego por el territorio australiano con algunas modalidades, ya que este país, desde antes comenzaba a poner práctica esta experiencia.

Estamos informados que las leyes de Australia y Nueva Zelanda se dividen en dos grupos, el primero comprende las leyes que establecen el arbitraje obligatorio para la solución de los conflictos obrero-patronales y el segundo para los consejos del Salario, cuya función consistía en fijar periódicamente el mínimo de los salarios.

De hecho pues, se crean en estos pueblos, dos instrucciones:

- 1) El Tribunal de Arbitraje, y
- 2) Los Consejos del Salario.

n) Los Consejos del Salario

Los Consejos del Salario se integran de manera semejante en los distintos países y tienen funciones análogas.

Al respecto haremos algunos comentarios, en Nueva Gales - del Sur se integran con dos o cuatro representantes obreros pa-
tronales y un presidente, nombrados a propuesta del Tribunal -
de Arbitraje y tiene como función, fijar los salarios mínimos
para cierto tiempo y para cada tarea, determinar las horas de
trabajo que corresponden a esos salarios, señalaban la retribu-
ción por las horas extras y el número de aprendices y en gene-
ral, regulaban todas las cuestiones inherentes a la industria.
En sí, los Consejos del Salario, eran consejos de industria, -
lo que quiere decir, que el salario mínimo que fijaban valía -
no para una región determinada, sino para una rama de la indus-
tria, pero es importante aseverar, que la función de los Conse-
jos del Salario era fijar el Salario Mínimo.

La Ley de Australia Occidental definía el salario mínimo
como aquél que permite al obrero, colocado en condiciones me--
dias, vivir un confort razonable y hacer frente a las cargas -
de una familia normal.

La Ley Australia Meridional lo definía de la manera si- -
guiente:

Como la suma que permita el término medio de los trabaja-
dores subvenir a sus necesidades razonable y normales.

Asimismo, la Ley Victoriana coincidía al respecto definiendo al salario mínimo:

Que no sólo debe permitir que el obrero subsista, sino que se debe examinar las condiciones de vida del trabajador para su determinación.

En la Ley Queensland en Inglaterra, al referirse al salario mínimo, decía:

Debe éste, siempre permitir a un obrero de buena conducta, de salud, vigor y competencia profesional normales, vivir con su mujer y tres hijos en un estado de confort medio, tomando como base de evaluación las condiciones de existencia que prevalezcan en el medio considerado y sin que deban tomarse en cuenta las ganancias de la mujer y de los hijos.

Negando las tesis anteriores, el obrero inglés John Weston, afirmaba:

De que la elevación de los salarios no puede mejorar la situación de los obreros, ya que la suma de éstos, es fija por la ley natural y su aumento, provocaría una reacción en contra del trabajador. (7)

(7) MARX, Carlos. Precio y Ganancia. Edit. Progreso, Moscú. p.p. 3, 5.

ñ) El Tratado de Versalles

En el tratado de Versalles el punto tercero de su plan de acción tiene como objetivo lo siguiente:

"Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en cada época y en cada país".

Pero no fue, sino hasta el año de 1928 cuando se aprobó un proyecto de convención y una recomendación.

El proyecto de convención por sus términos vagos e imprecisos casi no mejora la prevención contenida en el Tratado de Versalles y el cual dentro de sus normas contenía lo siguiente:

"Artículo Primero. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permiten la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores, empleados en la industria o partes de industrias, en las que no exista régimen para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otros sistemas y en las que los salarios son excepcionalmente bajos.

En el Artículo Segundo. Se estipulaba que los Estados, quedan en libertad para decidir, previa consulta a las agrupaciones obrero-patronales, a qué industrias o partes de industrias podrá aplicarse el salario, pero no se estipula la obli-

gación de aplicarlo.

En cuanto al Artículo Tercero del proyecto en cuestión recomendaba:

"Para determinar las tasas mínimas de salarios que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con ese objeto, es de todo punto conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces, o sino se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate".

Es conveniente hacer notar a manera de agregado, que en el artículo primero de este proyecto, se recomendaba la práctica de encuestas periódicas entre los trabajadores, para que los organismos encargados de fijar el salario mínimo contaran con los datos precisos o necesarios para fijarlos de acuerdo con las necesidades de la clase laborante. Asimismo, se recomendaba proceder a la fijación de los salarios mínimos en las industrias en donde laboraran elementos femeninos.

Sin duda, este proyecto se inspiró en la legislación de Australia y Nueva Zelandia, en donde el salario mínimo no te--

nia un carácter general, sino que, se fijaba por industria o grupo de industrias, tomando en cuenta además las necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios. En cuanto a los demás artículos del proyecto invocado, se recomendaba, que antes de fijar el salario correspondiente a una industria determinada, se deberá de consultar a los obreros y patrones interesados; que éstos deberían de intervenir para su fijación y que además, el Estado debía de organizar un sistema de control para vigilar que las empresas cubrieran el salario mínimo estipulado.

o) La Organización Internacional del Trabajo

Como ironía de la vida fue en el palacio de Versalles residencia cortesana del déspota Luis XIV, el Rey Sol en donde se estableció al amparo de la sociedad de las Naciones, Organización Internacional del Trabajo a raíz de la terminación de la Primera Guerra Mundial, iniciando sus trabajos durante el año de 1919. La Constitución de esta Organización sufrió una modificación en el año de 1946 para ajustarla a los lineamientos establecidos por ese entonces por la Organización de las Naciones Unidas.

En el preámbulo del tratado de Versalles, se declaran las tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T., ellas son:

- 1.- La Sociedad de las Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal únicamente puede basarse en la justicia social.
- 2.- Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo.
- 3.- La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.⁽⁸⁾

Es de hacerse notar que desde la época de su función la Organización Internacional del Trabajo ha tenido entre sus preocupaciones fundamentales la de encontrar los medios para asegurar la vigencia de salarios equitativos ya en su texto original, la Constitución de la O.I.T. en términos concretos proponía a los Estados miembros, entre sus objetivos, el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida decoroso, tal como se considere éste en su época y en su país y algo muy importante que señala de la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional

(8) PORRAS A. y LOPEZ. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Textos Universitarios México, 1975. p.p. 22 y 23.

del Trabajo, adoptada en Filadelfia en 1944, afirma que:

"La pobreza en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos".⁽⁹⁾

Por otra parte, haremos mención a grandes rasgos de la - constitución de la Organización Internacional del Trabajo y veremos que se encuentran constituidas por tres órganos que son:

La Conferencia General de los Delegados de los Estados - Miembros, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo, que funciona bajo la dirección del Consejo.

I. Conferencia General de los Delegados:

Según el artículo tercero de la Constitución, se forma - con cuatro Delegados de los Miembros, "dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los trabajadores y a los empresarios. "El artículo cuarto, reconoce el voto a favor de cada delegado del trabajo o el del capital de algún estado, el que concurra tendrá voz, pero no voto.

II. El Consejo de Administración:

Es el órgano administrativo y se compone de cuarenta personas, veinte representantes de los gobiernos, diez de los traba

(9) STAR, Geral. La Fijación de los Salarios. Edit. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1961. p. 5.

bajadores y diez de los patrones. El párrafo segundo del artículo séptimo dice que los representantes gubernamentales diez serán nombrados por los estados miembros de mayor importancia industrial, calidad que será determinada por el Consejo, cada vez que sea necesario y los diez restantes por los delegados gubernamentales a la Conferencia. Los delegados de los trabajadores y de los patrones designados por cada uno de los sectores de la conferencia.

El Consejo se renova cada tres años y elige a su presidente, que será siempre un delegado gubernamental y a dos vicepresidentes, uno del sector trabajo y otro de la conferencia.

III. La Oficina Internacional del Trabajo:

Es el órgano técnico, de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la Organización y de preparación de los proyectos de convenios y recomendaciones que se someterán a la consideración de la Conferencia.

Se integra con un presidente, designado por el Consejo y con el personal técnico y administrativo conveniente para el cumplimiento de sus funciones, nombrado por el presidente de conformidad con las normas aprobadas por el Consejo.

La finalidad suprema de la Organización Internacional del Trabajo es, cooperar a la realización de la paz universal y de la justicia social, un fin cuya realización, según la Declaración de Filadelfia, se persigue por dos caminos, la formula-

ción y ejecución por procedimientos internacionales, de proyectos de acción social y de cooperación con los pueblos miembros de la organización, y la creación del derecho internacional del trabajo, lo que se alcanza con los convenios y recomendaciones que aprueba la conferencia.

Desde sus orígenes la O.I.T. adoptó de las luchas obreras valiosos aspectos históricos que les dio forma para convertirlos en normas laborales y que muchos países del orbe, lo han plasmado en sus textos jurídicos para determinar las relaciones obrero-patronales. Observamos pues, las siguientes conclusiones de los enunciados de esta Organización desde su formación.

- 1.- El trabajo humano no es una mercancía ni un artículo de comercio.
- 2.- Reconocimiento del derecho de asociación tanto a los patrones como a los asalariados.
- 3.- Aseguramiento de un salario a los trabajadores que les garantice un nivel de vida conveniente según el tiempo y el país.
- 4.- Adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas.
- 5.- Adopción de un día de descanso de veinticuatro horas como mínimo y de preferencia el domingo.

- 6.- Prohibición del trabajo de los adoescentes para asegurar su desarrollo físico y mental.
- 7.- Adopción de la norma de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de sexo.
- 8.- Tratamiento igual a todos los trabajadores que residen en el país, lo mismo nacionales que extranjeros.
- 9.- Organización de un servicio de inspección del trabajo de los menores, de las mujeres y de los adultos, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo.

Aunque parezca tedioso subrayarlo, la O.I.T. como se puede confirmar con esta síntesis que enumeramos, fue ante todo un medio para la realización de un fin inmediato, que es el derecho internacional del trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto:

"La justicia social en las relaciones entre el trabajador y el capital".

El pensamiento de aquella época fue todavía más lejos de ahí que se dijera en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles que LA JUSTICIA SOCIAL ES LA BASE PARA LA PAZ UNIVERSAL.

No podemos penetrar en los detalles de las resoluciones - adoptadas en las conferencias panamericanas y en las convoca-- das por la O.I.T. para los pueblos americanos por falta de da-- tos precisos, pero sí recordamos que fue en 1923, en Santiago de Chile, hoy bajo una férrea dictadura fascista, al parecer - en la Quinta Conferencia Internacional Americana, donde se tra-- tó por primera vez una temática de trabajo, ahí se ratificó el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como - mercancía o artículo de comercio. Pasamos a la novena Conferen-- cia Internacional Americana que se celebró en Bogotá en el año de 1948.

La importancia de esta última conferencia es para nuestro país, pudiéramos decir, doble, porque en ella se aprobó la Car-- ta de la Organización de los Estados Americanos, ahora desgra-- ciadamente en manos del más grande imperio de la tierra y, la moción de México para que se insertara en dicha Carta un capí-- tulo de normas sociales, cuyas ideas enmarcaron la pauta para la formulación de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que rige - las relaciones entre el Capital y el Trabajo en nuestro país.

En el año de 1967 se reformó la Carta en el protocolo de Buenos Aires, las normas de 1948 permanecieron intocables, pe-- ro se adicionó un párrafo tercero, bastante valioso y que se - hace imprescindible su enunciación.

PRIMERO: Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho -

al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

SEGUNDO: El trabajo es un derecho y un deber social, que otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones, que, incluyendo un régimen de salarios justos, que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

TERCERO: Los empleados y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.⁽¹⁰⁾

(10) DE LA CUEVA, Mario. N. del Mex. del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A., 1972. p.p. 33 y 34.

C A P I T U L O I I

EL SALARIO EN EL DERECHO MEXICANO

- a) Epoca Precortesiana
- b) Epoca Colonial
- c) Epoca Independiente
- d) La Constitución de 1857
- e) La Constitución de 1917
- f) Ultimas Reformas al Artículo 123
Constitucional

C A P I T U L O I I

EL SALARIO EN EL DERECHO MEXICANO

a) Epoca Precortesiana

Para adentrarnos a la temática del SALARIO EN DERECHO - - MEXICANO, es imprescindible estudiar su evolución partiendo - - desde la cultura precortesiana que como es sabido tuvo su desarrollo en la meseta de Anáhuac.

En la Meseta de Anáhuac tuvo su sede una civilización de muy avanzado, la civilización Azteca, el Imperio Azteca, presenta en el curso de su historia un primer período en que su elemento humano ofrece cierta unidad de prácticas y ambiente - de vida. Generalmente llegaban al territorio donde se establecían en son de conquista; así fue que al vencer y radicarse en la Meseta de Anáhuac, se produce sobre la base de los vencidos, la primera diferenciación social. Los vencedores especialmente los jefes militares, constituyen el primer grupo de privilegio, mientras el resto que forma el grueso del pueblo azteca, unidos a los vencidos, trabaja y sostiene a los sacerdotes y guer^{rr}eros, así como a los servidores o gente del palacio del Emperador.

Ante esta situación, la unidad desaparece completamente,-

se opera una jerarquización social y económica, una división - marcada de modo de vida, pero no obstante esta diferenciación de clases, el imperio llegaba a adquirir grandes progresos en todos los niveles, lo mismo que en la astronomía o las matemáticas que en la agricultura o la artesanía.

Ante este módulo de actividades, el pago del trabajo que desarrollaba cada elemento o colectivamente, tenía muchas diferenciaciones, unas de ellas por ejemplo, cuando la actividad - desarrollada era para ejecutar obras públicas, se le exigía al común del pueblo servicios personales mediante retribución. En el caso de las tierras que cultivaban, éstas eran de tres grupos:

En cuanto al primer grupo, comprendían las tierras asignadas al Rey, a sus colaboradores, parientes, amigos y a los guerteros, el segundo era de las tierras asignadas a los pueblos y el tercero comprendían las destinadas a los templos, al ejercicio y a ciertas instituciones públicas.

Las tierras que el rey distribuía entre sus colaboradores, tenían el carácter de usufructo y el que disfrutaba de la tierra debía como manifestación de agradecimiento, ofrecer al rey algunas cosas que usualmente consistían en flores y pájaros, - pero ese disfrute terminaba con el servicio o la función que - el agraciado desempeñaba, las tierras otorgadas por el rey a - los miembros de su familia, así como a los guerreros distinguidos, parece ser que los agraciados estaban obligados a transmi

tirlas a sus hijos mayores, constituyendo una especie de mayorazgo, pero que siempre quedaba a voluntad del monarca modificar o anular la asignación, y el beneficiario no podía transmitir la tierra que se le había asignado si no a personas de su misma categoría y nunca a su inferior.

Las tierras de Calpulli o las asignadas a los pueblos que eran propiamente los que constituían el proletariado, es desde luego, lo más interesante para encontrar la forma que se empleaba para el pago de su energía de trabajo.

Se dice que por aquel entonces, la tenencia de la tierra en el Calpulli era de carácter comunal y en usufructo y que el pago por el trabajo, variaba de acuerdo con las partes contratantes, es decir, variaba de acuerdo con las que hoy llamamos patrón y trabajador, las cuales, estipulaban la cantidad y especie en que debía pagar el trabajo y el servicio prestado. También se sabe que para ejecutar las obras públicas como fueron los templos, los edificios, casas de grandes señores, etc., se podía exigir al común del pueblo servicios personales que se les pagaba con tributos y que éstos eran extraídos con productos de su propia industria.

b) Epoca Colonial

Por una parte es la mente colonizadora de la España conquistadora y por la otra, la realidad practicada en América debido a la lejanía del control Real. Los representantes del Rey

eran impotentes o cómplices de lo que sucedía en estas tierras, respecto al sistema de trabajo y a su retribución.

El criterio oficial se expresaba en las leyes de Indias, que fue el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica estuvieron destinadas a proteger al indio de América, para frenar en parte, la explotación despiadada que lleva a cabo los encomenderos. Es cierto - que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna - ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y - las virtudes cristianas de los misioneros, las leyes de Indias, son una forma de reflejo de la pugna y representan en cierta - medida una victoria de los segundos.

En esa época no podía hablarse con propiedad sobre el trabajo, sino más bien de actividades relacionadas con el trabajo del campo. Mario de la Cueva menciona sobre este particular, - el siguiente concepto:

"... que estas leyes se empeñaron en garantizar el salario..."

Cuando hace referencia al salario mínimo y a la jornada humana, de la Cueva emite la siguiente tesis:

"... que esta última era aplicada de hecho sin restricción a los indígenas..."

Los virreyes y gobernadores, recibieron órdenes de traba-

jo y alimentos que se les había de dar a los trabajadores, conforme a la calidad del trabajo, ocupación, tiempo, carestía o comodidad de la tierra y cuyo pago, debía ser en mano propia, es decir, directamente.

Para subrayar lo antes asentado, se hace imprescindible - mencionar algunos de los libros de los cuales encontró su divi sión la ley de Indias, tales como:

La Ley doce, título sexto, libro tercero, que se ocupaba de la protección del salario; el que indicaba la forma de pago, indicando que éste debía de ser en efectivo, íntegro y oportuno.

Asimismo, encontramos y mencionaremos una parte de la Ley Séptima, título trece, libro sexto, que decía al referirse al salario:

"... a los indios que trabajen en la labor y ministerio de los vinos y en otro cualquiera y no se les pague el jornal en vino, chi cha, miel ni yerba del Para y todo lo de es tos géneros se les pagan, sea perdido, y el indio no lo reciba en cuenta, si algún espa ñol los pretendiese dar por paga, incurre - en pena de veinte pesos cada vez que lo hiere, ya que nuestra voluntad es, que la - satisfacción sea en dinero".

Por otra parte la misma ley decía:

"... en los lugares donde se acostumbre pagar a los operarios a ración semanal y salario mensual se les debe satisfacer las raciones en buena y sana carne, trigo, maíz, sal, chile y lo demás que sea costumbre, - con pesas y medidas exactas y señaladas".

Por otra parte se prescribía también que:

"El salario debía ser tasado conforme a la calidad del trabajo y en ocasión propia, - tiempo y carestía para que fuese acomodado y justo".

La tasación según hemos podido informarnos por documentos serios, era hecha por los Virreyes y demás gobernantes consultando al parecer con personas de experiencia y prácticas en materia del trabajo, como se puede observar, al parecer había - una tarifación oficial basada en el criterio y el conocimiento de expertos en materia laboral, lo cual creemos que esto, constituye el antecedente de nuestro Salario Mínimo.

Había leyes que prohibían el pago de los jornales en especie y disponían efectuar dicho pago semanalmente o bien, a diario, según lo desearan los naturales, debiendo pagarse en presencia de las justicias, el protector de indios y el párroco, levantándose diligencias del pago para remisión del testimonio al Consejo.

Todas estas disposiciones si se hubiese cumplido, el trabajador indigenas hubiera estado colocado en una situación fa-

vorable, pero la realidad demuestra que la ley de Indias, fue letra muerta y que los indios fueron objeto de una explotación bárbara y cruel.

c) Epoca Independiente

Casi a principios del siglo XIX en toda la geografia hispanoamericana, comienza a gestarse un movimiento emancipador - que culminó con la independencia de las colonias, pero este fenómeno socio-político, trajo como consecuencia únicamente el - cambio del amo español por el criollo y el mestizo ya bastantes enriquecidos sobre las espaldas del indio, de hecho, hicieron que continuara el mismo régimen social de trabajo y de salario por convenir así a los intereses de la nueva casta gobernante.

d) La Constitución de 1857

Es un hecho indiscutible que el origen de nuestra legislación obrera se basó en las leyes de Indias que contenían disposiciones tendientes a elevar el nivel de vida de los indios, - reglamentar por primera vez en nuestro país, la jornada de trabajo, el salario mínimo, el pago del salario, la prohibición - de las "tiendas de raya" y otras determinantes legales que en teoría beneficiaban al trabajador de esta parte de América, pero como ya quedó asentado en líneas precedentes, todas estas - disposiciones, nunca se pusieron en práctica.

Fue precisamente Don José María Morelos y Pavón que al abordar este problema en los 23 puntos conocidos como Sentimientos de la Nación y que más tarde, sería la Constitución de Apatzingán, en los puntos nueve y diez aunque en forma tenue, contaron con disposiciones relacionadas con el Derecho del Trabajo y al ocuparse del salario decía:

"Las leyes deben ser tales que moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

Sin embargo, fue por primera vez ante el constituyente de 1857 cuando al discutirse el proyecto del artículo relativo a la libertad de industria y trabajo, y a propuesta del Licenciado Vallarta, estuvo a punto de surgir el Derecho del Trabajo en nuestra Constitución.

Según hemos podido informarnos, este proyecto de Vallarta no pudo ponerse en práctica, porque se tenía la idea que al intervenir el Estado en la organización y funcionamiento de las empresas, se estaba atacando la libertad de industria, por lo cual quedó sin reglamentación el contrato de trabajo y los demás problemas referentes al mismo.

El proyecto Vallarta abarcaba los siguientes aspectos en materia de contratos laborales:

- 1) Servicio doméstico
- 2) Servicio a jornal
- 3) Contrato de obras a destajo o a precio alzado
- 4) De los porteadores y alquiladores
- 5) Contrato de aprendizaje, y
- 6) Contrato de hospedaje.

Como se puede saber, la Constitución de 1857, de acuerdo a su convocatoria lanzada el 16 de octubre de 1855, aunque no se haya traducido en su texto en forma total el proyecto del Constituyente Vallarta, reflejaba claramente la preocupación que la situación de nuestras clases trabajadoras que provocó en nuestros legisladores, tal es así que en sus artículos 4° y 5° rezaba lo siguiente:

"Todo hombre es libre de abrazar la profesión, o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de su producto..."

Bueno es mencionar para ratificar lo anterior, algunos aspectos en materia de salarios para el obrero mexicano, que desde luego, es muy importante conocerlo.

En 1823, habían 44,800 obreros mineros, 2,800 textiles en fábricas, en las minas la jornada era de 24 a 60 horas consecutivas; el salario real, de 18 centavos por 14 horas; en las minas y en las fábricas textiles, de 30 centavos por 18 horas (12 centavos para las mujeres y niños). En 1824 existían ya 50 fábricas textiles, con 12,000 obreros. Su jornal era de 37 cen

tavos diarios.

En 1873 se contaban 43,000 obreros industriales (32,000 - de los cuales, en las fábricas textiles). La jornada en verano era de 12 horas y media, en invierno de 12 horas. En 1880 hay 400 fábricas que emplean acerca de 80,000 obreros a la minería se consagran 70,000 hombres. Como se puede observar, la masa obrera provenía del campo, pronto siempre a regresar a la tierra, con necesidades y aspiraciones heterogéneas que de hecho se consideraron inestables como proletarios.⁽¹¹⁾

Tan oprobiosa era la situación del trabajador mexicano - por aquel entonces, que ya en plena guerra de Reforma, el archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó con un espíritu de - apariencia proletaria, más que los hombres que le ofrecieron - una corona ilusoria en el Castillo de Miramar; al expedir una legislación social el 10 de abril de 1865, que lo suscribió co mo Estatuto Provisional del Imperio y en sus artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados.

Sin embargo, triunfante la Reforma, nuestros juristas al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser - equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no - es ni puede ser tratado como las cosas, como decían los roma--

(11) ALBA, Victor. Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Edit. Libre Mexicanos Unidos, S.A. México, 1970. Cap. XVII.

nos, como RES, pero desgraciadamente a pesar de todos estos es esfuerzos, la condición de los trabajadores no acusan ninguna me joría para el contraria los problemas se agudizan y es desde - entonces cuando comienzan aunque en forma ilegal a manifestarse algunas rebeldías traducidas en huelgas, como la estallada para solicitar que la mujer obrera mexicana, trabajase 14 horas para que pudiera atender sus deberes del hogar.

e) La Constitución de 1917

Es en la Constitución de 1917 cuando verdaderamente se - afirma el derecho del trabajo en México, en sus orígenes, es - obra del Estado y posteriormente las organizaciones obreras.

Nació nuestra declaración de Derechos Sociales fuente del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría que sufre en las minas, en las fábricas y en el taller, y fue la Revolución Social Mexicana, el mensajero, el heraldo, de un mundo de esperanza, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona.

Antes de este triunfo para la clase proletaria en nuestro país, sólo existía el derecho civil para regir los contratos - de trabajo, y para que puedan surgir el derecho laboral, fue - preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el - pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Inmediatamente después del triunfo del Ejército Constitucionalista, sus principales cabecillas comenzaron a preocuparse por normas que regularan el trabajo y así, que en algunas entidades comenzaron a surgir decretos en esta materia, uno de ellos fue el de Aguascalientes del 8 de agosto de 1914, en el cual, se redujo la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre del mismo año, se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde, se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos y se redujo a ocho horas la jornada laboral. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del derecho del trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, se expidió un decreto sobre jornada laboral, descanso semanal obligatorio y vacaciones, y un año más tarde se decretó en esta misma entidad, la prohibición del trabajo a los menores de nueve años, se regularon los salarios mínimos en el campo y la ciudad se protegieron los mismos, se reglamentó el trabajo a destajo, se adoptó la teoría del riesgo profesional y se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En la entidad veracruzana, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República, destacándose entre otros derechos:

Escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera; este principio se cristalizó posteriormente en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En el Estado de Yucaán, también se dieron pasos avisados en materia de derechos del trabajo que enmarcaron camino a seguir por nuestros constituyentes del diecisiete.

Como se puede observar, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejaron una más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella y para corroborarlo dicho, citaremos varias fracciones del Artículo 123 constitucional que contiene disposiciones sobre el salario.⁽¹²⁾

La fracción dispone que el salario deberá pagarse en moneda del curso legal y que queda prohibido efectuar el pago con mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir la moneda.

El inciso c) fracción XXVII dice que el plazo para el pago del salario no podrá exceder de una semana cuando se trate de jornaleros, término que se aplica a los trabajadores que tienen fijado un salario.

El inciso d) de la fracción XXVII, dice que el pago no podrá efectuarse en lugares de recreo, fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

(12) H. Cámara de Diputados. Mexicano, ésta es tu Constitución. Art. 123. Edit. LIV. México, 1989.

La fracción VII nos habla de la igualdad del salario y ordena que para trabajo igual debe corresponder salario igual.

En cuanto salario mínimo, éste está consignado en la fracción VI, que dice:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas en la industria o en el 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 a 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 integrará en la misma forma prevista para las comisiones regionales.

El inciso b) de la fracción XXVII, estipula que es nula -

la estipulación que no fije un salario remunerador lo cual indica que el salario que debe percibir un trabajador no es tan sólo el mínimo vital, sino que debe ser remunerador.

En el artículo 123 Constitucional, también encontramos preceptos que se refieren a la protección del salario mínimo, y lo que podemos clasificar en tres grupos:

- 1.- Protección frente el patrón.
- 2.- Protección frente a los acreedores del trabajador.
- 3.- Protección frente a los acreedores del patrón.

En cuanto a la protección frente al patrón, el inciso e) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional entran en obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o en lugares determinados. El inciso f) de la misma fracción, prohíbe retener el salario en concepto de multa y el párrafo final de la fracción XXIV del artículo 123 en cuestión, dice que la responsabilidad de los trabajadores por deudas contraídas con el patrón sólo serán responsables éstos y no podrá exceder del salario de un mes.

En cuanto a la protección frente a los acreedores del trabajador, en este caso, se exceptúa el salario mínimo de todo acto de embargo, compensación o descuento, salvo en casos claramente enmarcados por la ley.

Ahora bien, en lo que respecta a la protección frente a -

los acreedores del patrón; la fracción XXIII nos determina los lineamientos siguientes: los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

Referente a la participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas; este aspecto está comprendido en la fracción IX del artículo 123 constitucional que reconoce el derecho de los obreros a percibir una participación en las uti lidades de las empresas, de conformidad con las siguientes nor mas:

- I. Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del go bierno, fijará el porcentaje de utilidades que de ba repartirse entre los trabajadores.
- II. La Comisión Nacional practicará las investigacio- nes y realizará los estudios necesarios y apropia dos para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará, asimismo en considera- ción, las necesidades o necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razona ble que debe percibir el capital y la necesaria - reinversión que los justifiquen de capitales.

- III. La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios o investigaciones que los justifiquen.
- IV. 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 explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.
- V. Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará en cuenta la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley - del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.
- VI. El derecho de los trabajadores a participar en - las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

f) Últimas Reformas Sufridas en el Artículo 123 Constitucional⁽¹³⁾

Por lo que a este último punto se refiere se hará una mención en forma cronológica a efecto de dar a conocer las diferentes reformas que ha sufrido y en la que podemos afirmar que en su mayoría sí han sido procedentes y atinadas, para cubrir algún aspecto de las relaciones de trabajo que requerían en ese momento de la protección constitucional.

No fue tocado el contenido del artículo que desde que se emitió el 5 de febrero de 1917 hasta la reforma de 1929 para la federalización de la legislación laboral.

Con fecha 26 de julio de 1929, el Presidente de la República envió la iniciativa a la Cámara de Senadores fundando su proposición en el hecho de que el gobierno de la República tiene la obligación de buscar un equilibrio social que conserve la energía humana nacional representada por los trabajadores y fomentar el desarrollo de la industria; que en las legislaciones estatales sobre trabajo en muchos casos había privado un interés político sobre el social; que la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y sí desalienta a los capitalistas y que éstas y otras causas obligan a una reforma apremiante a las legislaturas loca-

(13) CANTONM, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. Pac. Edición 1988.

les de la facultad de intervenir en las leyes reglamentarias - del artículo 123, reservando esa posibilidad para la legislatura Federal, aún en la aplicación de la Ley si correspondiera - a las autoridades locales.

El 31 de julio mismo, se presentó el dictamen aprobatorio en el Senado, pero cabe además decir que sin establecer motivos también se incluyó en la reforma la fracción XXIX, sustituyendo la existente por una que ya hablaba del Seguro Social, - que también se dictaminó favorablemente.

Como ésta, es tal vez la más importante de las reformas, - pues modificó sustancialmente la forma de legislación de trabajo en México.

Con fecha 12 de septiembre de 1933, un grupo de diputados formado por Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña presentaron una iniciativa para reformar la fracción IX, relativa a la fijación de - los salarios mínimos. Se dictaminó el mismo día y se aprobó pasando a la Cámara de Senadores, donde se discutió el 12 de septiembre de 1933 aprobándose en igual forma. Se turnó a las legislaturas de los Estados y el 29 del mismo mes se pudo hacer el cómputo, declarándose para su promulgación al Ejecutivo. Se publicó el 4 de noviembre de 1933.

El 29, de abril de 1933, el Presidente Cárdenas envió una iniciativa relativa a la forma y derecho de huelga, restrin-

giéndolo a los trabajadores de establecimientos y servicios - que dependan del Gobierno, en caso de Guerra, publicándose en Diario Oficial el día 31 de diciembre de 1938.

En fecha 7 de noviembre de 1941, el Titular del Ejecutivo, entonces el General Manuel Avila Camacho, envió una iniciativa proponiendo incluir diversas materias dentro de las facultades para legislar del Congreso en la fracción X del artículo 73, - turnada a comisiones, éstas resolvieron que si era procedente legislar también debería aparecer en el artículo 123, creándose en esa forma la fracción XXXI, dándose a conocer el Diario Oficial en fecha 18 de noviembre de 1942.

El artículo 123, fue reformado por quinta ocasión con motivo de la iniciativa enviada a la Cámara de Senadores, por el Presidente López Mateos, que se conoció el 7 de diciembre de - 1959, para adicionar el apartado B del artículo 123, dando así a los trabajadores al servicio del Estado publicándose el día 5 de diciembre de 1960.

Hubo un pequeño error en la fracción IV del apartado "B" y de inmediato el día 16 del mismo mes de diciembre se presentó una iniciativa solicitando que se agregara a dicho párrafo las palabras y las entidades de las Repúblicas, para así hacer una justa aplicación del salario mínimo, pues solamente aparecía - citado el Distrito Federal, que siempre ha sido más elevado - que la mayor parte de los Estados. Esta reforma, propiamente - aclaratoria fue tramitada en forma legal y aprobada, siendo pu

blicada el 27 de noviembre de 1961.

El 27 de diciembre de 1961, el Ejecutivo de la unión presentó en la Cámara de Senadores una iniciativa para reformar - las fracciones II, III, VI, XXI, XXII y XXXI del apartado A - del artículo 123, muy interesante pues se refiere al trabajo - de los menores, cuya edad mínima se incrementa, los salarios - profesionales mínimos, la participación en las utilidades por los trabajadores, la estabilidad en el empleo y adiciona algunas ramas de actividad a la competencia federal.

Publicándose en el Diario Oficial en fecha 21 de noviembre de 1962.

Con fecha 24 de diciembre de 1971, el titular del Ejecutivo Licenciado Luis Echeverría Alvarez, cumpliendo con un acuerdo tenido en el seno de la Comisión Nacional Tripartita, previó los necesarios estudios que se llevaron a cabo en la Secretaría del Trabajo y en el Banco de México, que contaba por entonces ya con una computadora, presentó la iniciativa de reforma a la fracción XII del apartado A del artículo 123 Constitucional, para la creación del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), publicándose en - la fecha 24 de febrero de 1972; incluyéndose la parte que reza: se considera de Utilidad Social de una Ley para la creación de un Organismo integrado por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda. Dicha Ley regulará -

las formas y procedimientos conforme a los cuales, los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

La siguiente reforma fue enviada también, como casi siempre sucede en nuestro país, por el Presidente de la República y estaba referida al apartado f) de la fracción XI y al segundo párrafo de la fracción XIII, ambas del apartado B. La iniciativa fue de fecha 29 de septiembre de 1972, habiendo salido del Decreto en el Diario Oficial en fecha 8 de octubre de 1974. Refiriéndose a la creación del Fondo para la Vivienda para los trabajadores (FOVISSTE), y asimismo en la fracción XIII se crea igual derecho para los integrantes de las fuerzas armadas por conducto del organismo encargado de la seguridad social para los mismos.

Con fecha 14 de noviembre de 1974, nuevamente envió el ejecutivo junto con iniciativa de reformas a varios artículos de la Carta Magna referidos a los diversos aspectos entre ellos, la creación de los Estados de Baja California Sur y Quintana Roo, una reforma a las fracciones II (para prohibir el trabajo industrial nocturno a menores de dieciséis años), V (relativa a los descansos maternales), XI (para igualar a la mujer en el caso de tiempo extra, reduciendo el pago, al 100% como a los hombres), XV (Agregando protecciones para las mujeres embarazadas), XXV (relativa a servicios de colocación, dando preferencia a quienes representan la única fuente de ingre-

so para la familia; XXIX (incorporando a la seguridad social - el servicio de guarderías infantiles); todas las anteriores - fracciones del Apartado A, publicándose en el Diario Oficial - en fecha 27 de diciembre de 1974.

Nuevamente se modifica el artículo 123 Constitucional, - ahora en su fracción XXXI, con la iniciativa enviada por el - ejecutivo el 27 de diciembre de 1974, tratándose de agregar nuevas ramas de actividad a la competencia federal, publicándose el 6 de febrero de 1975.

El 27 de septiembre de 1978 el ejecutivo, a cargo enton-- ces del Licenciado José López Portillo, envió una minuta para modificar el párrafo inicial del artículo 123, incluyendo el - derecho al trabajo; misma que en fecha 19 de diciembre de 1978 se publicó en el Diario Oficial, quedando de la siguiente manera el primer párrafo del artículo 123.

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley..."

Por último, cuando menos hasta ahora, el Ejecutivo de la Unión envió una iniciativa para la modificación de las fracciones XII y XIII con fecha 11 de octubre de 1977 aprobándolo el Estado y el Presidente de la República, y en fecha 9 de enero de 1978. Las fracciones reformadas quedaron de la siguiente -

forma:

FRACCION XII: Además en esos centros de trabajo, cuando su población excede de doscientos 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.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas alcohólicas y casas de juego de azar.

FRACCION XIII: Las empresas, cualesquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

C A P I T U L O I I I

EL SALARIO Y SUS CLASIFICACIONES

- a) Etimología de la Palabra Salario
- b) Su Naturaleza
- c) Sus Definiciones
- d) Diversas Clases de Salario
- e) Salario Justo
- f) Salario Remunerador
- g) Salario Mínimo
- h) El Salario y la Participación de las Utilidades

C A P I T U L O I I I

EL SALARIO Y SUS CLASIFICACIONES

a) Etimología de la Palabra Salario

Antes de atender a la interrogante de este capítulo, se hace imprescindible encontrar el significado del vocablo Salario, y para ello vamos a recurrir a la etimología de esta voz, la que nos dice:

Que el salario proviene del latín (salarium, de sal, sale), que significa estipendio o recompensa que los amos en la época de la República Romana deban a los criados por su servicio o trabajo.

En una acepción más amplia, SALARIO es el estipendio con que se retribuyen los servicios personales, SUELDOS (del latín solidus), moneda antigua de distintivo valor según los tiempos y los países, igual a la vigésima parte de la libra.

b) Su Naturaleza

En cuanto a su naturaleza, definir la palabra salario no resulta nada fácil, pues para el trabajador, salario significa costo. Pero para una definición más exacta, debemos abarcar estos aspectos duales, aún cuando no deba limitarse a la remune-

ración monetaria propiamente dicha. Más sin embargo, el artículo 82 afirma:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo".

Y el diverso 84 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, afirma "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

En un principio y al elaborarse la Nueva Ley Federal del Trabajo, los empresarios propusieron y sostuvieron en forma pertinaz que el salario debería dividirse en dos partes:

La primera se refería al verdadero concepto de salario al que se definiría como "la retribución que el patrón debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario...", y por otra parte proponía prestaciones complementarias que rezaban de la siguiente manera: "Además del pago en efectivo, podrán pactarse como complemento de salario, las gratificaciones..." y en un arranque que juzgaron generoso, dijeron que esas prestaciones o más bien dichas prestaciones complementarias se tomarían en consideración para el pago de las indemnizaciones. (14)

(14) PORRAS y LOPEZ A. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Textos Universitarios. México, 1975. p. 73.

Como debía de esperarse, la Cámara de Diputados rechazó - esta falsedad histórica y doctrinal, por ser incongruente en - el artículo 123 constitucional,⁽¹⁵⁾ quedando hasta la fecha, como se define en el Código Laboral vigente.

c) Su Definición

Precisamente ahora vamos a ocuparnos de la definición del salario o de la retribución propiamente dicha, a la que el legislador aplica diversas expresiones que en realidad tiene la misma connotación, como salario, sueldo, jornal, retribución, expresiones éstas que los usos las han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago - por unidad obrera.

CONCEPTO DE SALARIO:

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el - fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner energía de trabajo a disposición del patrón. -

(16)

Ahora bien, literalmente el Diccionario de la Lengua Española, nos da una definición del salario en la forma siguiente:

(15) PORRAS y LOPEZ A. op. cit.

(16) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1988. p. 201.

"... Remuneración de toda actividad productiva del hombre".

Considerando con esta definición que no solamente abarca la remuneración de los obreros, sino también del personal técnico y administrativo, aunque en este último caso, tome el nombre de sueldo.

Asimismo, en cuanto al sueldo o salario, se toma en cuenta el período por cuyo transcurso se paga a los trabajadores, si el pago se hace mensualmente o quincenalmente está considerado como un empleado a sueldo y no como asalariado, si el pago se hace por día o a destajo, etc. se considera como asalariado.

Conviene aclarar que bajo el sistema capitalista, el trabajo es una mercancía y tiene valor y ese valor es el salario, aunque algunos tratadistas tratan de velar la realidad, diciendo que el salario es el precio del trabajo del obrero.

El economista inglés Adam Smith al referirse al salario, nos dice:

"El trabajo encuentra su recompensa natural, o su salario, en su mismo producto".

David Ricardo también economista, al referirse al salario decía:

"El precio natural del trabajo es el necesario para que los trabajadores puedan subsis-

tir y perceptuar su raza, sin aumento ni disminución."

Karl Marx, se esforzó por complementar la teoría clásica del salario al decir:

"El valor de la fuerza de trabajo como el de cualquier otra mercancía, lo determina el tiempo de trabajo necesario para la producción y, por consiguiente, para la reproducción de ese artículo especial".

Por otra parte, el estudioso del Derecho Laboral, Mario de la Cueva nos dice:

"El término salario es el que conviene mejor a la percepción del trabajador y es empleado por casi todas las legislaciones y doctrinas, es también el único que abarca las distintas formas de retribución de los trabajadores".

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario de la siguiente forma:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

d) Diversas Clases de Salario

En base a las definiciones que hemos encontrado con respecto al salario y que se hicieron imprescindibles para una mejor adecuación y con el propósito de entrar de lleno a la cla-

sificación del mismo, a este respecto podemos decir en forma generalizada:

Que el salario puede ser:

- 1) Nominal y Real. Se llama nominal, la cantidad de dinero que el obrero recibe como retribución de su trabajo; el real consiste en la suma de utilidades en que el obrero puede hacer frente a sus diferentes necesidades económicas.
- 2) El salario puede ser en dinero o en especie, el primero se paga en metálico, y el segundo comprende de toda suerte de bienes, distintos de la moneda.
- 3) El salario puede tasarse por el tiempo, por hora, por día o bien por pieza o a destajo. A este respecto la Ley reza:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma..."

En base a lo anterior se deduce que de acuerdo a la Ley el salario puede fijarse:

- 1.- Por unidad de tiempo;
- 2.- Por unidad de obra;
- 3.- Por comisión; y
- 4.- A precio alzado.

En cuanto al salario por unidad de tiempo, es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del trabajo que preste el trabajador. Artículos 25 y 27 de la Ley Federal del Trabajo.

El salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador. Artículo 85 fracción II del Código Laboral.

Con respecto a este salario, ha sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos. Adam Smith a este respecto afirmaba:

"Es agotador y perturba seriamente a la salud".

Karl Marx puso de manifiesto que este sistema de salario se presta a una mejor explotación del trabajo.

En cuanto al salario por comisión, es aquél en el cual la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, de ahí que se diga frecuentemente, y así ocurre en el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo y dice que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

El salario a precio alzado, última de las formas mencionadas expresamente en el artículo 83 de la Ley, es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

Asimismo, en doctrina o en legislaciones de algunos países que a veces coinciden con el nuestro en esta materia, se habla de varios tipos o mejor dicho clasificación de salarios, pero nos avocaremos a los que más nos interesa y son salario justo, salario remunerador y salario mínimo.

e) Salario Justo

Podemos decir que el salario justo es aquél que remunera con equidad el esfuerzo del obrero, concediéndole en participación del producto de los beneficios, un tanto proporcional a la parte que ha tenido o tomado en la producción.

La imperatividad del salario justo, nace no solamente del artículo quinto de la Carta Magna, sino también del artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, en la parte en que hace de la justicia social la finalidad de suprema del derecho del trabajo. Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y al progreso en general, lo que no sabemos es si en nuestros días todavía se cree en la justicia.

f) Salario Remunerador

El término salario remunerador apareció por primera vez - en nuestro derecho en el Artículo 123 fracción XXVII, inciso - b), que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje. La norma no definió el concepto, sino que, según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de - las juntas en cada caso concreto e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede es tablecerse después de analizar todas las circunstancias que - concurren ya sean humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente puede realizar los tribu - nales de equidad.

Por otra parte se dice, salario remunerador, es aquél que ha venido a subsistir y substituir la idea del salario justo. Contradiendo la teoría del salario mínimo fijado por la Ley, ya que al respecto dice: Es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador, pero esto no significa que sea la justa re muneración que le compense del esfuerzo desarrollado durante - su trabajo.

g) Salario Mínimo

Los salarios mínimos son la protección menor que la socie dad concede a los millares de hombres que conducen una existenen

cia en muchos aspectos está muy lejos de la humana, pero cuya - energía de trabajo se cultiva los campos, se construyen las má- quinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las igle- sias y se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo.⁽¹⁷⁾

Al respecto nuestra legislación en la fracción VI "del ar- tículo 123 Constitucional nos manifiesta que los salarios míni- mos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o - profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas - que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determi- nadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o - trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes pa- ra satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia - en el orden materia, social y cultural, y para proveer a la - educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán consideran- do además las condiciones de las distintas actividades económi- cas.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisión Nacional in- tegrada por representantes de los trabajadores, de los patro--

(17) DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1972. p. 306.

nes y del gobierno la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considera indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Es bueno conocer lo que es para los argentinos el salario mínimo por lo que nos permitimos transcribir lo que señala el artículo 18 de su ley del trabajo definiéndolo como la remuneración del trabajo que permite asegurar en cada zona, al empleado y obrero y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte o movilidad, previsión, vacaciones y recreaciones.

Asimismo, éste es revisado periódicamente por el Instituto de acuerdo con las fluctuaciones que sufra el costo de la vida. (18)

Cabe hacer notar que en su parte final del artículo transcrito menciona en forma acertada que se revisará el salario de acuerdo a las fluctuaciones que sufra el costo de la vida, por lo que de alguna manera se apega a la justificación del presente trabajo.

h) El Salario y la Participación en las Utilidades de las Empresas

En cuanto a este derecho obrero, constituye un método de remuneración que obviamente favorece la economía del trabaja--

(18) Oficina Internacional del Trabajo. Salario Mínimo en América Latina, Ginebra, 1954.

dor, y para avocarnos a este tema, haremos algunas síntesis históricas.

La participación de las ganancias como una de las formas del estímulo en la industria, data por lo menos de 1820 en Francia, de 1860 en Inglaterra y de 1869 en los Estados Unidos.

Dichos procedimientos han sido ensayados en número considerable de industrias, pero es sabido que en la mayoría de los países han sido poco numerosos los programas iniciados al respecto, en comparación con la mayoría de los países la participación de las utilidades que ha sido objeto de acuerdos voluntarios entre patrones y trabajadores en América Latina exceptuando a México, Venezuela y Brasil, en donde este beneficio está previsto en la Ley.

En la legislación mexicana, en el Artículo 123 Constitucional, fracción IX nos dice al respecto:

"Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, reguladas de conformidad con las siguientes normas":

- a) Una Comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifique.
- d) La ley podrá exceptuar de las de las obligaciones de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y - - otras actividades cuando lo justifiquen 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 entre la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes ajustándose - al procedimiento que determine la Ley.

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

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 117 afirma:

"Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para el reparto de utilidades de las empresas".

El artículo 122 del Código Laboral al referirse al reparto de utilidades, indica:

"El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse al impuesto anual. Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable se hará un reparto adicional".

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente:

Respecto a la utilidad repartible, ésta se dividirá en dos partes iguales:

La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados -

por cada uno en el año, independientemente del monto de los sa la ri os. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

El artículo 124 de la Ley Laboral, establece:

"Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se con si de ra como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el tra ba ja do r por concepto de trabajo extraordinario".

En los casos de salario por unidad de obra y en general - cuando la retribución sea variable, se tomará como sa la ri o di a ri o el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Para que el trabajador tenga derecho a participar en el - reparto de utilidades, se ajustará a las normas siguientes que establece el artículo 127 de la Ley Laboral:

- 1.- Los Directores, Administradores y Gerentes Ge ne ra l e s de las empresas no participarán en las uti li da de s.
- 2.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si m el sa l a r i o que perciben es mayor del que corresponde - al trabajador de planta de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario, -

aumentado en un veinte por ciento como salario - máximo.

- 3.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.
- 4.- Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal serán considerados como trabajadores en servicio activo.
- 5.- La industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere - el artículo 125 adoptará medidas que juzgue conveniente para su citación.
- 6.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades, y
- 7.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa hasta - - cuando hayan trabajado sesenta días durante el - año, por lo menos.

C A P I T U L O I V

ESTADO Y SINDICATOS ANTE LA PROBLEMATICA SALARIAL Y JUSTICIA SOCIAL

- a) La Influencia del Estado para Determinar,
Mantener o Elevar los Salarios
- b) La Comisión Nacional de los Salarios
Mínimos
- c) La defensa del Salario
- d) Política Sindical en Materia de Salarios

C A P I T U L O I V

ESTADO Y SINDICATOS ANTE LA PROBLEMATICA
SALARIAL Y JUSTICIA SOCIALa) Influencia del Estado para Determinar, Mantener o Elevar los Salarios

En todas las épocas, desde que existe el Estado de Derecho, esta persona moral, siempre ha intervenido en la fijación del salario, en algunas ocasiones para impedir el alza de los salarios en beneficio de los patronos y en otras ocasiones, su intervención tiende a favorecer los intereses de la clase trabajadora, pero de una u otra forma, el Estado al encontrarse ante tal disyuntiva siempre trata de encontrar un equilibrio entre salario, precio y ganancia con los preclaros objetivos de una distribución de la riqueza, buscando como fin supremo dentro del contexto de nuestras estructuras sociales y económicas, la justicia social.

En una época los liberalistas proclamaron la máxima de que el precio del trabajo se fijase por mutuo convenio de patronos y obreros, de los que representan la oferta y la demanda de trabajo, reservándose su acción al impedir todo conflicto que afecte al orden público, para hacer que se cumplan los contratos celebrados, y para castigar a los que se opongan a -

la libertad que otorgan las naciones civilizadas a los capitalistas y los trabajadores.

A pesar de estas contradicciones, este punto de vista fue el criterio de varios países durante la época liberal.

Posteriormente y debido a los abusos cometidos por los patrones fue necesario rectificar esta postura, para que el Estado interviniera en la fijación de un salario mínimo legal, en donde dicho salario pueda exigirse coercitivamente en toda la industria o en una región determinada.

Para correlacionar lo que se dice, hagamos unos comentarios al respecto y asimismo, la comparación de este tipo de derechos en otros países del mundo.

Las tasas del salario pueden ser fijados directamente por el gobierno por medio de ordenanzas o reglamentos.

Pueden ser fijados por un proceso de conciliación y arbitraje obligatorio, que entre en vigencia cuando las partes interesadas no logran ponerse de acuerdo.

La reglamentación por parte de la autoridad es el método usado generalmente para la fijación de todas las tasas del salario en algunos países, entre los que podemos mencionar: Argentina y Venezuela. Por el contrario, en algunos otros caminos como Canadá, los Estados Unidos e Inglaterra, no se recurre a la reglamentación del salario por parte de la autoridad,

sino únicamente para la fijación del salario mínimo y hasta - eso con algunas categorías de trabajadores. Hay que hacer no-- tar que esta medida que acabamos de mencionar, se emplea en di-- chos países a partir de la Segunda Guerra Mundial, como medida de emergencia y en otros, especialmente en Bélgica, Francia y los países bajos se emplea permanentemente, aunque dada la evo-- lución constante de las masas laborantes para la obtención de mejores prestaciones económicas se supone que las reglamenta-- ciones salariales van adaptándose a las necesidades peculiares de los trabajadores de cada país que como ejemplo hemos mencio-- nado, sin embargo, cabe citar que en otros países como Nueva - Zelandia y Australia, las tasas del salario de una proporción considerable de trabajadores de la industria, desde hace más - de medio siglo, son fijados por tribunales de arbitraje que en otros lugares se les denomina, Tribunales del Trabajo.

Es muy importante que la autoridad encargada de fijar el salario o más bien las Comisiones del mismo, deben de tomar en cuenta ante todo los factores generales que caracterizan la si-- tuación del mercado y los principios de equidad y el interés - público, tomando en consideración las modificaciones que sufre el costo de la vida, para que con base en ello, establecer rea-- juste automático de las tasas del salario, es decir, que se - llegue a la posibilidad del establecimiento de un salario mó-- vil, evitando desde luego, con esta modalidad, que el salario pierda su poder adquisitivo, debido a la situación inflaciona-- ria que pueda prevalecer en el país.

Se debe tomar en cuenta también, las opiniones existentes respecto a lo del salario justo y equitativo, el salario vital y la política seguida respecto a la justicia social que debe normar la fijación del salario.

También es importante tener en cuenta el nivel de empleo y el programa económico a seguir del país de que se trate.

En síntesis, la autoridad encargada o encargadas, así como las Comisiones del Salario Mínimo, pero principalmente quienes fijan el salario, deben proponerse entre otras cosas, que los trabajadores como parte medular dentro del proceso productivo del país, obtengan por su energía de trabajo dejada en las fábricas, en el zurco y en donde se construyen las grandes mansiones para los pudientes, mejores remuneraciones para satisfacer las necesidades de las masas, ya que la miseria de éstas, provocan luchas constantes para la conquista de mejores salarios y prestaciones sociales ante esta dialéctica del movimiento económico que se gesta en un país dependiente como el nuestro, surge el alza inmoderada de los precios en artículos de primera necesidad, se produce la inflación y prosigue así el círculo vicioso interminable.

Mientras más se penetra en las instituciones laborales, mejor resalta la belleza del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo, en esa parte que se dice:

"El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Y debemos agregar que si la mención a la salud y a la familia, la vida del hombre se dirigen a la regularización del tiempo de trabajo, las palabras finales están escritas pensando en el salario.

b) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Es obligación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, editar un folleto ilustrativo con el propósito de que los trabajadores, las autoridades del trabajo y el público en general conozcan los salarios mínimos fijados por la Comisión Nacional y que se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Para fijar los salarios mínimos, se contemplan las resoluciones dictadas por la Comisión Nacional en las que expresará los fundamentos que lo justifiquen.

Enseguida haremos una reseña de lo que ha sido los salarios mínimos generales, como del campo, desde el año de 1956 hasta la fecha, para que se tenga una visión de lo que han sido los salarios, así como de los cambios que ha tenido.

SALARIO MINIMO

DEL PERIODO	INCREMENTO %			
	GENERAL	CAMPO	GENERAL	CAMPO
1956-1957	9.89	8.21	24.0	33.3
1958-1959	11.21	9.47	13.3	15.3
1960-1961	13.84	12.42	23.5	31.2
1962-1963	17.11	15.53	23.6	25.0
1964-1965	21.50	19.50	25.7	25.6
1966-1967	25.00	23.00	16.3	17.9
1968-1969	28.25	26.25	13.0	14.1
1970-1971	32.00	30.00	13.3	14.3
01 ENE 72 - 16 SEP 73	38.00	35.40	18.8	18.0
17 SEP 73 - 31 DIC 73	44.85	41.75	18.0	17.9
01 ENE 74 - 07 OCT 74	52.00	48.40	15.9	15.9
08 OCT 74 - 31 DIC 75	63.40	59.00	21.9	21.9
01 ENE 76 - 30 SEP 76	78.60	73.20	24.0	24.0
01 OCT 76 - 31 DIC 76	96.70	90.00	23.0	23.0
01 ENE 77 - 31 DIC 77	106.40	99.00	10.0	10.0
1978	120.00	113.00	12.8	14.1
1979	138.00	131.00	15.0	15.0
1980*	163.00	163.00	18.1	24.4
1981	210.00	210.00	28.8	28.8
01 ENE 82 - 31 OCT 82	280.00	280.00	33.3	33.3
01 NOV 82 - 31 DIC 82	364.00	364.00	30.0	30.0
01 ENE 83 - 13 JUN 83	455.00	455.00	25.0	25.0
14 JUN 83 - 31 DIC 83	523.00	523.00	14.9	14.9
01 ENE 84 - 10 JUN 84	680.00	680.00	30.0	30.0
11 JUN 84 - 31 DIC 84	816.00	816.00	20.0	20.0
01 ENE 85 - 03 JUN 85	1060.00	1060.00	29.9	29.9
04 JUN 85 - 31 DIC 85	1250.00	1250.00	17.9	17.9
01 ENE 86 - 31 MAY 86	1650.00	1650.00	32.0	32.0
01 JUN 86 - 21 OCT 86	2065.00	2065.00	25.1	25.1
22 OCT 86 - 31 DIC 86	2480.00	2480.00	20.0	20.0

<u>DEL PERIODO</u>	<u>GENERAL</u>	<u>CANPO</u>	<u>INCREMENTO %</u>	
			<u>GENERAL</u>	<u>CANPO</u>
01 ENE 87-31 MAR 87**	3050.00	3050.00	23.0	23.0
01 ABR 87-30 JUN 87	3660.00	3660.00	20.0	
01 JUL 87-30 SEP 87	4500.00		23.0	
01 OCT 87-15 DIC 87	5625.00		25.0	
16 DIC 87-31 DIC 87	6470.00		15.0	
01 ENE 88-29 FEB 88	7765.00		20.0	
01 MAR 88-31 DIC 88	8000.00		3.0	
01 ENE 89-30 JUN 89	8640.00		8.0	
01 JUL 89-03 DIC 89	9160.00		6.0	
04 DIC 89-31 DIC 89	10080.00		10.0	
01 ENE 90-15 NOV 90	10080.00			
16 NOV 90-31 DIC 90	11900.00			
A PARTIR DE ENERO DE				
1991	11900.00			

- * A partir de este año se igualaron el salario mínimo general y el correspondiente a trabajadores del campo.
- ** A partir de diciembre de 1986 las reformas a la Constitución en la materia eliminan la diferenciación entre el salario mínimo general y para los trabajadores del campo. (19)

(19) Información recabada por el boletín expedido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Los salarios aumentan o disminuyen de acuerdo con el momento en que nos situemos.

Nunca ellos fueron tan altos cuanto lo son hoy. ¿Por qué motivo, entonces, aunque nunca hayan alcanzado cifras así apreciables, los salarios son escasos para satisfacción de las necesidades fundamentales del trabajador? Exactamente, porque nunca subió tan alto, por su turno, el padrón de las necesidades fundamentales mínimas y nunca fueron igualmente, tan extraordinarios los lucros adquiridos por las grandes empresas. El sentido de abundancia o miseria proviene -nos enseñan los economistas- menos del rendimiento en sí y de la cantidad de bienes consumidos que de la relación entre el rendimiento y las necesidades, razón por la cual, aunque con el salario aumentado, la clase obrera, en nuestros días, se siente más pobre. - (CHARLES DE GIDE) (20)

El apartado "A" del artículo 123 Constitucional en su fracción VI, claramente establece que:

"Los Salarios Mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y el gobierno, la que podrán auxiliarse de las Comisiones Especiales de Carácter Consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones".

(20) MOZART RUSSOMANO, Victor. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Edit. Cadena y Distribuidor. México, 1982. p. 585.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo como parte reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, establece:

"Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones, completándose la disposición anterior con el Artículo 95 que señala la Comisión Nacional de los Salarios y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el capítulo II del Título trece de esta Ley".

Cabe decir que en cuanto a lo que establece el apartado "A" del Artículo 123 en su fracción VI, no se encontraba en los mismos términos a raíz de la aprobación de la Constitución de 1917 que nos rige, sino que ha sido modificada tanto en el mes de noviembre de 1962 y últimamente en diciembre de 1986, desde luego, dicha modificación se encuentra mejor estructurada jurídica y económicamente en nuestra Ley fundamental.

El salario mínimo establecido legalmente por una resolución del Estado es uno de los grandes triunfos de los trabajadores, y la Comisión Nacional del Salario Mínimo ha interpretado para su determinación, algunos de los aspectos esenciales que se citan seguidamente:

- a) La finalidad esencial de todo salario es procurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana (Declaración Universal de los Derechos del Hombre y de la Carta de la Organización de los Estados Americanos).
- b) En consecuencia, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer dignamente las necesidades del trabajador y de su familia, pues, si no lo fuera, se violaría uno de los derechos del hombre.
- c) Las necesidades que deben ser cubiertas de conformidad con la fracción IV inciso "A" del Artículo 123 de nuestra Constitución, y con el Artículo 8° de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, son las del orden material, social y cultural del trabajador y de la familia.

Las explicaciones que anteceden demuestran la conveniencia de señalar, siquiera en términos generales, las necesidades básicas que debe cubrir el salario mínimo vital, las que pueden resumirse en los siguientes rubros:

- 1) Necesidades de orden material, habitación y menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, entre otras.
- 2) Necesidades de carácter social entre las que se incluyen la convivencia con otras familias, las prácticas de deportes, la concurrencia a espectáculos y otras -

actividades semejantes.

- 3) Necesidades de carácter cultural, asistencia a escuelas, bibliotecas y otros centros de cultura. Finalmente y como un renglón especial, destinado a preparar - un futuro mejor para el pueblo de México, el salario mínimo determinado por la Comisión, debe proporcionar al trabajador los elementos suficientes para proveer la educación de sus hijos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará - con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Someter al Consejo de Representantes el Plan - - Anual de Trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del Plan de Trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que - juzguen convenientes;
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;
- VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos; y
- VII. Los demás que le confieran las leyes.

El Consejo de Representantes se integrará de acuerdo a lo que dispone el Artículo 554 de la Ley Federal de Trabajo, en la forma siguiente:

- I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente de la Comisión del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;
- II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y

- III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el Primero de Julio del año que corresponda a más tardar.

El Consejo de Representantes Legales tienen los deberes y atribuciones siguientes; de conformidad con el Artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo.

- I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;
- II. Aprobar anualmente el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica;
- III. Conocer el dictámen formulado por la Dirección Técnica y dictar la resolución en las que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;
- IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y soli-

citar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

- V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;
- VI. Aprobar la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento;
- VII. Conocer las opiniones que formulen las Comisiones Consultivas al término de su trabajo;
- VIII. Fijar los salarios mínimos y profesionales; y
- IX. Los demás que le confieren las leyes.

La Dirección Técnica se integrará:

"Artículo 558

- I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Son el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- III. Con el número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Es-

tos asesores disfrutarán con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

"Artículo 561

- I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;
- II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que los justifiquen;
- III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;
- IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;
- V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;

VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;

VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones - las Comisiones Consultivas; y

VIII. Los demás que le confieren las leyes".

"El Presidente de la Comisión Nacional determinará en cada caso, las bases de organización, funcionamiento de las Comisiones Consultivas. Artículo 564".

Las Comisiones Consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes:

"Artículo 565

- I. Con un Presidente;
- II. Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de la Ley Federal del Trabajo;
- III. Con los asesores técnicos y especialistas que se considere convenientes, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y

IV. Con un Secretario Técnico".

Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes:

"Artículo 567

- I. Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones;
- II. Aprobar el plan de trabajo que formule el Secretario Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;
- III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función;
- IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, fracción III;
- V. Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada;
- VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general, cualquier entidad pública o privada;

- VII. Allegarse todos los elementos que juzgue necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto;
- VIII. Emitir un informe con las opiniones recomendaciones que juzgue pertinentes en relación a las materias de su competencia; y
- IX. Los demás que le confieren las leyes".

El Secretario Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

"Artículo 569

- I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y lo que posteriormente se le encomienden;
- II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos;
- III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que les presenten los trabajadores y los patrones;
- IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o aprobatorios;

- V. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión;
- VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva; y
- VII. Los demás que le confieren las leyes".

"Artículo 570. Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

- I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que lo motiven; o
- II. A solicitud de los sindicatos, de federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, - por lo menos, por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores;
- b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrán acompañarse de los estudios y documentos que correspondan;
- c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que recibe la solicitud correspondiente y previa certificación - de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, lo hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y - documentos que la acompañen".

En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere - el primer párrafo del Artículo 570 se observará las normas siguientes:

"Artículo 571

- I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para - presentar los estudios que juzguen convenientes;

- II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del 562 de la Ley Federal del Trabajo;
- III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;
- IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y
- V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre".

En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del Artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

- I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará el Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

- II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo

de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

III. El Consejo de Representantes, dentro de los 3 - días siguientes a la fecha que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;

IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los salarios mínimos ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

c) La Defensa del Salario

Como es bien sabido, el capítulo séptimo del título tercero de la Ley Federal del Trabajo, comprende una serie de disposiciones que genéricamente son la defensa del salario del trabajador y en el fondo podríamos afirmar que protege el modesto patrimonio de la familia de la clase trabajadora de nuestro -

país, por lo tanto haremos mención de ello.

"Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

"Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciabile. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados".

"Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para - - efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por - dos testigos".

"Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda".

"Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser - apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

"Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrá crearse por convenio entre los trabajadores y patrones, de una o varias em

presas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin - que pueda ejercer coacción sobre los trabajadores;
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán - por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficia - les y en su defecto, a los corrientes en el merca - do;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a - lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administra - ción y vigilancia del almacén o tienda".

"Artículo 103 bis. El Ejecutivo Federal reglamentará la - forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y ga - rantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará finan - ciamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras - instituciones, para conceder y garantizar créditos baratos y - oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores".

"Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denomi

nación o forma que se le dé".

"Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

"Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley".

"Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

"Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

"Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

"Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un -

mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Adquiere aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el Artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trata. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa

y libremente su conformidad y que no sean menores del treinta por ciento de 1 excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;

VI. Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII. Pago de abonos para cubrir los créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de la Ley Federal del Trabajo, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario".

"Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses".

"Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el Artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna orden judicial o administrativa de embargo".

"Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto - - Mexicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrón".

"Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar en - concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

"Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio".

"Artículo 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de - casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de - trabajo ubicados fuera de las poblaciones".

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes - aquéllas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

d) Política Sindical en Materia de Salarios

Hemos afirmado que el proletariado en diversas partes del mundo capitalista ha luchado y continúa luchando por un salario más justo, por jornada humana de trabajo, por condiciones higiénicas en los centros laborales y el derecho de la asociación profesional, algunos de ellos cuyo proletariado ha alcanzado estas metas fundamentales, ha continuado luchando por conseguir otras mejores, como seguridad social, derecho al reparto de utilidades, el derecho habitacional, mejores condiciones en las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo y otras situaciones importantes, que redunden en beneficios directos de la clase que representan.

Hay que hacer notar que la mayoría de las veces, estas conquistas se han logrado y se siguen logrando, con la participación organizada de la clase trabajadora; es decir con la fuerza de sus sindicatos.

Para tener una mayor visión de cómo a través de la historia se han confortado los sindicatos en el mundo, haremos unos apuntes históricos que subrayan estos aspectos.

Si aceptamos que la vida se caracteriza por un definido espíritu de asociación y que el hombre es sociable por naturaleza, tenemos que admitir que la coalición es tan antigua como la humanidad. Desde este punto de vista es muy difícil, por no decir imposible, precisar el momento en que nace la coalición

de los trabajadores, sin embargo, consideramos que la coalición profesional de los trabajadores aparece, surge, en el instante en que los obreros adquieren conciencia de clase y se convencen de que pertenecen a una clase social que debe luchar por la conquista de los derechos sociales y económicos que en el proceso de la producción le corresponden.

Conocido es de nosotros que en Francia, no solamente se negó a los obreros el derecho de libertad de coalición, sino que se le consideró contraria al orden público, inclusive existió sanción de tipo penal para los trabajadores franceses que lucharon denodadamente para recuperar este importantísimo derecho, cosa que lograron a través de la Reforma de Napoleón III, la cual dio a la coalición de los trabajadores, el carácter de lícita.

Los trabajadores ingleses tuvieron que realizar tumultuosas manifestaciones y librar cruentas luchas para reconquistar el derecho de libertad de coalición, y consiguieron que el gobierno reconociera la libertad de coalición, y algo de mayor trascendencia que fue el reconocimiento de la personalidad jurídica de la coalición de los trabajadores.

En Alemania la lucha por la Libertad de Coalición, se desarrolló en una forma más lenta, pero al fin de cuentas, le fue devuelto este derecho a la clase trabajadora.

En México los primeros antecedentes de los paros y las huelgas como situaciones de hecho, los tenemos en el amotina--

miento de los mineros de Real del Monte y en la manifestación pública que efectuaron los trabajadores del Gran Estanco, en Tabasco, en 1768.

Nos reseña el historiador Luis Chávez Orozco que fue en 1877 cuando el movimiento huelguístico tuvo en México, un decidido florecimiento y se empieza a observar en el obrero una incipiente conciencia de clase.

Avanzando más en la historia nos damos cuenta que en el Régimen del General Díaz, y al llegar al poder en fecha 15 de febrero de 1877 prometiendo cumplir y hará cumplir la Constitución y las Leyes; sin embargo, en ese mismo año da una muestra de lo que sería su política respecto a los trabajadores, al negar autorización para que se formara un reglamento interno de trabajo que iba a beneficiar a los trabajadores de la fábrica "La Fama Montañesa de Tlalpan".

La inquietud obrera aumenta y en Guadalajara, en Sinaloa, Puebla y en la Ciudad de México, los trabajadores realizan huelgas fácticas.

En los albores del presente siglo, se efectúan importantes huelgas ferroviarias, y tal parece que a los trabajadores en lugar de acobardarlos la represión, los enardece y se lanzan decididos a la batalla en contra de un sistema injusto y viciado.

Cuando comenzaba a asomarse el caso del régimen del gene-

ral Díaz, la represión en contra de los obreros arreció, se de jó sentir con más fuerza, y se incendió la candela al férreo, principio de autoridad porfiriano por las clases acomodadas y por algunos periódicos de la capital. Cananea y Río Blanco, - fueron baluartes heroicos de las batallas y aspiraciones obreras mexicanas.

No podemos pasar desapercibida ya que sería imperdonable, la ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano que está plasmada en los postulados fundamentales del "Titulo Capital y Trabajo", que nos permitimos transcribir:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente:

De un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios 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 y del salario mínimo".

"24.- Prohibir en lo 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 preste 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 de éstos exija que reciben albergue de dichos patrones o propietarios".

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

"28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornales del campo para con los amos".

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

"30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas".

"31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo, prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retrarde el pago de la raya por más de una semana, o sea, se nie-

que al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tienen ganado; suprimir las tiendas de raya".

"32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría, de extranjeros no permitir en ningún caso, que los trabajadores de la misma clase se paguen pero al mexicano que al extranjero, - en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague de otra forma que a los extranjeros".

"33.- Hacer obligatorio el descanso dominical".

Estos puntos del Programa del Partido Liberal Mexicano, - nos revelan la situación económica y social del proletariado - mexicano y sus aspiraciones en esa época.

El general Díaz abandona el país y sube al poder el llamado Ppóstol de la Democracia Don Francisco I. Madero, hombre - bien intencionado, y no obstante ello, reprimió a los obreros.

Asesinado el señor Madero, usurpa el poder el General Victoriano Huerta y contra él se levanta el entonces gobernador - de Coahuila, Don Venustiano Carranza, enarbolando la bandera - de la legalidad.

La efervescencia obrera dio nacimiento a la Organización de Trabajadores mejor conocida como "Casa del Obrero Mundial", organización que celebró un importante pacto con el señor Carranza, documento que justifica la transformación social del -

movimiento armado de 1910. Es de mencionarse que dicho pacto - sí fue cumplido por los obreros, pero no por Carranza, quien - al ver que dicho organismo se convierte en el sostén, el florecimiento del sindicalismo y le exige que cumpla con lo prometido, ordenó el licenciamiento y los famosos batallones rojos - iniciando una persecución en forma contra los obreros de esta organización, cuyo saldo fue de muchos líderes encarcelados y otros sujetos a consejo de guerra, por cometer el pecado de luchar por sus derechos legítimamente ganados.

El pacto de referencia dice que en las tres primeras cláusulas:

1. El gobierno Constitucionalista reitera su resolución expresada por decreto del 4 de diciembre del año próximo pasado, de mejorar por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, - expidiendo durante la lucha todas las leyes que - sean necesarias para cumplir aquella resolución.
2. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la revolución constitucionalista e intensificar sus ideales en lo - posible a las reformas sociales, evitando todo el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar de una manera - efectiva y práctica, por el triunfo de la revolución, tomando las armas ya para guarnecer las po-

blaciones que estén en poder del gobierno constitucionalista, ya para combatir a la reacción.

- 3.- Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el gobierno constitucionalista atenderá, con la solicitud que has ta hoy ha empleado, las justas reclamaciones de los obreros en conflictos que pueden suscitarse entre ellos y los patrones, como su consecuencia del contrato de trabajo.

Y como ya sabemos que en la carta de Querétaro se recogie ron, merced a la intervención de jefes revolucionarios como He riberto Jara y otros; las aspiraciones de la clase trabajadora, después de acalorados y tormentosos debates solamente nos resta decir que, el derecho del trabajo nace para México y el mun do en la Constitución de 1917.

En efecto, el derecho de asociación sindical ha sido una de las grandes metas que el movimiento Obrero Mundial siempre ha perseguido y continúa persiguiendo. Afortunadamente esa meta ha sido alcanzada por el movimiento Obrero Mexicano, tal es así, que en el Artículo 123 constitucional en su fracción XVI declara:

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho pa ra coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Sindicato, -

afirma el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que es - la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es un hecho irrefutable dentro de los países con estructura social y económica capitalista, que las organizaciones sindicales poderosas obtienen para sus agremiados mayores salarios, también es un hecho irrefutable, que en aquellas industrias en donde los obreros no están sindicalizados, la remuneración que obtienen por su trabajo, es menor en este caso, los estados de derecho han decretado en sus respectivas legislaciones laborales, que para la defensa de los legítimos intereses de la clase trabajadora, las leyes reconocen como arma de lucha a la "HUELGA".

La huelga es un derecho social y económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores, alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir, sus reivindicaciones sociales.

En nuestro país, la Constitución Política en su fracción XVII del Artículo 123, nos señala que "las leyes reconocerán - como derecho de los obreros y los patrones las huelgas y los - paros".

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 440 - dispone:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Como se ha señalado la huelga ha sido un elemento fundamental para presionar a la clase empresarial y reclamar lo - - que los obreros reclaman y siempre y cuando sea un fin lícito.

Por otra parte, para poder balancear los desniveles económicos, los sindicatos por presión de sus bases y con el apoyo del Estado, han logrado el incremento de Institutos de Seguridad Social, como en este caso el Instituto Mexicano del Seguro Social, que viene a ser un regulador de los ingresos del obrero nacional para evitarle otros aspectos; lo mismo que las - - tiendas de consumo y el establecimiento de unidades habitacionales, claro que todo ello con la coadyuvancia del Estado.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.- Tomando en consideración que la mayor parte de - - nuestra población vive de los ingresos provenientes de los salarios, que obtienen de su trabajo fabril, agrícola o al servicio del Estado, se hace - necesario que nuestro gobierno realice una reestructuración en la política salarial que contribuya en forma eficaz al fortalecimiento del mercado interno.
- SEGUNDA.- No cabe duda que dadas las características del proceso del desarrollo económico del país, es imperante resolver los problemas de la insuficiencia de - ingresos reales de los salarios mínimos.
- TERCERA.- Considero que tanto los salarios y los precios deberían tener una estrecha relación con el propósito de evitar desajustes perjudiciales para la estabilidad económica y social del país.
- CUARTA.- Desaparecer en forma absoluta las cargas impositivas de medidas fiscales que repercuten en los ingresos de la clase laborante.

QUINTA.- Sería conveniente implementar un mecanismo que - -
ajuste los salarios de los trabajadores en forma -
automática, lo cual deberá estar coordinado con -
los índices de precios, de tal forma que, cuando -
éstos se elevaran, y en seguida los salarios míni-
mos, como los contractuales, deberán subir en el -
mismo porcentaje, es decir, implantar legalmente -
la "ESCALA MOVIL DE SALARIOS", sin tomar en cuenta
desde luego, la disminución de precios de los artí-
culos de primera necesidad.

SEXTA.- Sería de suma importancia crear en las grandes o -
medianas empresas, cooperativas de consumo, así co-
mo algunas tiendas o mejor dicho, un centro comer-
cial en el que el Estado, tenga a su cargo dicho -
comercio, a efecto de que proporcione única y ex-
clusivamente a personas que perciban el salario mí-
nimo, de productos básicos a una reducida cantidad
en su precio como se podrían encontrar en el merca-
do.

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

- 1.- ALBA, Victor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina". Edit. Libreros Mexicanos Unidos, - S.A. México, 1970.
- 2.- CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". - - Edit. Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1962.
- 3.- CANTON, Miguel. "Derecho del Trabajo Burocrático". Edit. Pacc, México, 1988.
- 4.- CHAVEZ OROZCO, Luis. "Los Salarios y el Trabajo en México". Edit. S.T.Y.P.S., México, 1988.
- 5.- CHINOY, Ely. "La Sociedad". Edit. Fondo de Cultura Econó mica". México, 1968.
- 6.- DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa, S.A. México, 1972.
- 7.- DAVALOS, José. "Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S.A. México, 1988.
- 8.- ESCARCEGA P., Florencio. "El Poder Obrero en México". - - Edit. Mundiales. México, 1976.

- 9.- FERNANDEZ L., Graham. "Los Sindicatos en México". Edit. Atlamiliztli, México, 1969.
- 10.- GONZALEZ CASANOVA, Pablo. "Las Clases Sociales en México". Edit. Nuestro Tiempo. México, 1972.
- 11.- GUTIERREZ ARAGON, R. "Lineamientos del Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S.A. México, 1988.
- 12.- MARX, Carl. "Salario Precio y Ganancia". Edit. Progreso. Moscú.
- 13.- MOZART, Victor y BERMUDEZ CISNEROS, M. "Derecho del Trabajo". Edit. Cárdenas y Distribuidores. - México, 1982.
- 14.- NIKITIN, P. "Economía Política". Edit. Ediciones de Cultura Popular, S.A. México, 1973.
- 15.- NOUGIER, René. "En los Orígenes del Trabajo". Edit. Grijalbo. Barcelona, España, 1974.
- 16.- PORRAS LOPEZ. "Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Textos Universitarios, México, 1975.
- 17.- SANCHEZ AZCONA, J. "Familia y Sociedad". Edit. Joaquín - Mortiz. México, 1974.

- 18.- SILVA HERZOG, Jesús. "Breve Historia de la Revolución - Mexicana". Edit. Fondo de Cultura Económica. México, 1969.
- 19.- STAR, Geral. "La Fijación de los Salarios". Edit. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, - - 1981.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa, S.A. 1991.
- 2.- Mexicano ésta es tu Constitución. O Rabasa Emilio y Caballero Gloria. LIV Legislatura de la H. Cámara de Diputados. México, D.F. 1989.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Edit. Porrúa, S.A. México, D.F. - 1991.