

10
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

EL SALARIO MINIMO Y LA SATISFACCION
DE LAS NECESIDADES BASICAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE ARMANDO AGUIRRE AGUILAR





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.

GRACIAS...

A MIS PADRES, ANA Y ANGEL, quienes con su incondicional esfuerzo y apoyo han logrado la conclusión de mi carrera profesional y a quienes les debo todo.

A MI HIJA DIANA KARINA, por que es la realidad más tangible de mi vida y la expresión más pura y bella de mi existencia.

A ROSARIO. MI ESPOSA, quien forma parte del binomio de mi existencia y quien a caminado junto a mi en todo momento.

A MIS HERMANOS, por la infinita comprensión y aliento han logrado la realización del presente trabajo.

A LA UNAM Y A LA ENEP ARAGON. NUESTRA MAXIMA CASA DE ESTUDIOS, con el orgullo siempre firme de haber estudiado en sus aulas y la entereza de llevar muy en alto su nombre.

A EL C. LIC. MARIO ALBERTO ORTIZ LUNA, quien más que un asesor a sido un gran amigo que en todo momento a sabido guiarme en el gran mundo del derecho.

A LA SRITA. SILVIA, por su inapreciable colaboración para la realización de este trabajo y su incondicional apoyo.

A MIS COMPANEROS Y AMIGOS, con los cuales he compartido gratos momentos de mi vida y con es pecial dedicación a ROCIO, EDUARDO, ADOLFO EDITH, FLOR, JOSE, JOEL, ENRIQUE Y ALEJANDRO.

A MIS SOBRINOS, ANA LUISA, EDUARDO, LUIS, VERENICE y SANDRA, por que en algún momento de sus vidas les sea útil el presente trabajo.

INDICE.

I N D I C E

INTRODUCCION

Página

CAPITULO 1

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

1.1	LA JORNADA	5
1.2	EL DESCANSO	26
1.3	EL SALARIO	35
1.4	LAS PRESTACIONES SOCIALES	41

CAPITULO 2

CLASIFICACION DEL SALARIO

2.1	SALARIO MINIMO GENERAL	51
2.2	SALARIO MINIMO PROFESIONAL	65
2.3	FIJACION DEL SALARIO	67
2.3.1	LA COMISION NACIONAL	69
2.3.2	FACULTADES Y ATRIBUCIONES	74

CAPITULO 3

EL SALARIO MINIMO Y SU FINALIDAD

3.1	LA SATISFACCION DE NECESIDADES	84
3.1.1	MATERIALES	105
3.1.2	SOCIALES	124
3.1.3	CULTURALES	131
3.2	LA EDUCACION OBLIGATORIA	143

CAPITULO 4

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

4.1	EL SALARIO POR HORAS	149
4.2	EL SALARIO POR ANTIGÜEDAD	155
4.3	EL SALARIO POR CURRICULUM	165
4.4	CONDICIONES MIXTAS	168
	CONCLUSIONES	
	BIBLIOGRAFIA	

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

La clase trabajadora en México, a pesar de su constante es-- fuerzo y dedicación a sus labores nunca ha podido satisfacer to-- das y cada una de sus necesidades básicas (alimentación, esparci-- miento, vestido, educación, vivienda, etc.), lo anterior debido a que la gran mayoría de éstos, se encuentra apegado única y es-- trictamente a la jornada laboral de 8 horas y básicamente sólo -- cuentan con un salario mínimo.

Ahora bien este salario mínimo lo determina una Comisión Na-- cional destinada a establecer el mismo; haciendo una investiga-- ción real de las necesidades más primordiales del trabajador, pe-- ro ¿hasta qué punto esta Comisión examina y determina cuales son-- dichas necesidades?

En nuestro país conforme al artículo 123 fracción VI segundo párrafo "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes - para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obliga-- toria de los hijos...", apegado a dicho artículo analizaremos si el salario mínimo actual cubre todas las necesidades enumeradas - en el precepto invocado.

El salario mínimo ha sido por lo general establecido por una determinada jornada laboral lo cual resulta en nuestro días obso--

leto, ya que queda al margen del avance económico de México, toda vez que el trabajador pudiendo realizar su trabajo en 4 ó 6 horas debe seguir cumpliendo su jornada laboral de 8 horas.

El trabajo que presentamos a continuación tiene como propósito poner de relieve la problemática de las necesidades básicas del trabajador, así como algunas propuestas que conlleven a resolver éstas; por tal motivo el presente estudio lo hemos dividido en cuatro capítulos, destinados a la emisión de nuestras conclusiones.

El capítulo primero denominado: "Las Condiciones Generales del Trabajo", explica de una manera breve y concisa los elementos básicos que integran la relación del trabajador con el patrón.

Por lo que respecta al segundo capítulo: "Clasificación del Salario", trata de explicar la problemática sobre la fijación de éste y los elementos necesarios para integrar el mismo, así como las facultades y atribuciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Por otra parte, el capítulo tercero titulado: "El Salario Mínimo y su Finalidad", tratamos los temas sobre el alcance que tiene y debe tener el salario mínimo dentro de la Sociedad Mexicana.

El último capítulo está destinado a ofrecer las alternativas

de solución respecto al salario por jornada, así como la explicación a cada una de ellas y su aplicación dentro del sistema Mexicano.

Este trabajo en su totalidad tiene como principal objetivo - el de proponer nuevas alternativas de solución para alcanzar todas y cada una de las necesidades básicas del trabajador y de esta forma lograr un desarrollo integral del mismo y de esta manera fomentar el desarrollo de todos los sectores que conforman nuestro país.

CAPITULO I

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

- I.1 LA JORNADA.**
- I.2 EL DESCANSO.**
- I.3 EL SALARIO.**
- I.4 LAS PRESTACIONES SOCIALES.**

LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Para dar inicio al presente capítulo relativo a las Condiciones Generales de Trabajo, a nuestro juicio, es importante destacar la normatividad que circunda al trabajo, a la luz en primer término del artículo 5º Constitucional, que para efectos del mismo prescribe: "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que -- marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, - salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial" . De la simple lectura del texto anterior nos podemos percatar que lo plasmado por el Constituyente Queretano, se refiere a una de - las sagradas garantías individuales dentro de este país, y nos es - tamos refiriendo precisamente a la libertad de trabajo, lo que -- significa, que el Estado no menciona, ni obliga, ni tampoco determi - na a la población la actividad a la que debe dedicarse, lo único - que señala tajantemente, es que dicha actividad no vaya en contra de la Ley, es decir no altere el Estado de Derecho que impera en nuestra sociedad actual, la salvedad sólo se presenta cuando así

lo dicta el Órgano Jurisdiccional, o esta labor afecta la esfera jurídica de tercero.

Por otra parte y en otro sentido, también esta libertad de trabajo involucra dos aspectos a comentar; como son que por todo trabajo la persona tiene derecho al pago correspondiente por haber realizado aquel, teniendo como excepción a ello, cuando el trabajo es impuesto como sanción o pena por parte de la autoridad facultada para ello, es decir, en términos claros y precisos, el Órgano Jurisdiccional (el Juez). Y en este orden de ideas el primer párrafo del artículo magno en estos menesteres, nos estamos refiriendo al 123 Constitucional que aduce: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social del trabajo conforme a la Ley".

Desde luego, que al leer dicho dispositivo legal, nos enteramos que guarda estrecha vinculación con el primer artículo de referencia, es más podemos afirmar que lo complementa, en virtud de que el Estado, apegado a lo planteado por Federico Engels: "El trabajo independientemente de su utilidad económica pretende esencialmente sociabilizar al hombre" [1], hipótesis que encaja perfectamente con el espíritu del Constituyente, toda vez que lo considera socialmente útil y de valor digno para quien lo realiza.

[1].- Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación de Mo-
no a Hombre.- 4a. edición, Fondo de Cultura Económica, México, -
pág. 8.

Ahora bien, retomando el título del capítulo que nos ocupa: Las Condiciones Generales de Trabajo, el artículo 56 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley", dichas condiciones en su concepción genérica proceden obviamente de la normatividad magna en su fracción --VII,: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", y vinculado este principio al espíritu de la Ley Federal del Trabajo en vigor, lo retoma, --considerando que el trabajo es un derecho y un deber sociales, --tampoco es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y desde luego para el núcleo básico de la sociedad: La familia.

Por lo tanto entendemos como tales Condiciones Generales de Trabajo: jornada, salario, descanso, vacaciones, reparto de utilidades, primas, seguridad social, sólo por mencionar algunas; las cuales en este orden de ideas corresponde ser estudiadas en la -- presente investigación. Y para ello comenzaremos con la Jornada de Trabajo.

I. I. LA JORNADA.

A continuación nos corresponde abordar el rubro relativo a una de las condiciones de trabajo: la jornada, y al efecto es -- pertinente realizar una somera génesis histórica, que para el -- punto que nos involucra suena necesario e imprescindible.

Pues bien, cuando se leyeron en las conversaciones de la Co misión dentro del Debate del Constituyente del 17, esta con la de los representantes de los empresarios, las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, se encrespó nuevamente la marea y se pusieron de relieve las hondas diferencias que separaban a los concurrentes al diálogo, a la tendencia que el Doctor Mora dirigió, mediante el principio del retroceso y el pensamiento de la justicia social en favor de los explotados que defendía dicha comisión.

Siempre es recordada la trama hermética y hermenéutica del contrato de arrendamiento de servicios que abordaron al liberalis mo económico y los juristas hacedores del Derecho Civil, lo que -- les permitió a los empresarios imponer, a pretexto de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, las jornadas -- largas, mayores que el tiempo que media entre la salida y la pueta del sol.

El principio de la libre contratación, explicó Leroy Beau-

lieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrón la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre.

Viciar el acuerdo de voluntades condujeron al Constituyente a la limitación de la jornada, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y de una vida social que crece paulatinamente en complejidad.

La nueva alternativa de solución, se presenta en la substitución del principio del trabajo efectivo por el principio del -- tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Esta nueva tesis fue motivo de candentes y acaloradas discusiones en el memorándum inicial de los juristas, representantes de los empresarios; se insistió en el principio del trabajo efectivo y se propuso que el artículo 58 dijera: "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio". La Comisión en comento, sostuvo la postura, en virtud de que era la traducción de la idea nueva del derecho del trabajo y de sus principios y ofreció la redacción siguiente: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo".

Los primeros argumentos de esta nueva tesis son las mismas-

ideas usadas en la Asamblea de 1917, ampliadas en el sentido de que la técnica industrial de nuestros días reclama del trabajador una preparación y una atención esmeradas, si se quiere, según la fórmula que divulgan los hombre de ciencia, elevarse sobre el ni vel de perfección de las máquinas, elevación que si no implica - un mayor desgaste de energía física, si provoca una tensión psíquica.

En otra perspectiva, el hombre de nuestros tiempos, se encuentra rodeado por un marasmo de necesidades y exigencias de toda índole: familiares, económicas, sociales, culturales, etc., a las que debe dedicar un tiempo suficiente y necesario para cumplimentarlas, toda vez que en caso de omitirlas o no satisfacerlas provoca que su característica y condición de "homo sapiens" - se transforme y se acerque a los umbrales del animal irracional.

Paralelamente a los argumentos preterritos de la jornada de trabajo, surge la nueva alternativa a ello mediante la responsabilidad objetiva por el riesgo de la empresa, pero al mismo tiempo por una de las columnas que sostiene y legitima esta postura; porque su propósito verdadero consiste en poner los riesgos de la actividad económica a cargo de la empresa.

A la luz de esta idea, la nueva vertiente de la jornada de trabajo se desenvuelve en torno a las consideraciones a las que haremos alusión: el deber único del trabajador, consiste en poner

su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa. Al - - efecto haremos un ejemplo; si se produce una interrupción de las labores por carencia de energía eléctrica o algún hecho fortuito o natural, la recuperación de las horas de trabajo para recobrar el tiempo perdido equivale a desquitar tiempo que no se contempla responsabilidad del trabajador, toda vez que se trata de un riesgo ajeno.

Con este ejemplo se explican las razones de la supresión de la ya citada fracción XVI del artículo 111.

Parecía concluido el debate sobre el particular, pero alguno de los miembros de la Comisión ofreció un argumento más: "si partimos de la tesis de que el nuevo Derecho del Trabajo ya no es un estatuto regulador de un intercambio de prestaciones, sino un ordenamiento que se propone regular y asegurar al hombre una existencia armónica con la dignidad del hombre, de la persona humana, tendremos que aceptar que esta última sufre si se obliga a que se repare con su trabajo un riesgo de la empresa".

Por otra parte la Declaración de Derechos sociales impregna da del sentido humano y en aplicación de él, pasó sobre el principio de la jornada máxima de ocho horas y creó: "La jornada humanitaria".

Esta idea reside o radica fundamentalmente en la fracción - XXVII, inciso "B", del artículo 123 Constitucional.

La ley de 1931 consigné la idea en su artículo 22, fracción VII, pero ahí se alteró el texto constitucional, situación que - llevó a la Comisión a devolver a la norma su pureza original.

El dispositivo vigente en su artículo 5º establece: "Las - disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que produ- cirán efecto legal alguno ni impedirán el goce y el ejercicio de - los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establez- ca: . . . III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesi- va, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Concilia- ción y Arbitraje".

Las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica, re- suelven que la jornada humanitaria no puede ser mayor que la máxi- ma de ocho horas, por eso está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima.

En consecuencia, entendemos por jornada inhumana: la fijada por el trabajador y el patrono y la consignada en los contratos- colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoria- mente excesiva, dada la índole del trabajo.

Al estudiar el problema, la Comisión comprendió que no era

posible definir el concepto "jornada notoriamente excesiva dada la índole del trabajo", ni podía tampoco introducirse una enumeración siquiera enunciativa, por lo que decidió dejar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la tarea y decisión de los casos concretos que se les pudiera presentar.

La resolución no será arbitraria, porque faltarían las Juntas a su función y violarían las normas constitucionales y legales; por el contrario, habrán de considerar las circunstancias que concurren, tales como el peligro para la salud y la vida, el exceso de energía requerida en comparación con otros trabajos, la tensión nerviosa a que se encuentre sometido el trabajador, y otras semejantes; algunas bases importantes son los reglamentos de trabajos peligrosos, las recomendaciones de la medicina del trabajo y las legislaciones de otros pueblos, porque el problema es principalmente científico.

En otro sentido cabe acotar que todas las fracciones del Artículo 123 de nuestra Carta Magna se encuentran regidas por el párrafo introductorio, consecuentemente, se aplican a todos los trabajadores, cualquiera que sea el trabajo que desempeñen y a todas las empresas.

Y al efecto, la figura jurídica laboral de la jornada de -- trabajo no es la excepción. El artículo 69 de la Ley preteritaducía: "no era aplicable a las personas que desempeñen servicios

domésticos".

La Comisión ya referida, suprimió esa norma, porque era contraria y opuesta a las disposiciones del artículo 123 aludido, y porque también los trabajadores domésticos tienen la misma categoría que corresponde a los restantes trabajadores: son seres que poseen la misma dignidad.

En este orden de ideas, es imperativo retomar este término dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, y como tal el artículo 59 de la Ley, indica que el trabajador y el patrono deben fijar la duración de la jornada sin que pueda exceder de los máximos legales. Por otro lado, dicha característica de la imperatividad de esta materia, sirve de base al artículo 68, del cuerpo legal ya invocado con reiteración, norma que previene que los -- "trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor permitido por la Ley"; la disposición no era necesaria, pero servirá para que cuando los trabajadores la lean, perciban y hagan válido su derecho existente plasmado en la norma jurídica de referencia..

Una vez que se ha planteado de manera breve la discusión -- hecha por el Constituyente de Querétaro, respecto a la Jornada de Trabajo, figura jurídica trascendental en nuestro derecho social, corresponde ahora trastocar el marco que regula dicha jornada de trabajo, así como los presupuestos que se requieren para generar-

su existencia.

En primer momento, podemos decir que su normatividad proviene de la Carta Magna, mediante el artículo 123, en sus dos Apartados: A) y B); que indican: A.- I.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas...". B.- I.- La jornada máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente...". Por cuanto hace a la Ley Reglamentaria del artículo constitucional, es decir, la Ley Federal del Trabajo, está en sus artículos 58 al 68, los cuales aluden a tan importante actividad.

Merecen mención aparte los presupuestos a los que nos referíamos con anterioridad, es decir para que pueda tener vida la -- jornada de trabajo, podemos entender como presupuestos o elementos preexistentes los siguientes:

- a) Las condiciones de trabajo, y
- b) La relación individual de trabajo (incluyéndose también la colectiva).

En este orden de ideas hablaremos en primer término de la -- relación de trabajo, ya sea en sus modalidades: individual o colectiva.

Para ello invocaremos el artículo 20 de la Ley de la Materia que nos ocupa, misma que alude: "Se entiende por relación de

trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Por lo que toca al primer párrafo de esta normatividad, podemos percibir la concepción de la relación del trabajo, actividad que desempeñará mediante el pago (salario); pero a continuación, tenemos que esta relación existente se tiene que hacer plasmar en un Contrato individual (o colectivo de trabajo) en el cual se asentarán específicamente las Condiciones de trabajo a las que se sujetará el subordinado dependiente. Artículo 24: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por los menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte"., artículo 56: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales..."... Así mismo y en relación a ello, las condiciones aludidas que reiteramos, deben constar por escrito, y -

en él contendrán:

- 1.- Nombre,
- 2.- Nacionalidad,
- 3.- Edad,
- 4.- Sexo,
- 5.- Estado civil,
- 6.- Domicilio del Trabajador,
- 7.- Domicilio del Patrón,
- 8.- Si la labor es por tiempo determinado o indeterminado,
- 9.- El servicio específicamente a prestar,
- 10.- El lugar donde deba prestarse el servicio,
- 11.- La duración de la Jornada de Trabajo,
- 12.- La forma y monto del salario,
- 13.- El día y lugar del pago del salario,
- 14.- Otras condiciones complementarias como: Días de descanso vacaciones, etc..

De lo que observamos que la jornada de trabajo es imprescindible que se pacte y se anote claramente en dichas condiciones de referencia.

En torno a las relaciones colectivas de trabajo, éstas se subdividen en:

- a).- Contrato Colectivo de Trabajo, y
- b).- Contrato de Ley.

Al efecto el Dr. Mario de la Cueva lo define como: "Es el pacto que fija las condiciones de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero; es además, un esfuerzo de democratización del derecho, porque significa que sean dos los miembros de la relación laboral los que fijen las condiciones a las cuales habrá de quedar sujeta; substituye por otra parte, al contrato individual y ha conseguido para los trabajadores el viejo principio de que la ley es igual para todos". (2).

Así mismo, otro autor de nacionalidad argentina, indica que: "Los derechos en los que se fundamenta el derecho colectivo del trabajo no son los mismos en que se apoya el derecho individual; coinciden en la idea de la protección de los trabajadores, pero mientras que en este último la participación del patrón es única en cuanto que puede imponer condiciones particulares, queda al trabajador aceptarlas o rechazarlas; en el derecho colectivo la función administrativa de la empresa ya no es únicamente de su incumbencia, sino que es ejercida conjuntamente por él y la representación del personal". (3).

(2). - De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II, 4a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1987, Página 481.

(3). - Krotoschin, Ernesto.- Cuestiones Fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.- 4a. Edición, Edit. Buenos Aires, 1957, Pags. 36 y 37.

Recogiendo las anteriores posturas técnicas, el cuerpo legal de la materia, aduce en su artículo 386: "Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer -- las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". En dicho dispositivo nos percatamos de la necesidad imperante de consignar en el documento receptivo, tal y como aconteció con el contrato individual de trabajo, las condiciones de trabajo, que desde luego en el rubro correspondiente se anotará lo relativo a la jornada de trabajo. A mayor abundamiento, invocamos el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo: "El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes."

De lo que se observa que la fracción IV, del numeral en comento regula en este tipo de contratos la figura jurídica que hoy nos ocupa.

Por lo que toca al Contrato-Ley, anotado en el cuadro respectivo con la literal b), podemos decir que de conformidad al artículo 404 del cuerpo legal multireferido, es decir, la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece que: "Contrato-Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional". En atención a lo anteriores, podemos entender la importancia de las condiciones de trabajo, que paralelamente a ello, implica necesariamente la clarificación de la jornada de trabajo, tan es así que el artículo 412 de la referida normatividad de la materia señala: El contrato-ley contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III.- Su duración que no podrá exceder de dos años.
- IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI; y
- V.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes".

Ante lo expuesto por dicho numeral laboral social, la fracción

IV, hace mención de las condiciones de trabajo en este tipo plural de contrato laboral, vinculando también, con el numeral descrito, que en su -- parte medular para este trabajo, nos corresponde entrelazarlo con la fracción igualmente IV del artículo 391, que exactamente se refiere a; la convención de la jornada de trabajo.

Finalmente, sobre el particular podemos invocar la figura la boral del Reglamento Interior del Trabajo, que también prescribe el asentamiento de la jornada de trabajo de una manera más específica y atendiendo a las características intrínsecas de él; para lo cual el artículo 422 establece: "reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento...", y en concordancia con el numeral 423; "El reglamento contendrá: ...II. Lugar y momento en que debe comenzar - y terminar las jornadas de trabajo..."

Por supuesto que dicho reglamento interior, regula de manera más específica y detallada la forma y manera que ésta ha de cumplirse en el campo fáctico.

De todo lo anterior, podemos concluir respecto del marco que circunda la legalidad de la jornada de trabajo, tanto en el cuerpo legal máximo en nuestro régimen jurídico, como en la ley reglamentaria específica y genérica sobre el particular.

Una vez realizadas las consideraciones expuestas como los -- presupuestos de existencia de la jornada de trabajo, es menester abordar ya de manera directa, lo concerniente a este punto, para lo cual iniciaremos diciendo que "Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material", (4) de lo cual, el artículo 58 de nuestra ley social señala: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para -- prestar su trabajo", de ello podemos desmenuzarlo en:

A).- tiempo durante el cual,

B).- el trabajador está a disposición del patrón.

Por lo que se refiere "al tiempo durante el cual", significa que se debe de determinar en específico y objetivamente, cuántas horas el trabajador laborará, desde luego, que este rubro corresponde en otros términos a lo que se conoce técnicamente como jornada, y precisamente atendiendo a los tiempos; La Carta Fundamental, en su artículo 5º indica: "... El contrato de trabajo sólo se obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, ...", lo cual quiere decir que esta jornada se encuentra plenamente establecida y determinada, no es de ninguna manera arbitraria; ya que el artículo 123 Apartado A), establece: "1. -

 (4).- Guerrero, Euquerio.- Manual del Derecho del trabajo. - 15ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1986, Página 120.

La duración de la jornada máxima será de ocho horas". en el apartado B) se refiere a que: "Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: 1. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente...". De lo anterior podemos clasificar la Jornada de Trabajo de la siguiente manera:

- 1.- Diurna
- 2.- Nocturna
- 3.- Mixta

La jornada diurna, de conformidad a los preceptos legales de la Constitución, establece claramente que ésta sea de OCHO HORAS como máximo, también lo reitera la Ley Reglamentaria en su numeral 58; indica que, la jornada en comento, es decir, la diurna, se encuentra comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, y finalmente, la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que la segunda sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. Cabe asentar a efecto de aclararlo en el punto respectivo, que las diferentes jornadas, por supuesto serán pagadas de manera diversa, como se verá en el rubro respectivo.

En otra perspectiva encontramos la clasificación de la Jornada de trabajo de la siguiente manera:

- 1.- Jornada Diurna,
- 2.- Jornada Mixta,
- 3.- Jornada Nocturna,
- 4.- Jornada Reducida,
- 5.- Jornada Especial,
- 6.- Jornada Ilimitada,
- 7.- Jornada Extraordinaria,
- 8.- Jornada Emergente,
- 9.- Jornada Continua, y
- 10.- Jornada Discontinua.

En torno a la Jornada inicialmente indicada, podemos decir, - que es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La Mixta, se concibe como la comprendida entre los periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna, su duración máxima es de siete horas y media.

La Nocturna se encuentra en que sus límites son las veinte - horas y las seis horas y tiene una duración máxima de siete horas.

En cuanto a la Jornada Reducida, podemos afirmar de acuerdo a este autor que, se encuentra dirigida a los menores de dieciseis años de edad, los cuales no pueden trabajar más de seis horas dia

rias.

La Jornada Especial, es la que se pacta entre los interesados (patrón y trabajador), siempre y cuando no vaya en menoscabo de la integridad del prestador, y que se considere el descanso a efecto de compensar la jornada especial, desde luego, que cabe hacer mención del salario en torno a ello.

En cuanto a la Jornada Ilimitada, ésta parece poco congruente con los principios constitucionales, al aceptar que pueda haber una jornada de esta magnitud, sin embargo, al respecto, los trabajadores domésticos la ley de la materia sólo exige que disfruten de los reposos suficientes para tomar alimentos y descansos durante la noche.

La Jornada Extraordinaria de acuerdo al concepto mismo de la ley, indica que es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias especiales y excepcionales, y no podrá exceder la misma de tres horas diarias ni mucho menos de tres veces en una semana.

A la Jornada Emergente, se la califica así, a la que cumple el trabajador más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa fabril.

En torno a la Jornada Continua, la ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63 de la normatividad de la materia, a propósito del descanso de media hora. Es un concepto que expresa que se inicia ésta desde el momento en que el trabajador inicia sus labores hasta que las concluye, y se encuentra a disposición del patrón, sin interrupciones de ninguna índole.

Y, finalmente la Jornada Discontinua, que tiene como característica principal, la interrupción de tal manera que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio.

Implica dos momentos importantes: la presentación a la jornada y el descansar durante ésta en espacios permitidos y autorizados por el patrón.

Sobre todo lo anterior, podemos decir que de alguna manera representan concepciones extraordinarias, como la jornada denominada - precisamente así, y que al efecto, el artículo 123 Constitucional en su fracción XI indica: Cuando por circunstancias extraordinarias deban fomentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un 100% más del fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Con todo lo anteriormente expresado, podemos decir que independientemente del tipo de jornada, ésta siempre debe ajustarse a los lineamientos que para tal efecto ha prescrito el Constituyente de Querétaro, protegiendo a todas luces la disposición que hace el trabajador de encontrarse vinculado con el patrón durante un lapso determinado de tiempo.

CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN NUESTRA LEY.

NOMBRE O DENOMINACION		LEY FEDERAL DEL TRABAJO
1.- DIURNA	ES LA COMPRENDIDA ENTRE LAS SEIS Y LAS VEINTE HORAS.	60 y 61
2.- MIXTA	COMPRENDE PERIODOS DE LAS JORNADAS DIURNA Y NOCTURNA, SIEMPRE QUE EL PERIODO NOCTURNO SEA MENOR DE TRES HORAS Y MEDIA.	60 y 61
3.- NOCTURNA	SUS LIMITES SON LAS VEINTE Y LAS SEIS HORAS, Y DURACION MAXIMA DE SIETE HORAS.	
4.- REDUCIDA	LOS MENORES DE 16 AROS NO PUEDEN TRABAJAR MAS DE SEIS HORAS DIARIAS.	177
5.- ESPECIAL	SI LA LEY PERMITE MAS DE LO ESTABLECIDO SIEMPRE Y CUANDO HAYA DESCANSO SABATINO.	59
6.- ILIMITADA	ES LA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS DOMESTICOS, EXIGIENDO LA LEY QUE DISFRUTEN DE REPOSOS SUFICIENTES PARA TOMAR ALIMENTOS Y DESCANSOS DURANTE LA NOCHE.	333
7.- EXTRAORDINARIA	ES LA QUE SE PROLONGA MAS ALLA DE LOS LIMITES LEGALES POR CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.	66
8.- EMERGENTE	ES LA QUE SE CUMPLE MAS ALLA DE LO NORMAL EN CASOS DE SINIESTRO O RIESGO DE TODOS.	65
9.- CONTINUA	ES LA CONTINUA ININTERRUMPIDA.	

1.2 EL DESCANSO .

A continuación corresponde abordar el tópico relativo al descanso, que para el efecto, desde el texto constitucional en la -- fracción VI; "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el - operario de un día de descanso cuando menos". A mayor abundamiento, el ilustre teórico laboralista Baltazar Cavazos Flores, alude al respecto: "El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo". (5).

Los antecedentes de esta figura jurídico-laboral se remontan a la época de los judíos, en donde el "sabbath", era un día dedicado a Dios, por supuesto día de descanso, en donde rezaba: "que en esos días no se podía sacar a un buey de la barranca", y nótese - que entre esta población dicho animal se consideraba sagrado.

Así mismo, el sabbath, que en hebreo significa Cesa, se cambió por el domingo, procedente del latín: dominus (día del Señor).

Ahora bien, en la actualidad el descanso semanal no atiende a ningún asunto de carácter religioso, sino para favorecer al tra-

 (5). - Cavazos Flores, Baltazar. - Lecciones de Derecho Laboral
 4a. Edición, Editorial Trillas, México, 1982, Página -
 147.

bajador, a fin de que pueda estar más tiempo con su familia y dicho sea de paso, reiterando, recupere las fuerzas aplicadas a la labor cotidiana, mediante el descanso y el esparcimiento.

Por lo que respecta a la normatividad de la materia en comento, el artículo 69 de nuestra legislación vigente, previene que - "por cada 6 días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día - de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro", atendiendo a lo prescrito también en este sentido por el dispositivo constitucional en alusión y en relación con lo anterior el artículo - 71 de la propia ley reglamentaria, previene que se debe procurar- que el día de descanso sea el Domingo, bueno, se pretende pero en ocasiones por las condiciones propias de las empresas, esto no es- posible, pero lo que sí es posible, es que tenga descanso obliga- torio, independientemente del día que sea.

En los trabajos que se requiere de labor continua (jornada - continua, ver cuadro anexo), los trabajadores y los patrones deberán fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban de disponer de su descanso semanal. Atendiendo nuevamente a di-cho artículo aducido, establece que los trabajadores no se encuentran obligados a prestar sus servicios el día precisamente de su- descanso semanal, pero en caso de omisión a ello, el salario por ese día trabajado se pagará al doble del normal.

En otro sentido, podemos decir que si el trabajador no la

hora, es decir descansa en domingo y coincidentemente es día festivo, por ejemplo 5 de mayo, no se le pagará nada adicional, pero si es el caso contrario el trabajador tiene derecho a que se le pague además de su salario ordinario, un salario doble o sea en total un salario triple; desde luego que ya estamos aduciendo al tema del salario, el cual se analizará en el punto respectivo; sólo lo hacemos para no perder la continuidad de las ideas vertidas en el momento.

En cuanto a la última idea, respecto a que el trabajador lo haga, es decir labore en sus días de descanso obligatorio, el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo, argumenta: que las partes (trabajadores y patrones), determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios los días de descanso obligatorio, y en caso de controversia entre ellos, la Junta de Conciliación que corresponda, será la encargada de resolver al respecto.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar sus servicios y tendrán derecho a que se les pague, en estos caso un salario doble por el servicio prestado, además del salario que les corresponde por el descanso obligatorio.

Ahora bien, de conformidad a lo que establece el artículo 74 de la Ley de la Materia, los días de descanso obligatorio son:

1º de enero

5 de febrero

21 de marzo
 1º de mayo
 16 de septiembre
 20 de noviembre
 1º de diciembre de cada seis años
 25 de diciembre.

Sobre los días de descanso obligatorio, es importante destacar la razón del legislador de anotarlos como tales, en virtud de lo que se festeja:

1º de enero, por ser el primer día del año, ya que se prece de del día 31 de diciembre, (año nuevo); 5 de febrero la conmemoración de la promulgación de la Constitución de 1917; 21 de marzo el natalicio del Benemérito de las Américas: Benito Juárez, prócer nacional; 1º de mayo la festividad conmemorativa del día del trabajo (extrañamente no se trabaja); 16 de septiembre: el aniversario de la Independencia Nacional de 1810; el 20 de noviembre, - también, la conmemoración de la Revolución Mexicana. 1º de diciembre de cada seis años, el cambio de Poderes y 25 de diciembre, la festividad de la navidad.

Como podemos darnos cuenta, estos días son obligatorios para descansar en todos los centros de trabajo.

Desde otro punto de vista, podemos afirmar que: los trabaja

dores si están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio, y no sus días de descanso semanal; toda vez que estos resultan indispensables para la salud, y los descansos obligatorios -- son sencillamente celebraciones especiales. Y al efecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en los amparos 3930 /76, Ignacio Camarena Tercero y 460/76, de Enrique Islas, que: "Los trabajadores están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio si el patrón así lo ha solicitado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que la negativa a laborar implica la rescisión del contrato sin responsabilidad para la empresa".

También es aplicable la siguiente Tesis Jurisprudencial; Salario en los días de descanso coincidentes. Aún cuando con un -- día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo o uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la ley se propuso establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario del trabajador que descansa, es que éste puede subsistir aún cuando -- no trabaje; y tal requisito se realiza en aquel día en que son -- coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un -- doble pago en favor del trabajador". Semanario Judicial de la Federación. Tomo LXI, Barrón Colmena, S. A., Pág. 158, Cía. Textil-Satillo, S. A., página 5462. Fábrica de calcetines Tarzán, página 5462, tomo LXIII, Escocia, S. A., página 1115, Deodogi Emilio, pá

gina 4499.

Con ello damos por concluido el rubro relativo al descanso, pero también aunado a esto encontramos la figura jurídico-laboral de las Vacaciones, las cuales abordaremos de la siguiente manera:

Se ha considerado que el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos y que en virtud de ello, se hace indispensable que tenga un periodo mínimo de vacaciones anual.

Desde luego, que resulta innegable, que un trabajador que salga de vacaciones podrá incluso dar un rendimiento más óptimo, regresando a sus labores cotidianas, contrariamente al que se le omite dicha prestación lo cual se va a ver reflejado en la productividad de su labor. La Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, previene de manera más detallada sobre el particular, atendiendo a los principios emanados de dicho cuerpo constitucional en referencia.

Dicha normatividad previene que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de va caciones pagadas, que no podrán ser inferiores de seis días laborales; por otra parte argumenta que se aumentará el periodo respectivo en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

El artículo 76 de la Ley en vigencia, indica que: "después del cuarto año", el período de vacaciones se aumentará dos días - por cada cinco de servicios. Esta regla normativa, no es totalmente respetada, pero se podría subsanar al emitir el patrón una opinión respecto de la calidad laboral del trabajador, y con ello podrá mejorar las condiciones de las vacaciones del trabajador, es decir justipreciar la calidad de la productividad por motivo de - la antigüedad y el servicio.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - ha elaborado una tabla vacacional, la cual se anexa al presente - estudio.

También cabe indicar que los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año.

Así mismo, los períodos mínimos de vacaciones no son negociables, por lo que deban disputarse en forma continua, atendiendo a la razón planteada, es decir al descanso necesario del trabajador, a efecto de que tenga terapia de higiene mental y pueda regresar con mayores bríos al campo cotidiano.

Finalmente el artículo 79 de la Ley en comento, previene --

que las vacaciones no podrán compensarse por remuneración por la misma razón antes expuesta.

Finalmente, podemos referir que el pago de las vacaciones - lo analizaremos en el rubro de Salario, que a continuación abordaremos.

TABLA VACACIONAL EN MEXICO.

AÑOS DE SERVICIO

DIAS DE VACACIONES

1	6
2	8
3	10
4	12
5	12
6	12
7	12
8	12
9	14
10 A 13	14
14 O MAS	16

1.3 EL SALARIO.

A continuación y en el presente orden de ideas, nos corresponde hablar de punto relativo al Salario, el cual iniciaremos -- con la concepción que sobre él tiene el Dr. Mario de la Cueva: "Es la fuente única o por lo menos la principal para la vida del obrero; de ahí que tenga un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia, no por -- que se equipare a los alimentos que son debidos conforme al derecho civil, sino porque al constituir el ingreso único del trabajador, viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y su familia" (6). aunado a lo anterior, el artículo 87 de la Ley de la materia, indica: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario puede fijarse de manera distinta:

- 1.- Por unidad de tiempo (jornada),
- 2.- Por unidad de obra (precio alzado),
- 3.- Por comisión (sobre porcentaje de ingresos),
- 4.- Por servicios específicos (a destajo).

Cuando el salario se fija por unidad de tiempo o jornada, es mediante las condiciones generales de trabajo, por horario, me

 (6).- De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo. - Tomo I, México, 1949, Página 669.

dio tiempo o tiempo completo, de acuerdo a la autorización de la plaza, según lo establecido por la Secretaría de Programación y Presupuesto, éste fenómeno, generalmente se da dentro de la administración pública.

Por unidad de obra; opera de acuerdo a la realización y término del trabajo concluido, tomado como base el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos treinta días trabajados - efectivamente antes del nacimiento del derecho a recibir tal prestación.

Y por lo que hace a las demás fijaciones: por comisión y -- servicios específicos, su misma naturaleza lo explica.

Integración del Salario. Como podemos observar, se hace necesario saber como podemos constituir el salario, ya que al respecto se indica claramente que la retribución que paga el patrón al trabajador por el trabajo prestado, mediante el salario, no -- siendo exclusivamente el dinero en efectivo, sino que conlleva -- otra vertiente a saber, para lo cual invocaremos el artículo 84 -- de la ley de la materia, el cual establece: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". De lo anterior podemos esquematizar lo siguiente:

- A) Pagos hechos en efectivo,
- B) Gratificaciones,
- C) Percepciones,
- D) Habitación,
- E) Primas,
- F) Comisiones,
- G) Prestaciones en especie.

Luego entonces, no sólo y exclusivamente podemos concebir - el salario como el dinero en efectivo que recibe el trabajador -- (semanal, quincenal o mensualmente), sino que representan las - - prestaciones inherentes también parte del salario; aguinaldo, entre ellas. Lo cual atiende al principio constitucional de: "A tra bajo igual corresponde salario igual".

Y en atención al aguinaldo, podemos decir que el artículo - 87 de la Ley en comento previene: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte- de diciembre, equivalente a quince días de salario por los menos. Los que no hayan cumplido el año de servicio independientemente - de que se encuentren laborando o no a la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcio- nal del mismo, conforme al tiempo que hubieran trabajado cualquiera que fuere éste". Al respecto, consideramos infortunada la re- dacción del artículo mencionado, toda vez que el mismo previene - que el aguinaldo deberá de pagarse antes del día veinte de diciembre

de cada año, lo que implícitamente autoriza que se pueda pagar -- desde el mes de enero de cada año también .

En realidad debería de ordenarse que el aguinaldo se pague en la primera quincena del mes de diciembre. Los trabajadores al Servicio del Estado tienen, en nuestro país, cuarenta días de -- aguinaldo, los cuales se pagan veinte días en la primera quincena de diciembre y los veinte restantes en la primera quincena de ene ro del año siguiente; tiempo durante el cual los trabajadores se encuentran en una nula situación económica, lo que le causa agravo y perjuicio a los mismos.

Con todo ésto, podemos atender la verdadera integración del salario, el cual de acuerdo a la ley, también debe ser protegido en los siguientes términos:

- 1.- Los trabajadores podrán disponer libremente de su salario,
- 2.- El derecho de recibir el salario es irrenunciable.
- 3.- A trabajo igual, corresponde salario igual sin tomar en cuenta el sexo.
- 4.- Los salarios se deben pagar directamente al trabajador.
- 5.- El pago del salario debe hacerse en el lugar en donde preste sus servicios.

- 6.- El pago del salario debe hacerse también en días y horas laborables.
- 7.- El salario debe pagarse en efectivo, precisamente en moneda de curso legal.

Al efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió el amparo número 220/74, promovido por la quejosa Susana Mariana Teresa Beltrán Ramírez, que el pago con cheque no constituye causal rescisoria.

Ahora bien, en torno al salario es importante destacar que este debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con la Ley de la materia, y para fijar su importe se tomarán en consideración la cualificación y cuantificación del mismo.

Y en torno al salario mínimo y su finalidad, el capítulo --tercero tendrá toda la tarea de explicarnoslo, por ahora sólo nos quedamos con la cosmovisión planteada del mismo, en los términos aducidos.

EL SALARIO, LA JORNADA Y SU PAGO.

SALARIO: .- ES LA RETRIBUCIÓN QUE DEBE PAGAR EL PATRÓN AL TRABAJADOR POR SU SALARIO MINIMO VIGENTE PARA EL DISTRITO FEDERAL EN SEP. 1993.

JORNADAS:

DIURNA	6 Y 20 HORAS	TOTAL: 8 HORAS
NOCTURNA	20 y 6 HORAS	7 HORAS
MIXTA	MENOR DE 3 HORAS EN LA NOCTURNA	7.5. HORAS
EXTRAORDINARIA	3 HORAS DIARIAS MAXIMO	100%
	3 VECES/ SEMANA MAXIMO	100%
	MAS DE 9 HORAS SEMANALES, PAGO:	200%
DIAS DE DESCANSO:	SABADO	100%
	DOMINGO	100% MAS PRIMA
		25%
	DIA FESTIVO	100%

V A C A C I O N E S : (VER CUADRO ANEXO).

I.4 LAS PRESTACIONES SOCIALES.

Para concluir el capítulo primero, finalmente explicaremos el rubro relativo a las prestaciones sociales a las que tiene derecho todo trabajador. En términos del artículo 123 Constitucional fracción XI se le denomina seguridad social, lo que establece como tal: "La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

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

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

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán -- forzosamente de un mes de descanso.

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

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

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados, el Estado establecerá un fondo na--

cional de la vivienda y un sistema de financiamiento que permita otorgar crédito barato y suficiente...".

Ante dicho esquema de la Seguridad Social, emanado del dispositivo legal invocado, antes de iniciar su estudio y análisis, creemos conveniente decir el concepto de la misma, a la luz del pensamiento laboralista del Doctor Mario de la Cueva: "La seguridad social consiste en proporcionar a cada persona, a lo largo de su existencia, los elementos necesarios para conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana". (7). Una vez hecho lo anterior, claramente se observa que el legislador -- del Constituyente de Querétaro vislumbró que la seguridad social, que se desprende del concepto anterior, reúne las características del mismo, por lo que retomando lo plasmado consideraremos la seguridad social en los siguientes rubros:

I) De la Integridad Física:

- 1.- Accidentes Profesionales,
- 2.- Enfermedades profesionales,
- 3.- NO profesionales: accidentes y enfermedades,
- 4.- Maternidad,
- 5.- Jubilación,

(7) De la Cueva, Mario.- Citado por Carrillo Prieto Ignacio, en la obra Introducción al Derecho Mexicano, Tomo II, - U.N.A.M., 1988, Página 1164.

6.- Invalidez,

7.- Vejez,

8.- Muerte.

II) Del descanso:

1.- Centros vacacionales y de descanso.

III) De bienes de consumo:

1.- Tiendas económicas, y

2.- Habitaciones en renta o venta, cómodas e higiénicas, (construcción, reparación mejora).

Este cuadro representativo significa visualmente lo que se integra dentro del universo de la Seguridad Social, la cual viene a producir en el trabajador los elementos básicos y necesarios para conducir su existencia y lo dignifique como persona humana.

En el primer aspecto en alusión relativo a estas vertientes de la Seguridad Social, como observamos, nos encontramos con el denominado de la integridad física del trabajador, que en la Ley Federal del Trabajo se conoce como: Riesgos de Trabajo, regulados en el Título Noveno, de la misma normatividad en alusión, los cuales engloba total y plenamente todas las literales de los rubros que se indican del cuadro en comento: accidentes y enfermedades profesionales y las no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y la muerte del trabajador; y que para darle aten-

ción a dichos fenómenos físicos, el órgano encargado de ello sería el Seguro Social (Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores al Servicio del Estado, I.S.S.S.T.E.).

La propia ley invocada considera como Riesgo de Trabajo: -- "Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo", así mismo el artículo 60 de la primera Ley social indica: "El patrón que en cumplimiento de dicha ley asegure contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores a su servicio, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que por riesgos profesionales establece esta Ley".

También la ley laboral define al accidente de trabajo como: "toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente", y por otra parte como enfermedad de trabajo -- concibe que: "Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- 1.- Una incapacidad temporal,
- 2.- Una incapacidad permanente parcial,
- 3.- Incapacidad permanente total; y
- 4.- Una más que es la Muerte del trabajador.

Lo importante de ello, es cómo la ley protege al trabajador a efecto de pagarle indemnización o que no se disuelva el yugo la boral.

Para los efectos de lo anterior, se considera incapacidad temporal, la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo; la permanente parcial, se refiere a que es la dismi- nución de las facultades o aptitudes de una persona que la imposi- bilita para desempeñar cualquier trabajo; la incapacidad permanen- te total, lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida. Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo, se tomarán en cuenta a efecto de determinar el grado de incapacidad. Desde luego que el estado de salud del trabajador lo tiene que determinar un perito médico, de la especiali- dad de que se trate la enfermedad.

Los trabajadores que se encuentren en las hipótesis normati- vas laborales en comento, tienen derecho a lo siguiente:

- A).- Asistencia Médica y quirúrgica,
- B).- Rehabilitación,

- C).- Hospitalización, cuando el caso lo requiere previo dictamen médico.
- D).- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios,
- E).- Los medicamentos y material de curación, y
- F).- La indemnización fijada por la Ley de la materia.

En torno a lo anteriormente vertido, podemos decir que todos ellos, excepto el relativo a la literal F), son determinados por la institución de salud, mediante el médico familiar que atiende el caso del paciente trabajador, extendiendo al caso concreto el diagnóstico del caso plasmado en la historia clínica, las incapacidades médicas, los tratamientos, terapias, intervenciones quirúrgicas, etc. .

Por cuanto hace a la indemnización, en cada una de las incapacidades previamente dictaminada por el galeno respectivo, éstas se tabularán de acuerdo a la Tabla de Enfermedades de Trabajo, -- que expresamente la ley laboral contempla. Entre los principios básicos para determinar la indemnización referida, se atenderá al salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y -- los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeña, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa. La cantidad que se tome como base para el pago de la indemnización no podrá ser inferior al salario mínimo.

Una vez atendiendo a lo anterior, podemos considerar de - - acuerdo a la definición de seguridad social, como rasgo de la seguridad individual del trabajador, para protegerlo tanto para prevenir una posible enfermedad o riesgo, como indemnizarlo en caso de que acontezca involuntaria o voluntariamente. Si decimos que para prevenir, es con la finalidad y el objeto que el trabajador siempre se encuentre en condiciones óptimas de realizar su trabajo, para lo cual se hace necesario la revisión periódica de su estado de salud, por que con ello, se provoca básicamente la prevención de los riesgos de trabajo, y el patrón y su subordinado obtienen resultados satisfactorios, así como la sociedad, por tener población económicamente activa: sana, física y mentalmente.

Desde luego que el servicio médico a que tiene derecho el trabajador es bajo las aportaciones de él y del patrón, lo que resulta totalmente gratuito, no obstante dichas aportaciones económicas. También abarca por supuesto a las mujeres en estado de -- gestación, lo cual se regula en el capítulo respectivo de la ley-laboral multireferida.

A continuación sobre el punto relativo al numeral III. Del descanso en los que involucra a los centros vacacionales y de descanso, también es obligación del patrón implementarlos, toda vez que el descanso, en toda la extensión de la palabra, es una manera de prevenir los riesgos de trabajo y mantener óptimamente las condiciones física y mental del trabajador, es como una obligación

de ambas partes, de uno instaurarlas y de la otra hacer uso de -- ellas, como necesidad no como gusto, toda vez que el esparcimiento y descanso, repercuten en la actividad de la empresa y del desarrollo nacional. En este sentido, en ocasiones, el trabajador - tiene que hacer también una aportación en económico, mínima para tener acceso a dicha prestación y la otra parte la pone el patrón conjuntamente con el Estado. Pero siempre con la finalidad a la que nos hemos referido.

Finalmente, el numeral III, denominado de la adquisición de habitaciones en renta o venta para los trabajadores, podemos decir que éstas deben ser económicas, higiénicas y cómodas, tanto - en su uso como en su precio, y para ello, el patrón conjuntamente con el Estado, y al efecto se crea un fondo para la vivienda, - - aportaciones que también de manera tripartita realizan: el trabajador, el patrón y el Estado, mediante el organismo que instaura para ello el mismo Estado, como son FOVISSSTE, INFONAVIT, FONAPO, - entre otras, viviendas que asigna al trabajador, dependiendo de - los requisitos que la misma ley exige para tal efecto, entre los que se encuentran: estado civil, antigüedad, salario, carecer de bienes inmuebles a su nombre; dependientes económicos, entre otros y una vez reuniéndolos, se podrá estar en condiciones de otorgarle el crédito hipotecario respectivo. También podemos decir al - respecto, que el préstamo en comento, puede surtir sus efectos pa ra mejoras a la vivienda o en su caso, para la construcción de -- ella, una vez que se cuente con el terreno o predio, a satisfac--

ción de cubrir los requisitos del caso para este rubro.

Dicha prestación desde luego, es sin menoscabo del salario del trabajador, por el contrario, es para complementar el mismo--atendiendo a los principios de la seguridad social.

Finalmente, podemos concluir el presente punto y capítulo, -en el sentido de que esta seguridad social, es el resultado de la sistematización de las normas que le permitirán al trabajador llevar una vida más digna y socialmente útil.

CAPITULO 2.

CLASIFICACION DEL SALARIO.

2.1 SALARIO MINIMO GENERAL

2.2 SALARIO MINIMO PROFESIONAL

2.3 FIJACION DEL SALARIO

2.3.1 LA COHISION NACIONAL

2.3.2 FACULTADES Y ATRIBUCIONES

CAPITULO II.

2.1. SALARIO MINIMO GENERAL

Siendo el motivo de nuestro estudio de investigación el salario y toda vez que en el anterior capítulo abordamos lo relativo a su marco de referencia, ahora corresponde hablar de su clasificación, y al efecto, el salario admite variados y múltiples criterios de clasificación, es por lo cual que de acuerdo a lo anterior lo podemos clasificar de la siguiente forma:

- I.- Por su naturaleza,
- II.- Por la fórmula de valuación,
- III.- Por su determinación,
- IV.- En cuanto al origen de su fijación,
- V.- Por la causa que lo origina,
- VI.- Por los factores que lo integran, y
- VII.- Por la oportunidad del pago.

Pues bien, dicho lo cual, iniciaremos con el primer punto, - que se refiere al salario atendiendo a su naturaleza, que se subdivide en:

- a) Sólo en efectivo,
- b) En efectivo y en especie.

El salario debe pagarse de preferencia en moneda de curso legal (billete, propiamente moneda, metal), esto según lo prescribe el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo. "El salario en

efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda". Pero también puede pagarse en efectivo y además en especie, - esto es, en mercancías o servicios conexos o complementarios, existiendo dos limitantes para el efecto; ya mencionamos la primera - relativa a su pago en efectivo y la segunda es la consistente a - que la especie deberá estar de acuerdo al uso personal de la familia, razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, según lo reza el artículo 102 de la Ley de la materia.

También, la Ley en comento expresa el pago en especie, como son el artículo 84 de la Ley Laboral: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, - percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al - trabajador por su trabajo". Además hay otras que se derivan de - los trabajos especiales como son:

El artículo 195 de nuestro Código Social Laboral indica: ". . VIII.- El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al - trabajador...", Esto en relación a los trabajadores de buques. Otro trabajo especial es el que se refiere el artículo 204 del - mismo cuerpo legal invocado: "Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servi

*cio de altura y cabotaje y de dragado . VII.- Proporcionar alimen-
tación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros -
medios terapéuticos en los casos de enfermedades cualquiera que -
sea su naturaleza".*

*Otro ejemplo del salario en especie es lo relativo al ar-
tículo 236 que indica: "Proporcionar alimentación, alojamiento y -
transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanez-
can fuera de su base por razones del servicio". También lo encon-
tramos en el numeral 263: "En los transportes fordneos pagar los
gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando --
prolongue o retarde el viaje por causas que no sea imputable a és
tos".*

*Por cuanto en este sentido, el artículo 283 nos dice que:
"Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecua-
das e higiénicas proporcionadas al número de familiares dependien-
tes económicos y un terreno contiguo para la cría de animales de
corral", mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su
caso las reparaciones necesarias y convenientes. Proporcionar a -
los trabajadores y a sus familiares, asistencia médica o trasladar
los al lugar más próximo en el que existan servicios médicos.*

*Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de cura-
ción en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias
de la región y pagar el setenta y cinco por ciento de los salarios*

hasta por noventa días." Permitir a los trabajadores dentro del predio:-
 a) tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para -
 sus usos domésticos y sus animales de corral. b) la caza y la pes-
 ca, para usos propios de conformidad con las disposiciones que de-
 terminen las leyes".

Finalmente sobre el particular podemos decir que el artícu-
 lo 334 nos aduce: "La retribución del doméstico comprende, además
 del pago en efectivo, los alimentos y la habitación".

Con lo anterior entendemos que no siempre se paga la totali-
 dad del salario en efectivo, sino que se hace un binomio salarial
 dinero, prestaciones en especie, lo cual conforma íntegramente el
 salario del trabajador. No es un regalo del patrón, sino un dere-
 cho del trabajador, sus prestaciones.

La clasificación relativa a la forma de valuación, dicha es-
 tructura es retomada del artículo 83 de nuestra Ley Federal del -
 Trabajo, que al efecto nos indica: "El salario puede fijarse por
 unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alza-
 do o de cualquier otra manera". De lo anterior podemos resumir -
 lo siguiente:

a) Por unidad de tiempo.- Lo característico es que el traba-
 jador perciba su salario en función del tiempo que dedica al tra-
 bajo. El concepto de salario mínimo está directamente vinculado-
 a esta forma de determinación, ya que es la cantidad menor que de

be recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo", según lo preceptúa el artículo 90 de nuestra Ley Laboral.

En cuanto a la unidad por obra, ésta se concierne a lo que comúnmente se conoce como "salario a destajo", término que procede del concepto destajar, que significa: "ajustar y expresar las condiciones con que se ha de hacer una cosa" (8).

De lo que se desprende que en este sentido, el salario se determina por el número de piezas (unidades) que se elaboren y no por el tiempo que se utilizó en elaborarlas o producirlas. Pero de acuerdo al artículo 85: "...La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

Por lo que toca al pago, se combina con un salario de garantía, igual o superior al mínimo que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causa ajena al propio trabajador. Dicha garantía procede salvo que la causa de producción insuficiente sea atribuible al mismo trabajador.

(8).- Barajas Montes de Oca, Santiago.- APORTACIONES JURÍDICAS A LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México, 1984, 25 pp.

A la luz de la óptica patronal, este pago denominado "a destajo", es aceptable toda vez que su costo de mano de obra es proporcional a la producción.

En la perspectiva de los trabajadores no es así, en función de que con el ánimo de obtener mejores ingresos, sufren un desgaste físico mayor. A nuestro criterio, para concebir plenamente esta clasificación a destajo, exige una valoración debida de las labores así como la implementación de verdaderos controles en la calidad emitida en los productos manufacturados.

Dentro de esta misma clasificación encontramos la llamada - por comisión, la cual puede fijarse y determinarse por un porcentaje sobre el precio final de venta; y/o por medio de una tarifa-determinada en pesos y centavos (Ahora con los nuevos pesos) por unidad vendida.

En relación al primer planteamiento ésta responde a un mero concepto administrativo primitivo y anacrónico, toda vez que de - no plantearse en término adecuados, cualquier principio inflacionario se reflejaría negativamente en los costos de mano de obra, - así como con los incrementos de carácter fiscal. En cuanto a la - segunda opción, implica un ajuste constante del salario, para el - caso de que los precios se incrementen desordenadamente. En este - sentido la Ley Laboral es evidente que aplica el principio del artículo 85 de la Ley de la materia, esto es, que habría de ser ca

culado de tal manera que garantice al trabajador la percepción - por lo menos del salario mínimo. Pero en virtud de la eventualidad de las ventas, en cierto tipo de actividades será lícito que el promedio se otorgue en forma mensual y no diario.

A precio alzado, es otro de los rubros que se incrusta dentro de la clasificación por su forma de valuación, y al efecto se dice que: "esta modalidad del salario aproxima la relación de trabajo al contrato de obra a precio alzado, el cual, como sabemos, está regido por el derecho civil, pero la diferencia consiste en que independientemente de la relación de su subordinación en el contrato de derecho civil, el constructor de la obra pone su actividad y los materiales. En tanto, en la relación de trabajo, el obrero pone únicamente su actividad". (9).

En relación a ello, también se aplica el segundo párrafo - del artículo 85 referido en la Ley laboral, pero también conlleva una determinación precisa y exacta del tiempo que exija el trabajo, de tal suerte que el pago correspondiente, no sea inferior al mínimo establecido.

Finalmente podemos hablar dentro de este rubro de clasificación, el denominado de cualquier otra manera y para ello pode-

[9] De la Cueva, Mario.- NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.- Tomo I
12a. Edición, Porrúa, México. 1990, Página 645.

nos invocar el primer párrafo del artículo 83 del cuerpo laboral - multireferido, mismo que nos da el camino para determinar el salario. Y al efecto tenemos como claros ejemplos:

El salario por viaje en los trabajadores de los buques; - el salario por día viaje, por boletos vendidos o por circuitos o por kilómetros recorridos de los trabajadores de autotransportes; el salario por peso de los bultos, de los maniobristas de servicio público; el salario por uno o varios eventos o funciones o -- por temporadas, de los deportistas profesionales y para concluir, los trabajadores actores y músicos.

Lo que remunera es la unidad de obra, siendo el tiempo accesorio, como ocurre en los destajos y en los trabajos con incentivos; pero a diferencia de éstos, en los que el incentivo está en el mayor trabajo realizado a cierto tiempo y en la mayor remuneración que en consecuencia se obtiene, en la tarea del incentivo está en el puro ahorro de tiempo, que queda a beneficio del -- trabajador para dedicarlo a otras actividades (o a nuevas tareas)". (10)

Podemos decir que el salario por tarea, pueda adicionarse con el pago de primas por exceso de producción realizado sobre la prevista para un plazo determinado. Así es la fórmula del incentivo, la cual es vinculada al doctrinario de la Cueva en el sentido

(10) García, Alonso.- CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.- 4a.- Edición, Alianza, México 1980, pág. 504.

de que: "stanjanovismo soviético, advirtiendo que esa exageración puede conducir a deplorables resultados". [1].

Ahora abordaremos el tipo de clasificación expuesta en el numeral III, relativa al salario por Determinación, subdividido - en lo siguiente:

- A).- Por lo que se refiere a la cuantía:
 - a).- Salario mínimo general.
 - b).- Salario mínimo profesional.
 - c).- Salario remunerador.
- B).- En cuanto al origen de su fijación:
 - a).- Legal,
 - b).- Individual,
 - c).- Por contrato colectivo de trabajo,
 - d).- Por contrato Ley,
 - e).- Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De manera genérica diremos sobre la cuantía que responde a las diversas tendencias, a niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales, mediante comisiones regionales de representación tripartita y por una comisión nacional.

[1] De la Cueva Hario.- Nuevo Derecho... Op. Cit. pág. -- 644.

El salario remunerador, generalmente determinado en convenios individuales o colectivos, mediante decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, artículo 123 Constitucional Apartado A1, fracción XXVII b), al resolver conflictos individuales o colectivos de naturaleza económica.

Cabe hacer la aclaración que por cuanto hace al salario determinado por la cuantía se explicará al final de la presente clasificación, toda vez que es el punto central de este apartado, y por orden de ideas, finalizaremos nuestra clasificación inicialmente planteada.

En cuanto al origen de su fijación, los diversos modos de establecer el salario, es en cuanto a la normatividad existente en esta materia, independientemente de la voluntad de las partes, siempre imperarán las normas protectoras constitucionales y reglamentarias; sólo mediante los contratos individuales y un análisis exhaustivo sobre el particular, tan es así que existe expresamente una comisión encargada de ello, según lo aduce el artículo 94: "Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos".

También observamos dentro de esta determinación regional especializada que existen dos comisiones para cumplir con el objetivo:

- 1.- Las Comisiones Regionales, y
- 2.- La Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Por la causa que lo origina. El salario se devenga, por regla general, en la tarea ordinaria. En ocasiones sin embargo, el trabajador desempeña una tarea más allá de la jornada convenida. Luego entonces, general el derecho a una paga extraordinaria. En ocasiones de manera accidental, convienen trabajadores y patrones, en un pago especial, por lo que se cubre un salario excepcional, generalmente a título de gratificación.

Finalmente podemos decir que el salario puede tener su origen en un acontecimiento que se produce sólo en determinada época, ejemplo: Prima de vacaciones, aguinaldo, etc. . En este sentido nuestro máximo órgano jurisdiccional postula que las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquel. Esto en el Amparo Directo número 4571/72, promovido por Guillermo Ubele Espinoza, el 26 de abril de 1973, Informe-4a. Sala, 1973, página 4445.

El Salario, atendiendo a los factores que lo integran.-

En este punto, la ley no menciona expresamente al salario nominal o tabular, pero es un concepto que deriva, indirectamente de lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor en cuanto a la cuota diaria. Pero ésta no es nada más tabular, toda vez que también el variable acepta esa denominación",

de conformidad a lo preceptuado en los artículos 89, 124, 143, -- 289 y 399 bis, del mismo cuerpo legal invocado reiteradamente.

Por otra parte podemos afirmar que el salario por cuota diaria cuando no es tabular, constituye un salario integrado, -- aún cuando no precisamente en los términos del artículo 84 de la Ley siempre indicada.

Finalmente el último cuadro de clasificación del salario se refiere por la oportunidad del pago, atendiendo a las reglas -- generales previstas en los artículos 52, fracción VII y 88 del -- mismo cuerpo normativo laboral, por lo que hace al pago semanal o quincenal, como a la costumbre establecida con respecto a los -- agentes de comercio que puede tener apoyo en el artículo 287 de -- la misma Ley laboral en comento, por lo que se refiere al pago -- mensual.

En torno al pago anual, la legislación de la materia contempla y establece sólo el caso del aguinaldo, según reza el artículo 87 de nuestra Ley multicitada, si bien en contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales (incentivos de puntualidad y asistencia, etc.) lo que se determina en periodos anuales.

Con ésto, concluimos la clasificación aludida; sólo dejamos para terminar este capítulo lo relativo al Salario Mínimo General Profesional. Pues bien, de conformidad al artículo 91 de la

Ley Federal del Trabajo indica al efecto: "Los salarios mínimos - podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio, o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas".

En relación a lo anterior podemos entrever lo siguiente:

- a) salario general por zonas económicas*
- b) por Entidades Federativas*

Por zonas económicas, lo que significa que se están agrupando las actividades que se realizan sinónimamente dándole en -- cuanto al salario un trato igualitario. Ahora bien, si al determinar por zonas el salario general, éste abarca varios Estados de - la República, es válido toda vez que lo que se pretende es marcar un común denominador para las mismas labores y en las mismas condiciones.

Por supuesto que ello implica un verdadero estudio y análisis detallado sobre el particular.

De ninguna forma podemos pensar que esto acontece sin la representatividad de las partes involucradas, como son Estado como Rector, patrones y trabajadores.

También debemos decir, que por cuanto hace a esta determinación, se gesta la misma en el artículo 23 Constitucional Apartado A) fracción VI: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen...". Esto significa que los salarios generales serán determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, autoridad que nos avocaremos a su estudio en el rubro correspondiente.

2.2. SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

A continuación el turno es del punto referente al Salario Mínimo Profesional, el cual emana del artículo 123 Constitucional como el anteriormente indicado del general, el primero literalmente prescribe: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. ... los segundos se -- aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en - profesiones, oficios o trabajos especiales".

En dichos términos nos encontramos con tres rubros:

- a) - Profesiones,
- b) - Oficios, y
- c) - Trabajos especiales.

También debemos de mencionar que serán determinados por - la misma Comisión Nacional de Salarios Mínimos como acontece con los generales, así lo prevee ya en la ley específica, mediante su artículo 93 y 94 de la ley laboral en comento. También es conveniente hacer notar que dentro de dicha normatividad, regula las - tres formas de la actividad profesional, indicadas en los incisos a), b) y c).

En torno a las dos clasificaciones que hace tanto la norma constitucional, como la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del 123, de todos conocido, podemos acotar los siguientes aspectos

relevantes.

El Salario General:

1.- Por áreas geográficas: A, B, C, (ver anexo 1).

El Salario Profesional:

1.- Profesiones, oficios y trabajos especiales, que re
girán en todas las áreas geográficas (ver anexo 2)

En ambos podemos reiterar que serán determinados por la -
Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual se encuentra inte-
grada de manera tripartita, ente que en capítulo siguiente se -
abordará con detalle, por el momento, sólo nos interesaba hablar-
del salario mínimo profesional determinado como se anotó anterior-
mente, y del cual, junto con el mínimo general se pueden percibir
claramente mediante los anexos que se presentan al efecto, los --
cuales fueron proporcionados por la misma Comisión en comento.

2.3. FIJACION DEL SALARIO.

Al momento que se ha explicado con detalle y sobre todo - mediante los anexos, lo relativo a los salarios mínimos generales y profesionales, también nos referimos a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como ente facultado para realizar dicho objetivo, así lo marca el artículo 123 Constitucional Apartado A) fracción VI: "Los salarios mínimos 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 determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones".

Así mismo la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 94 y 96, retoman a dicha Comisión Nacional el texto constitucional referido, por lo que con apoyo en todo lo anterior, así como en - la Ley Orgánica de la Administración Pública del Trabajo y Previsión Social, y también en su normatividad específica e interna de los mismos entes, encontramos profundo fundamento de la comisión- en comento, la cual tiene gran importancia dentro de la actividad

económica de nuestro país y de la cual nos ocuparemos en el punto siguiente.

2.3.1. LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

En los párrafos anteriores anotamos el fundamento y la existencia de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como ente encargado de fijar, reiterando los salarios mínimos generales y profesionales, y es menester entonces hablar ya en específico de dicha Comisión, en los términos siguientes:

La Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos se integra - por:

- 1.- Un Presidente
- 2.- Un Consejo de Representantes, y
- 3.- Una Dirección Técnica.

Por cuanto hace al Presidente de la misma debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano, mayor de 35 años de edad y en pleno ejercicio de sus derechos.
- b) Poseer o tener el grado académico de Licenciado en Derecho o economía.
- c) Ser una persona distinguida en las áreas de Derecho o economía, según sea el caso.
- d) No pertenecer al estado eclesidstico, y finalmente
- e) No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

Es decir, una vez analizados todos sus antecedentes personales y académicos, dada la envergadura de su función, puede ser -- nombrado para ocupar el cargo de Presidente de la Comisión en comento. Dicho nombramiento es realizado por el titular del Poder Ejecutivo, es decir, del Presidente de la República.

El Consejo de Representantes se integra por:

- a)- Con la representación del gobierno, compuesta del presidente de la comisión, que fungirá como presidente del Consejo (quien tiene voz y voto).
- b)- Dos asesores (con voz informativa).
- c)- 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. Los cuales se designarán cada cuatro años según la convocatoria que expida al efecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La cual en caso de omisión de nombramiento de los representantes, la designará recayendo en ambos sectores (trabajadores, patrones).

En torno a los requisitos de los asesores (dos), se exige - que:

- a)- Sean mexicanos, mayores de 30 años de edad, y encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanos.
- b)- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en economía.
- c)- No haber sido condenados por delito intencional, sancio-

nado con pena corporal, y

d)- no pertenecer a estado eclesidástico.

En este sentido, sólo cambia la edad en cuanto al presidente de la Comisión ya que como se anotó se exige que sea de 35 - - años y no de 30.

Los representantes de los trabajadores y patrones deben reunir los requisitos que a continuación se anotan:

- a)- Ser mexicanos mayores de 25 años de edad.
- b)- Estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- c)- No pertenecer al estado eclesidástico, y
- d)- No haber sido condenados por delito intencional, sancionado con pena corporal. No se requiere que tengan grado académico.

La Dirección Técnica se integrará así:

- a)- Un Director (nombrado por la Secretaría del Trabajo),
- b)- Un grupo de asesores técnicos (quienes nombra también - la propia Secretaría del Trabajo).
- c)- Un grupo de asesores auxiliares, nombrados por los representantes de los trabajadores y patrones. (Igual número que los asesores técnicos). Nombramiento que puede ser revocado por el 51 por ciento de quienes lo nombraron, esto puede ser en cualquier tiempo que así lo indiquen sus representantes, la revocación tendrá que realizarse ante la Secretaría --

del Trabajo, proponiendo a los nuevos y demostrando el requisito de la mayoría ante la misma dependencia.

Los requisitos de todos ellos: Director, asesores, técnicos y asesores auxiliares son:

- a)- Ser mexicano,
- b)- Mayores de 25 años de edad,
- c)- Estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- d)- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía.
- e)- No pertenecer al estado eclesidstico, y
- f)- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Una vez que hemos hecho el planteamiento de integración de la referida Comisión Nacional de Salarios Mínimos, podemos agregar que el Presidente de la misma puede nombrar para el mejor desempeño de ella, determinar Comisiones Consultivas, así como su organización y funcionamiento. Y al efecto diremos como se integrarán:

- 1.- Un Presidente,
- 2.- Un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones (no menor de 3 ni mayor de 5).
- 3.- Con asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente (nombrados por el Presidente de la Comisión Nacional).
- 4.- Un Secretario Técnico.

Finalmente sobre los requisitos de estos elementos que integran la Comisión Consultiva, sólo la Ley indica que para los representantes de los trabajadores y patrones, sean los mismos que para los del Consejo de Representantes, omitiendo los demás puestos, pero a manera de interpretación y en virtud de la naturaleza de sus funciones, consideramos que son los mismos que los que requiere la Comisión Nacional.

Concluyendo el presente punto y antes de iniciar con las facultades y atribuciones de esta Comisión, es importante destacar los dispositivos legales, amén del Constitucional, que regulan la actividad del ente en comento. Son los artículos del 551 al 569 - de la Ley Federal del Trabajo en vigor, y ahora en el punto siguiente nos ocuparemos de las atribuciones de la Comisión multireferida.

2.3.2. FACULTADES Y ATRIBUCIONES.

En el siguiente orden de ideas, corresponde abordar con detenimiento lo concerniente a las facultades o atribuciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, lo cual iniciaremos con - las del Presidente de la misma:

- Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo, preparado por la Dirección Técnica.
- 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 juzgue convenientes:
- Informar periódicamente al Secretario de Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de -- las Comisiones consultivas de la Comisión Nacional;
- Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas a designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;
- Las demás que le confieran las leyes.

Por lo que corresponde al consejo de Representantes, tiene las siguientes atribuciones:

Determinar en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

- Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;
- Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la 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;

Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica -- que efectúen investigaciones y estudios complementarios;

- Designar una o varias comisiones o técnicos para que -- practiquen investigaciones o realicen estudios especiales
- Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento;
- Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;
- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y
- Las demás que le confieren las leyes.

A continuación, las atribuciones de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos:

- Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas

- ficas y a la integración de las mismas siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;
- Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;
 - Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;
 - Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales calidades del país;
 - Resolver, previa orden del presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;
 - Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y
 - Las demás que le confieran las leyes.

Corresponde decir que para el cumplimiento de las atribuciones encomendadas a la Dirección Técnica, respecto de las investigaciones, se debe tomar en consideración lo siguiente:

a)- Que dicha práctica y realización de las investigaciones y estudios necesarios, deberá:

- 1º Determinar la situación económica general del país
- 2º Determinar los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas;

- 3º Determinar las variaciones en el costo de la vida por familia;
- 4º Determinar las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales;
- 5º Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para también determinar:
- a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deporte, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relaciones con la educación de los hijos;
- b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo;
- 6º Solicitar toda clase de informes y estudios de las -- instituciones oficiales, federales y estatales y de -- las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigación social y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;
- a) Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;
- 7º Preparar un informe de las investigaciones y estudios

que hubiera presentado los trabajadores y patrones y so
meterlo a consideración del Consejo de Representantes.

El Director Técnico de la Comisión Nacional, tiene los debe
res y atribuciones siguientes:

- Coordinar los trabajos de los asesores;
- Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y - sugerir se lleven a cabo las investigaciones y estudios - complementarios;
- Actuar como Secretario del Consejo de Representantes;
- Disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional la integración oportuna de los Secretarios Técnicos de las Comisiones Consultivas; y
- Las demás que las leyes le confieran.

Las Comisiones Consultivas, a la luz de la ley de la mate-
ria, tienen asignadas las siguientes atribuciones:

- Determinar en la primer sesión su forma de trabajo y la - frecuencia de sus reuniones;
- Aprobar el Plan de trabajo que formula el Secretario Técnico y solicitarle en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;
- Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función;
- Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente los-

- informes y estudios correspondientes y necesarios;*
- Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores - de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada;*
 - Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada;*
 - Allegarse de todos los elementos que juzgue necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto;*
 - Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones -- juzgue pertinentes en relación con las materias de su - competencia;*
 - Las demás que le confieren las leyes.*

El Presidente de la Comisión Consultiva, tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

- Citar y presidir las sesiones de la Comisión;*
- Someter a la Comisión Consultiva el Plan de Trabajo que formule el Secretario Técnico y vigilar su cumplimiento;*
- Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos.*
- Presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva; y*

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

--Las demás que le confieran las leyes.

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

- Practicar las investigaciones y realizar los estudios -- previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden;
- Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas o -- privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos.

Para concluir el presente punto relativo a las atribuciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es pertinente hacer notar el procedimiento que se lleva a efecto en torno a la de terminación del salario mínimo, bajo la siguiente normatividad:

- 1º Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier fecha o época del año, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.
- 2º Los trabajadores y patrones dispondrán de un término -- que vencerá el último de noviembre para presentar los -- estudios que estimen pertinentes y necesarios.
- 3º La Dirección Técnica presentará a consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día del mes de noviembre de su competencia.

- 4º 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 y estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y patrones. Para tal efecto, podrá realizar directamente las investigaciones y estudios -- que considere pertinentes y solicitar a la Dirección -- Técnica, información complementaria.
- 5º Dicha Comisión, expresará en la resolución del caso los fundamentos que la justifiquen.
- 6º Dictada la resolución en alusión, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, a más tardar el día 31 de diciembre.

Con todo lo anterior podemos decir, que en efecto existe la discusión por parte de todos los elementos que conforman la Comisión, es decir, trabajadores, patrones y el gobierno, sustentando las condiciones económicas existente en nuestro país, avalado precisamente por estudios expresamente realizados para ello.

Investigaciones, estudios, análisis y un sin número de actividades encaminadas a determinar un salario que tiene a la mano puede también solicitar el auxilio de instituciones que tienen como finalidad vincularse con la Sociedad mexicana, en todos sus rubros de actuación, como son las instituciones de enseñanza supe--

rior, públicas y privadas. Y precisamente teniendo como apoyo lo-
aludido, pretendemos que esas discusiones y análisis para determi-
nar el salario mínimo, sean las adecuadas y más aún que cotidiana
mente se vayan depurando.

Hoy en noviembre de 1993, el salario mínimo continúa sien-
do en su zona A de 14.27 nuevos pesos.

CAPITULO 3

EL SALARIO MINIMO Y SU FINALIDAD

3.1 LA SATISFACCION DE NECESIDADES

3.1.1 MATERIALES

3.1.2 SOCIALES

3.1.3 CULTURALES

3.2 LA EDUCACION OBLIGATORIA

3.1 LA SATISFACCION DE NECESIDADES.

El presente capítulo tiene como objetivo primordial realizar un análisis en relación al Salario Mínimo, el cual según lo prescrito por la ley éste debe satisfacer las necesidades, el artículo 123 Apartado "A" fracción VI indica: "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.."

En tales términos tenemos el primer rubro, consistente a la satisfacción de necesidades normales, pero antes de ello, es pertinente destacar que también todo ello lo encontramos claramente plasmado dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de fecha 10 de diciembre de 1948, y sobre el particular aduce su preámbulo que, considerando la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; así mismo considerando que el reconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de auténtica barbarie, ultrajantes e infamantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado como la aspiración más elevada del hombre y del advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor de la miseria, disfruten de la libertad de la palabra y de la libertad de creencias.

También es esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la -- opresión, también es esencial promover el desarrollo de las relaciones amistosas entre las naciones.

Considerando que los pueblos han reafirmado su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de todos los hombres y las mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más -- amplio de libertad.

Por cuanto hace a su reglamentación de la satisfacción de -- sus necesidades, encontramos en los artículos 22, 23 y 25, que en sus partes textuales indican: "Toda persona, como miembro de la -- sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida -- cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales u culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

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

2. "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a --

igual salario por trabajo igual;

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

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

Finalmente el artículo 25: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar y en especial la alimentación, el vestido, - la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...".

Es claro el planteamiento internacional de vigilar las garantías mínimas a los seres humanos en todos los confines de la tierra, principios que con sumo cuidado ha recogido la legislación nacional, toda vez que a través de la Carta Magna, máximo cuerpo legal interno, y la Ley Federal del Trabajo, como normatividad reglamentaria, ponderan el aseguramiento de los derechos aludidos.

En tal virtud, ahora corresponde hablar detalladamente de las necesidades que el ser humano tiene inherentemente como patrimonio personal y como atributos de la persona humana incrustada en la familia también de índole humano.

Ante los conceptos vertidos, existe como común denominador el conocido como la dignidad humana o la dignidad de la persona--humana; al respecto podemos decir que el pensamiento de la dignidad: "Consiste en reconocer que el hombre es un ser que tiene fines propios suyos que cumplir por sí mismo". [12].

El hombre no debe ser un mero medio para sus fines extraños o ajenos a los suyos propios, aunque esta formulación evoca una palabra de Kant, ella no está ligada necesariamente a su doctrina sino que tiene gran influencia desde siglos atrás que aparece en el Antiguo Testamento y que adquiere máximo relieve y posición central en el mensaje cristiano del evangelio. En dicho Antiguo Testamento leemos que: "el hombre ha sido creado a imagen y semejanza de Dios". [13].

Al mismo tiempo aparece la idea de dignidad humana de todos los hombres en cuanto a dignidad, todos los seres humanos, viejos o jóvenes, varones o mujeres, libres o siervos, deben ser tratados igualmente como hijos de Dios, creados a la imagen y semejanza de él. Tal doctrina aparece más profundizada en el Nuevo Testamento-

[12] Recasens Siches, Luis.- Tratado General de Filosofía del Derecho, 4a. Edición, Porrúa, México, 1970, pág. 548.

[13] Antiguo Testamento.- Libro Primero de Moisés. El Génesis c.l. 26-27, 1967, pág. 10.

donde obtiene su más alto alcance, en virtud de la fe de Jesucristo, "no hay judíos ni griegos, ni esclavos ni libres, ni hombres ni mujeres". (14)., sino que en la fe todos son lo mismo, identificados con Cristo, en el cual se hizo manifiesto el verdadero -- ser de Dios juntamente con el verdadero ser del hombre.

Esa idea de la dignidad humana, es característica de la cultura cristiana, pero no sólo exclusiva de ella, dicha idea ha aparecido en el pensamiento chino, en el cual se declaraba que lo que más importa es el hombre. Así mismo la encontramos, en el enfoque del hombre por la filosofía de la Grecia clásica. En efecto, los antiguos griegos, al subrayar la primacía de la razón abrieron -- una brecha para la ética del humanismo, bien que posteriormente -- no supieron desarrollarla en la filosofía-política.

Esta vía consistía en reconocer que el hombre no es una cosa ciegamente subordinada a fines o poderes extraños, sino por el contrario, constituye el ser que mediante el ejercicio de su razón natural puede lograr la meta de una vida buena. También es cierto que el hombre puede vivir embrutecido, esclavizado por la pasión-animal, y subordinado a la materia, pero lo puede hacer también -- en un mundo divino, en cuanto que satisfaga las demandas naturales de su alma, guiándose por la razón.

(14) Nuevo Testamento.- Epístola a los Corintios VIII 6, -- Epístola a los Romanos, XI, pág. 36

La carreta de su alma va tirada por todas las fuerzas de su intrincada naturaleza, pero la razón triunfadora es el conductor que mantiene a raya a las bestias encabritadas. El hombre es una criatura que se singulariza por su mente racional, gracias a la que es capaz de un conocimiento de las verdades más altas. Esto confiere al hombre su dignidad propia y lo hace notoriamente superior a todos los demás seres vivos sobre la tierra.

Sin embargo, a pesar de estas ideas, que llevan hacia el -- reconocimiento de la dignidad del hombre, las grandes filosofías de la Grecia clásica (Platón y Aristóteles) no llegaron ni remotamente a formular este principio con dimensión universal, pues sog tenían que existir algunos hombres, los cuales no tan sólo no -- tienen derechos iguales, sino que no tienen ningún derecho en absoluto: los esclavos.

La igual dignidad y los iguales derechos, estaban reservados tan sólo a los Helenos libres, u aún entre ellos, en plenitud únicamente a los varones de igual rango. Según Aristóteles, el -- trato desigual de los esclavos, las mujeres y los niños estaban -- justificados, porque se puede afirmar, en términos generales, que las mujeres y niños tienen una menor participación en la razón que los hombres; y porque los esclavos carecen absolutamente de toda participación en la razón.

La filosofía estoica; sobre todo en desenvolvimientos roma-

nos (Epicteto, Séneca, Cicerón y Marco Aurelio), formaron una - -
 idea universal de la humanidad, es decir, de la igualdad esencial
 de todos los hombres en cuanto a la dignidad que corresponde a ca-
 da uno.

Dentro del Cristianismo, como se refirió, la idea de digni-
 dad de la persona individual, adquirió gran relieve y su posición
 central. El hombre, mejor dicho, todos los hombres sin excepción,
 han sido creados por Dios, como hijos suyos, para que después de-
 haber cumplido con el orden moral en la tierra puedan obtener la
 bienaventuranza eterna, participando todos los hombres también en
 la redención. Pero esta misma idea religiosa tiene su transcrip-
 ción o su versión o su analogía en el campo filosófico.

En el fondo, lo que hizo Kant, al establecer su formulación
 de la dignidad fue dar una expresión filosófica a este pensamien-
 to cristiano.

Por lo que respecta a la concepción moderna, contribuyó a -
 subrayar y conceder un máximo vigor a la idea antes indicada (cristi-
 tiana) de la dignidad de la persona individual, al recalcar con -
 vigor superlativo, que el hombre es el centro y fin de toda la --
 cultura. Esta expresión Kantiana consistente en que el hombre no
 tiene precio, sólo las cosas, porque tiene dignidad, es decir, --
 porque constituye un fin en sí mismo, porque es el substrato para
 la realización de un valor absoluto: el valor moral.

Sobre lo anterior, podemos decir que, las proyecciones de la dignidad humana que tienen sobre la estimativa jurídica, son objetivizadas en el pensamiento de un teórico llamado Stammler, - que formula como medios auxiliares en la tarea de producir un derecho justo, y sobre todo dentro del ámbito laboral, específicamente con el salario mínimo.

Al establecer dichas máximas, en puridad ha evadido su formalismo e introduce otras ideas de valor con contenido concreto, - entre ellas encontramos la de dignidad del individuo humano. Pero lo que importa es aprovechar el acierto en torno a dicha concepción. Y para ello mencionaremos estas máximas en la siguiente bifurcación:

1.- Principios del respeto recíproco:

a) El querer de una persona, es decir, sus fines y - medios, no debe nunca quedar a merced del arbitrio subjetivo o capricho de otra persona.

b) Toda exigencia jurídica debe tratar al obligado - como un prójimo, es decir, como una persona con dignidad, como un sujeto que tiene fines propios que es un fin en sí mismo, y nunca como un mero medio para fines ajenos.

2.- Principios de participación:

a) Nadie debe jamás ser excluido de una comunidad o de una relación jurídica para la decisión arbitraria o mero capricho subjetivo de otra persona.

b) Todo poder jurídico de disposición concedido a una

persona, al excluir a otra persona, deberá hacerlo sólo de tal modo que el excluido subsista como un ser con fin propio, es decir, como una persona con dignidad, y jamás como un mero medio para -- los demás, o mero objeto de derechos subjetivos de los demás.

De lo anterior podemos percibir claramente la concepción de la dignidad humana y su importancia dentro de los principios indicados por el autor ya mencionado, lo que sustentan y legitima la emersión de la calidad de la dignidad humana.

A mayor abundamiento otro teórico, Del Vecchio, habla de la idea de justicia en función de la dignidad humana (de la persona individual), la cual significa que un sujeto al obrar respecto de otros debe hacerlo sobre la base que se reconozca como legítima -- en las mismas circunstancias una conducta igual de los otros respecto a él". [15]. La noción del intercambio, es decir, la posibilidad de invertir los papeles se presenta pues, como implícita en la idea de la justicia aplicada a la dignidad personal, en el sentido de que todo acto realizado por una persona respecto de otra implica la virtual autorización para un acto análogo entre los -- mismos sujetos, invirtiendo hipotéticamente sus respectivas conductas. Esto se observa al aplicar al mundo del derecho, los principios éticos de la Biblia, "así que , todas las cosas que quisie

[15] Del Vecchio, Geioingio.- La Justicia, 4a. edición, editorial Estadio, Italia, Roma, 1951, pág. 5.

rais que los hombres hicieren con vosotros, así también haced vosotros con ellos, porque esta es la ley" (Evangelio de San Mateo, VII, 12). "Y como queréis que os hagan los hombres, así hacedles también vosotros: " (Evangelio de San Lucas, VI, 31).

Una vez que hemos hablado de la dignidad humana o individual como dijera Stammler y Del Vecchio, podemos reconocer estos - derechos inherentes a la persona y a la luz de lo que se conoce - como los derechos sociales, ya que desde hace aproximadamente unos cuarenta años, tanto en obras de doctrina como en textos constitucionales, encontramos la afirmación de una gama de derechos sociales del hombre, los cuales deben ser agregados a la lista de los derechos individuales o de libertad y de los derechos democráticos.

Se trata de una serie de derechos también llamados: económicos, sociales y culturales, entre los que figuran el derecho a - condiciones justas de trabajo y a la protección contra el paro o el desempleo, los derechos a un nivel decoroso de vida en cuanto a la alimentación, el vestido y la asistencia médica, y los derechos de seguridad social, en casos de accidente, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias independientes de la voluntad de la persona, y el derecho a la educación.

Por cuanto hace a la denominación de económicos, sociales y

culturales, expresa los contenidos u objetos sobre los cuales ver san estos derechos. Esos contenidos son principalmente, ora un -- bien económico (salario, pago de vacaciones, alimentación, vestido, vivienda, indemnización en caso de desempleo o en otras condi ciones adversas), ora servicios sociales (asistencia especial a - la infancia, actos de desgracia, etc.), ora beneficios culturales (la educación, la participación en la vida cultural). Estas defi niciones no constituyen una definición plenaria ni exclusiva, que descarta en cada uno ideas incluidas en los otros dos; sino que, por el contrario, cada uno de tales adjetivos trata solamente de subrayar una característica predominante, pero no exclusiva.

Por otra parte la expresión derechos sociales, necesita al gunas aclaraciones, habitualmente se emplea, ora sola, ora acompa ñada de los otros dos calificativos: económicos, culturales, para caracterizar un tipo de derechos del hombre diferente del tipo de los derechos básicos individuales, y del tipo de los democrati cos.

Los llamados tradicionalmente derechos individuales son, en esencia (aunque no de modo exclusivo), derechos de libertad, de - estar libre de agresiones de ingerencias indebidas por parte de - otras personas, pero de modo especial por parte de las autorida des públicas. Por eso principalmente, aunque no de manera exclusi va, consisten en una especie de barrera, o cerca que defiende la - autonomía del individuo humano frente a los demás, y sobre todo, -

frente a posibles ingerencias indebidas a los poderes públicos, - sus órganos y sus agentes.

Los derechos individuales tienen predominantemente por contenido un no hacer de los otros individuos, y principalmente del Estado, y de los demás entes públicos. Consisten principalmente en un ser libres, frente a los demás y frente al listado.

Los derechos democráticos, tienen un contenido positivo: -- una participación en la formación de los órganos del Estado, y en las actividades y decisiones de éstos y el acceso a las funciones públicas, por consiguiente, y el objeto de esos derechos democráticos es un actuar positivamente en las tareas del Estado, de modo directo o indirecto.

En relación a los derechos sociales, también podemos aducir que tienen por objeto actividades positivas del Estado, de prójimo y de la sociedad, para suministrar al hombre ciertos bienes o condiciones. En contraste con los llamados derechos individuales cuyo contenido es un no hacer, un no violar, un no perjudicar, - por parte de las demás personas y sobre todo de las autoridades - públicas, resulta que, por el contrario, el contenido de los derechos sociales consiste en un no hacer, un contribuir, un ayudar, - por parte de los entes estatales.

El calificativo de sociales aplicado a los derechos del ti-

po indicado, tiene especial sentido apuntar a la idea ya expuesta, desde otro punto de vista, sin embargo, tenemos que reconocer que todos, absolutamente todos, los derechos son sociales, porque lógicamente todo derecho supone una relación entre dos o más personas. En efecto, no hay derecho subjetivo que no tenga como correlato el deber jurídico de otra persona. Ciertamente que cabe en lo posible que en algunos casos y durante un tiempo transitorio que no se haya determinado el sujeto pasivo de una relación jurídica, - es decir, la persona obligada a cumplir con el deber jurídico correlativo de un derecho subjetivo de otra persona; pero la posible indeterminación provisional del sujeto del deber jurídico de ningún modo implica la ausencia de éste.

Todo derecho subjetivo de una persona supone esencialmente, un deber jurídico en otra persona (individual o colectiva), así pues, desde ese punto de vista, todos los derechos son sociales, - para diferenciarlos de los individuales, toda vez que éstos tienen como objeto que se les reconozca, respete y garantice una esfera de actuación propia, independiente o autónoma e inviolable; - tienen predominantemente una conducta propia del individuo, la cual éste puede decidir libremente.

En cambio los Derechos sociales, que lo son desde luego del individuo, tienen predominantemente como objeto o materia: "un comportamiento de cooperación positiva por parte de otras personas

y especialmente de la sociedad organizada". (16).

Luego entonces se llaman sociales, porque ellos versan sobre aportaciones, contribuciones, asistencias, ayudas o condiciones que son suministradas por el Estado u otros entes públicos.

Por lo que respecta y corresponde al trabajo, la libre elección del mismo, las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, la protección contra el desempleo, el derecho al igual salario por trabajo igual, la remuneración justa, el complemento de esta por otros medios de protección social, el descanso y el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de la jornada, fomentan y defienden la salud, los seguros contra accidentes sociales, los cuidados y asistencia especiales a la maternidad e infancia, etc., son posibles solamente en virtud de condiciones o de aportaciones suministradas por la organización jurídica de la sociedad.

Mientras que, por el contrario, en los derechos individuales se expresa predominantemente lo que la organización social debe no hacer.

Sobre la prestación de servicios dada por los entes públicos

(16) Recasens Siches, Luis.- Op. Cit. pág. 602.

al individuo, podemos afirmar, que una de las formas mediante las cuales se satisfagan los derechos sociales, pero no es el único modo posible. Los derechos sociales pueden ser satisfechos mediante otros procedimientos: estableciendo condiciones que lleven a la realización de esos derechos; pero en ambos casos, como también en los casos mixtos (servicios y condiciones), estos derechos tienen como materia una ciertas formas de organización social, -- las cuales o hacen posible o suministran la realización de los fines inspiradores de tales derechos.

A manera de referencia y génesis histórica, podemos decir que el reconocimiento y de la proclamación de los derechos sociales del hombre se prepara y gesta a lo largo del siglo XIX (Doctrinas Sociales, movimientos obreros, intervencionismo del Estado progreso de la idea de justicia social), y madura principalmente en el siglo XX, desde la Primera Guerra Mundial.

En su caso, México abrió la brecha en este sentido con su Constitución de 1917. La Constitución de Weimar de la República Alemana, dió gran amplitud a los derechos sociales y ejerció una influencia sobre otras Constituciones.

La misma ruta siguió la constitución española de 1931. La preocupación por las exigencias de la justicia social se extiende y acentúa durante la Segunda Guerra Mundial y en el periodo subsecuente, y se manifiesta lo mismo en las nuevas constituciones na-

cionales que han sido elaboradas desde 1945, que en los documentos internacionales, como la Carta de San Francisco, la Declaración Universal de Derechos del Hombre, la cual ya hicimos referencia en sus numerales respectivos en torno a las necesidades básicas del hombre, hasta el punto que les corresponde el lugar más alto en la axiología jurídica, y los derechos democráticos tienen una gran importancia; sin embargo, ni los unos ni los otros son suficientes.

En las listas de derechos sociales y económicos que hallamos en muchas nuevas constituciones nacionales y en la Declaración Universal, a la cual nos hemos referido desde el inicio del presente rubro, encontramos lo relativo a la materia del trabajo, punto del cual constituye el motivo de nuestra investigación, rubro cuya satisfacción se puede conseguir mediante el establecimiento de normas jurídicas generales que imponen determinados deberes correlativos a ciertas personas, habitualmente a los patronos; por ejemplo: el derecho a un igual salario, a sueldo por un igual trabajo, sin discriminación de ninguna índole, el derecho a la limitación de la jornada de trabajo, el derecho a una retribución justa, el derecho a un salario mínimo, el derecho a un descanso periódico (semanal), el derecho a las vacaciones pagadas, el derecho a condiciones de seguridad y de salubridad en el trabajo, por mencionar los más relevantes.

Pues bien, una vez que se ha hecho el planteamiento de lo -

que significa la dignidad humana, podemos entender que el trabajo independientemente de su reglamentación normativa, va a permitirle al ser humano mediante el trabajo, satisfacer sus necesidades fundamentales a la luz de su condición de ser humano. Estas necesidades a las que nos hemos referido durante todo el desarrollo del presente trabajo, no son otra cosa que las que se esquematizan de la siguiente manera:

- a.- material
- b.- social,
- c.- cultural, y
- d.- para la educación.

y precisamente en el siguiente numeral del capítulo en cuestión - abordaremos lo relativo al primer punto, es decir, el aspecto material como satisfactor de las necesidades básicas del trabajador porque sabemos que al satisfacerlas, le permitirá incrementar su acervo patrimonial el cual se reflejará en el desarrollo integral de la familia para el bien de la sociedad y del Estado, toda vez que la familia es la célula y base del propio Estado. "El salario no se fija del mismo modo que el precio de otras mercancías porque la dignidad de la persona humana fija un punto por debajo del cual no se debe descender. Lo establece la razón por la que el individuo trabaja, a saber: para ganarse la vida. Ha de ser el salario familiar, esto es, suficiente para proveer los elementos indispensables de una vida humana decente de una familia de -

tipo medio, tanto si el trabajador es casado como soltero". (17).

Finalmente vamos a hablar de las vitaminas, las que se designan como compuestos orgánicos necesarios en pequeñas cantidades para la energía o el metabolismo celular esenciales para el mantenimiento o el crecimiento del organismo. Deben ser suministradas del todo o en parte, exógenamente; en general las vitaminas del complejo B, funcionan como coenzimas en una gran variedad de reacciones bioquímicas específicas; por el contrario, el exacto mecanismo de acción del ácido ascórbico y de las vitaminas A, D, E y K, permanece aún obscuro.

La importancia de las vitaminas dentro de la alimentación se observa claramente dentro del anexo correspondiente al rubro en cuestión.

Pues bien, una vez que se planteó la verdadera importancia de la alimentación como necesidad fundamental del hombre (trabajador), se hace imperativo como corolario del rubro que nos ocupa, tomar en consideración las leyes de la alimentación;

I.- de la cantidad

II.- de la calidad,

La cantidad dentro de la alimentación, significa que debe ser suficiente para cubrir las exigencias calóricas del organismo

(17) Fagothey, Austin.- Ética, Teoría y Aplicación.- 5a. edición, Mc. Graw Hill, México, 1973, pág. 329.

y mantener el equilibrio de su balance. De acuerdo a ello puede ser: suficiente, que es el que aporta las calorías necesarias para mantener el organismo en relación con la edad, sexo, trabajo, ambiente, complejidad, horas de sueño, etc., e insuficiente, que es el que no alcanza a cubrir dichas necesidades energéticas del organismo y llevar al no balance del organismo mencionado, lo que provoca en su caso una anemia, avitaminosis, etc. .

Ultra clasificación dentro de esta ley alimentaria se denomina genera, que es la que aporta del 115 al 125% del requerimiento calórico ordinario, con el fin de compensar algunos gestos fisiológicos en situaciones relevantes, tales como el embarazo, práctica del deporte o en el caso de estados fisiopatológicos.

Finalmente la excesiva, que consiste en el régimen alimenticio que se aleja de la normalidad, sin justificación fisiológica de ninguna índole, trayendo como consecuencia la obesidad o en su aspecto negativo la anemia o tal vez la anorexia.

La ley de calidad dentro de la alimentación, debe buscar que ésta sea completa e íntegra en su composición, consumir sólo lo que el cuerpo requiere atendiendo a las características individuales de cada trabajador; y de acuerdo a ello, se conocen los niveles: completo, incompleto y carente.

Por completo se concibe que en efecto los alimentos se con--

sumen sólo en la cantidad y proporción de la individualidad, - -
atendiendo al principio de comer para vivir y no vivir para comer

La incompleta, se refiere a comer para satisfacer la necesidad y no para mantener el cuerpo sano y en pleno desarrollo.

Finalmente, la carente, se constituye cuando no se come ni en exceso ni en calidad, aquí ya se presenta otra problemática fisiológica, pero que se puede dar por la carencia de recursos económicos o alimenticios o ignorancia de la verdadera alimentación.

Con todo lo anterior, podemos concluir que la alimentación es fundamental para que el hombre, y en este caso el trabajador-- pueda cumplir óptimamente y con alto grado de productividad su labor, alimentación que debe satisfacer materialmente con el salario que percibe, semanal, quincenalmente, etc., y ya metiéndonos al punto de los precios de los alimentos que constituyan la dieta de nuestro pueblo, surge la gran controversia de la carencia, pero en los recursos, no obstante que se han implementado políticas institucionales, para que la "canasta básica", coadyuve a cumplir los requerimientos de cada familia, con salario mínimo de N\$14.27 no obstante que la ley de la armonía alimentaria indica que el -- porcentaje es de 60 a 65% de carbohidratos, 30 a 35% de lípidos y del 10 al 15% de proteínas, lo que se fractura al momento de adquirir materialmente dichos bienes, aunado a esto la ley alimentaria de la adecuación se observa claramente cuando se menciona que

se debe considerar la edad, sexo, complexión, estado civil, actividad, estado físico, para que esta alimentación funcione y así también funcione el trabajador.

Concluyendo el rubro en estudio podemos afirmar mediante la siguiente frase: *Appetitus rationi paret: Que el apetito obedezca a la razón.*

3.1.1. MATERIALES.

Dentro de las necesidades que el salario debe cubrir de --- acuerdo al presente estudio, es en primer término y en este orden de ideas, las necesidades materiales, las cuales de manera fehaciente corresponden a los siguientes apartados:

- a.- alimentación
- b.- habitación,
- c.- vestido,
- d.- salud.

Por lo que hace a la alimentación ésta se entiende como: " - Acción y efecto de alimentar o alimentarse, Nutrición o comida, - víveres" (18).

Esta alimentación debe ser proporcional a la edad y el trabajo. El hombre activo debe comer más que el hombre ocioso; mientras el hombre de campo necesita sobre todo una cantidad abundante de alimento no muy nutritivo (pan, legumbres), al hombre que se dedica a un trabajo intelectual, debe buscar una alimentación poco -- abundante y muy nutritiva. Pero aún en este caso, debe evitar comer carne más de una vez por día. La ración alimenticia del hombre debe comprender en términos generales, por término medio, cada día 20 gramos de nitrógeno y 300 gramos de carbono.

[18] Brecker, Simons. TRATADO BASICO DE NUTRICION. 2ª Edición, Editorial América, México 1980, pp. 143.

Esta proporción se obtiene fácilmente con el régimen mixto, carne y legumbres o pan, la proporción de carne no debe de pasar en general de 300 gramos por persona y por día, pudiéndose reemplazar en parte la carne por la leche, el queso y los huevos (-- siendo estos dos últimos) alimentos más ricos en nitrógeno que la carne. Esto se plantea a manera de semblanza, pero de la definición anterior encontramos que dentro de la alimentación percibimos la figura de la nutrición, la cual repercute fundamentalmente en el desarrollo del trabajador como premisa para su debida conformación y productividad dentro del centro laboral y así cumplir cabalmente con sus funciones encomendadas.

Pues bien, una clara comprensión de las bases de la alimentación se encuentran en la nutrición, la cual como se indicó, resulta fundamental para el trabajador. Aunque los extremos de una buena nutrición se les debe de conceder una considerable variabilidad, es pertinente recordar que los excesos ligeros de aporte calórico pueden resultar tan indeseables como las deficiencias ligeras. Las pruebas actualmente disponibles son insuficientes para permitir llegar a conclusiones finales acerca de la influencia de la nutrición en los procesos fisiológicos en el envejecimiento, arteroesclerosis o longevidad en la vida adulta, pero la evitación de todo excesivo aporte calórico y graso parece ser prudente a -- cualquier edad, desde luego tratándose de los trabajadores merman con su enfermedad la productividad de las empresas y el desarrollo económico del país.

Así pues para poder tener una buena productividad, el trabajador debe tener una alimentación nutritiva, es decir que lo nutra y no lo engorde y no que lo engorde y no lo nutra, para ello, apoyándonos disciplinariamente de la medicina, la reiterada nutrición comprende el consumo de: caloría, proteína, hidratos de carbono, minerales y vitaminas. Y al efecto explicaremos su importancia.

Por lo que hace al agua, que de inicio diremos que de ninguna forma es gratuita, que debemos pagar; y que constituye una erogación desde luego onerosa para el trabajador.

En su sentido explicativo, el agua que después del oxígeno, es un elemento esencial para la existencia del hombre; su carencia produce la muerte. El contenido de ella en el cuerpo humano es relativamente más elevado en los niños (del 70 al 75% del peso corporal) que en los adultos (del 60 al 65%). Suponiendo que el agua del cuerpo comprende el 70% del peso corporal, el 5% sería plasma sanguíneo, el 15% líquido intersticial y el 50% líquido intracelular, los líquidos ingeridos proporcionan la primordial fuente de agua, si bien esta se obtiene también, en parte a partir de la oxidación de los alimentos y de los tejidos del cuerpo. El intercambio de agua entre estos compartimientos depende de sus respectivos proteínicos y concentración electrolítica. Aproximadamente del 0.5 al 3% del líquido ingerido es retenido, según la velocidad del crecimiento, lo que significa que si el trabajador du-

rante su jornada o en su vida familiar no consume agua, en el primer lugar le traería consecuencia de la no productividad y en el segundo, se tendría que incapacitar, para efecto de restablecerse.

En cuanto a las calorías, las podemos entender por medio de la unidad de calor dentro del metabolismo, que es la caloría grande (cal.) que se define: "como la cantidad de calor necesaria para elevar la temperatura de 1 kilogramo de agua de 14.5 a 15.5°C". (19).

La producción de calor varía con la oxidación de los diversos alimentos; por tanto, la determinación de la cantidad de oxígeno consumido se ha establecido como el método corriente para valorar la cantidad de alimento que se ha oxidado y el calor que se ha producido.

La valoración de la producción de calor conseguida por las determinaciones de los productos finales de oxidación, anhídrido carbónico y agua, coincide con la obtenida por la calorimetría directa.

Las proteínas, "son estructuras sólidas predominantemente -

[19] Vaughan Mc Kay, Nelson.- Tratado de Pediatría, Tomo I, 6a. edición, Editorial Salvat, España, 1974, pág. 127.

en el organismo, constituyen aproximadamente el 20% del peso corporal del adulto". (20).

Como factor nutritivo especial para la formación de protoplasma celular, se encuentran principalmente en los sistemas muscular y nervioso, en los tejidos y secreciones orgánicas. La clase, número y disposición de los aminoácidos en una molécula proteica determina las características de una proteína. Se han identificado 24 aminoácidos; 9 de ellos se consideran esenciales para los niños; treonina, valina, leucina, isoleucina, lisina, triptofano, fenilalanina, metionina e histidina. No es posible la formación de nuevos tejidos, a menos que todos los aminoácidos esenciales se encuentren presentes en la dieta. De aquí que la ausencia de un sólo aminoácido fundamental de por resultado un balance nitrogenado negativo. Las necesidades para cada uno de los aminoácidos son considerablemente más pequeñas en el niño de edad escolar que en el lactante y en el adulto altamente necesarias también.

En torno a los hidratos de carbono podemos decir que la mayor parte de las necesidades calóricas del cuerpo son cubiertas - por los hidratos de carbono, que también aportan la masa necesaria a la dieta.

(20) *Ibid.* pág. 130.

Los hidratos de carbono se almacenan principalmente en forma de glucógeno en el hígado y en los músculos, pero no es probable que constituya más del 1% del peso del cuerpo; la dextrosa -- (glucosa), forma en que se utilizan los hidratos de carbono, ingresa en el cuerpo en varias formas: los monosacáridos (dextrosa-fructosa, galactosa), los disacáridos (lactosa, sacarosa, maltosa) y los polisacáridos (almidones, dextrinas), glucógeno, gomas, -celulosa). Las pentosas se absorben escasamente.

Por una serie de reacciones enzimáticas en el tubo digestivo, los hidratos de carbono se desdoblán en estructuras más sencillas- las amilasas salivales y pancreáticas intervienen primariamente - en la degradación del almidón hasta oligosacáridos, sobre todo -- maltosa. Los disacáridos se absorben intactos por las células limitrotes de las estructuras peniciladas del intestino, donde los diversos disacáridos de la porción membranosa de las microvellosidades completan la hidrólisis hasta monosacáridos; la maltosa pasa a dos moléculas de glucosa, la sacarosa a glucosa. Los monosacáridos se absorben rápidamente, durante la absorción el radical-ácido fosfórico se combina con las hexosas en la mucosa intestinal y los hexofofosfatos formados son desdoblados de nuevo en sus componentes.

Ahora bien, por lo que hace a los trastornos del metabolismo hidracarbonado son entre ellas, la diabetes mellitus, la enfermedad del almacenamiento del glucógeno, la galactosemia, la fruc-

tosuria esencial y la intolerancia a la glucosa, la carencia de -
enzimas glucolíticas intestinales, va acompañada de una sintomato
logía variable.

En lo relativo a las grasas, podemos decir que los lípidos-
sencillos, que son esteres de los ácidos grasos con distintos al-
coholes, constituyen el grupo más abundante de grasas del cuerpo-
y de la alimentación, siendo los más comunes los triglicéridos, -
que son ingeridos y emulsionados en el estómago por la continua -
acción agitante de las contracciones musculares gástricas, esta -
emulsión pasa al duodeno, donde la lipasa pancreática hidroliza -
los triglicéridos en monoglicéridos y ácidos grasos. La solubili
dad intraluminal resulta considerablemente aumentada por la pre-
sencia de sales biliares que forman micelas plimoleculares con -
los monoglicéridos sea absorbidos en la célula mucosa mediante di
fusión.

Como ejemplo de las grasas las encontramos en las carnes, -
la leche y sus derivados, en los aceites comestibles, las mante-
cas, etc., los que resultan utilizados prudentemente en una nece-
sidad alimentaria y de desarrollo para el cuerpo humano y para --
que el trabajador se encuentre en condiciones óptimas de salud.

En cuanto a los minerales que el cuerpo necesita para su me
yor funcionamiento podemos decir, que en cuanto al contenido de -
minerales es bajo en el momento del parto constituye solamente el

3% del peso corporal desde luego, se produce aumento durante la infancia, así en el adulto, el contenido mineral es 40 veces mayor que en el recién nacido, mientras que el peso corporal sólo es 23 veces mayor. En los adultos, el contenido en cenizas es de 4.35% del peso corporal, del cual 83% corresponde al esqueleto y el 10% a los músculos. Se ha determinado que por la retención de cada gramo de proteína se depositan 0.3 gramos de materia mineral. Los elementos electropositivos de importancia son: calcio, magnesio, potasio y sodio; los electronegativos: fósforo, azufre, y cloro. El hierro, yodo y cobalto, aparecen en importantes complejos orgánicos. El cobre, el zinc, manganeso y flúor, desempeñan funciones metabólicas conocidas. Por cuanto hace al selenio, silicio, boro níquel, aluminio, arsénico, bromo, molibdeno y estroncio, existen en la dieta y en el organismo, pero las funciones -- que desempeñan se encuentran en el anexo correspondiente.

La habitación, por cuanto hace a esta necesidad fundamental que dentro de las básicas debe satisfacer el salario mínimo, podemos decir que amén del artículo 123 Constitucional, encontramos -- previo a ello, su fundamento en el artículo 4º, del mismo ordenamiento magno, y que a la letra indica: "El varón y la mujer son -- iguales ante la ley.

Esta protegerá la organización y desarrollo de la familia.

Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.

Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y -- las Entidades Federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta - Constitución.

Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

El deber de los padres preserva el derecho de los menores a la satisfacción de sus necesidades y a la salud física y mental. La ley determinará los apoyos a la protección de los menores, a cargo de las instituciones públicas".

Ahora bien, nuestra Constitución de 1917, en su artículo - 123 tan reiterado, en su fracción XII prevenía la obligación de - proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que se podrían cobrar rentas que no excedieran del 1/2 - mensual del valor catastral de las fincas. Dicha obligación era - para las negociaciones que estuvieran situadas dentro de las poblaciones y emplearan más de cien trabajadores. Sin embargo, ésta no se cumplía, porque se encontraba debidamente reglamentada.

En la iniciativa de la ley de fecha 09 de diciembre de 1968 se consideró que el Estado, tenía el deber de cumplir y hacer cumplir la Constitución, y se buscó una fórmula que a la vez armoniza

ra los derechos del trabajo con los del capital, no constituyera un obstáculo grave para el desarrollo y el progreso de la industria nacional.

Por ello, y en relación con las casa-habitación, se hizo una importante distinción:

1.- Las empresas que pudieran disponer de habitaciones por haberlas contruido especialmente o por haberlas adquirido en el centro del trabajo.

2.- Las empresas que no se encontraran en este supuesto anterior. Y por cuanto hace a las primeras, podemos decir que, si ya habían satisfecho las necesidades de los trabajadores, la obligación debería considerarse cumplida, salvo que en el futuro se aumentara el número de trabajadores.

Las segundas tendrían que proporcionar habitaciones a sus obreros, siempre y cuando:

a).- Si estaban o se encontraban fuera de las poblaciones, si la distancia entre unas y otras es mayor de tres kilómetros o cuando, si es menor, no exista un servicio ordinario y regular de transportación para personas, y

b).- Cuando estando dentro de las poblaciones, ocupen un número de trabajadores mayor de cien.

Por otra parte, todos los trabajadores de planta permanentes con un año de antigüedad, por lo menos, tendrán derecho a que les proporcionen dichas habitaciones cómodas e higiénicas".

La intención del legislador fue en el sentido de que se dejara a patrones y sindicatos en el derecho y la libertad para celebrar convenios en donde se establecieran las modalidades y se fijaran dichas habitaciones, existiendo a lo anterior severas críticas:

1º Porque el legislador no tomó en consideración que la distancia de tres kilómetros de una población a otra era cosa del pasado. Que en la misma ciudad de México, de la casa a la oficina de una persona, hay un promedio de 10 kilómetros de distancia.

2º Que el número de 100 trabajadores, no podía considerarse como índice de riqueza de una empresa.

En 1917, cuando en la Constitución se habló de más de cien trabajadores, era porque en esos tiempos a una empresa con tantos trabajadores se les consideraba como una cantidad considerable -- en plena actividad industrial, pero ahora en nuestros días ya no lo son tanto.

En la primera lectura del Dictámen a la Iniciativa Presidencial, se modificó el artículo 143 de la Ley Laboral, y se amplió a tres años el plazo para la celebración de los convenios en que deberían determinarse las formas y términos en que las empresas -- habían de cumplir con sus obligaciones de proporcionar a sus trabajadores casa cómodas e higiénicas, ya que se estimó que el término original que se había concedido de un año, era reducido y -- que sería imposible a las autoridades de trabajo, atender dentro

del periodo los problemas de todas las empresas.

La realidad fue que el sector oficial se percató que no era posible dejar en manos del sector patronal, únicamente, la solución de tan grave problema, es decir, de proporcionar, no construir casas a los obreros y que tal eventualidad debía ser abordada en forma conjunta por patrones, trabajadores y el Estado (tripartita).

La obligación contenida en el artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo indicaba que los trabajadores tendrían derecho, en tanto se les entregaran las habitaciones, a percibir una compensación mensual, también se quedó como letra muerta ya que dicha compensación debía pactarse en los convenios celebrados entre las partes (trabajadores-patrones), y éstos no podían exigirla hasta abril de 1973.

Por cuanto hace al artículo 149 del mismo cuerpo legal invocado, causó muchas inquietudes, en virtud de que establecía que si los trabajadores ya habían recibido casas, las habían obtenido en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional, ya no tendrían derecho a más habitaciones, pero resultaba en la práctica, que casi todas las empresas que habían proporcionado a sus trabajadores dichos inmuebles, no las habían entregado en cumplimiento del ordenamiento en cuestión.

En conclusión, ante tales controversias, el 24 de diciembre de 1971, el titular del Poder Ejecutivo, a cargo en esas épocas del Licenciado LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ, formuló una iniciativa de Ley que tenía por objeto reformar la fracción XII del artículo 123 Constitucional, estimándose que sólo: "la participación generalizada de todos los patrones del país, haría posible la extensión de este servicio a la clase trabajadora en su conjunto, mediante la integración de un Fondo Nacional de la vivienda que otorgará préstamos al sector obrero para la adquisición, construcción y reparación y mejoramiento de sus habitaciones".

Con ello, se continúa diciendo, "se eliminará la limitación por la que solamente están obligadas, en el interior de las poblaciones, las empresas de cien trabajadores a proporcionar a éstos habitaciones".

Tan es así que el proyecto prosperó y se construyó dicho fondo, reglamentariamente con la Ley Federal del Trabajo en el capítulo III, "Habitaciones para los trabajadores", que en el artículo 136 indica: "Toda empresa agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio".

Dicho fondo constituido legalmente tiene por objeto:

- 1).- Crear sistemas de financiamiento que permitan a los --
trabajadores crédito:
- 2).- Barato y suficiente.
- 3).- Para adquirir propiedad de habitaciones.
- 4).- Cómodas e higiénicas.
- 5).- También con las modalidades de construcción, reparación
o mejoras.
- 6).- Dicho organismo es constituido de manera tripartita (trabajadores, patrones y Estado).

Una vez constituido el fondo, y la aportación que deberá hacer el patrón al mismo, no constituye parte del salario del trabajador, pero éste no es la controversia, sino que dicho fondo viene a ser una élite para que el trabajador pueda con su salario satisfacer su necesidad de vivienda, es una alternativa pero no la más idónea ni la única, toda vez que se ha convertido en sectaria y prerrogativa. Aún existe la problemática habitacional del trabajador, que no tan sólo no la puede adquirir en propiedad, sino - que ni siquiera en arrendamiento, ya que las rentas se cotizan en el mercado de acuerdo a la zona económica en que se encuentran, - luego entonces el salario actual de 14.27 nuevos pesos, de ninguna manera satisfacen la necesidad del trabajador en el rubro de - la vivienda, ya que en la actualidad, reiteramos son costosos los arrendamientos amén de que no reúnen las condiciones de cómodas e higiénicas, no obstante que se ha elevado este fenómeno a rango -

constitucional, pero eso no resuelve el problema de fondo.

Luego entonces, con el salario mínimo actual no se puede ob tener una vivienda digna en nuestro mundo actual, por las razones ya vertidas.

El vestido.- Dentro de las necesidades materiales que nos - hemos impuesto estudiar, corresponde hablar del vestido, como una más de la complejidad humana y ya dijimos que el salario mínimo, así lo expresa la ley constitucional y la reglamentaria debe satis facturar las necesidades materiales de un jefe de familia y pues, dentro de ellas encontramos la del vestido, de manera interpretativa y este fenómeno circunda no sólo que el trabajador con su fa milia tengan recursos económicos que le permitan cubrir su cuerpo de acuerdo a la época y estación del año, sino que también se debe considerar la moda, pero este rubro parecería superfluo tratarlo, lo que sólo haremos del hecho como satisfacción básica, la -- cual consiste en que los miembros que integran la familia del tra bajador cubran materialmente su cuerpo, con ropa, la cual se de-- terminará por el sexo, la edad, la actividad, etc., y dicho ropa je en un ser humano se integra por:

- 1.- La ropa individual.
- 2.- La ropa de casa

Dentro de la ropa individual, podemos considerar la interna y la externa. En otros términos, en el hombre podemos también agre

gar la ropa de casa y de vestir así como la ropa de fiesta o acontecimientos especiales.

En el hombre la ropa es de la siguiente manera: pantalón, - camisa, playera abajo de la camisa (en algunos casos o por costumbre), zapatos, calcetines, chamarra, suéter o abrigo en otros casos; por ropa interior, calzoncillos, trusa o bikini, playera y - calcetines. En el caso de las mujeres: blusa, falda o pantalón, - zapatos. Interior: sostén o brasier (top), pantaletas, medias o tobilleras, también para cubrirse, suéter, chamarra o abrigo. En el caso de los niños, el desgaste y uso de pañales de tela (que - se tienen que lavar constantemente). Por cuanto corresponde a la ropa de la casa: toallas, trapos de cocina, ropa de cama (sábanas cobijas, colchas, edredones, etc.), manteles cortinas, trapeadores (jergas). También podemos considerar que dentro de la ropa, - se encuentran los afeites que tenga la persona para su mejor presentación: cremas, maquillajes, shampoos, hojas de rasurar, perfumes, jabones, tanto de tocador como de lavado.

Todo esto, constituye el vestido de una persona y dentro de el hogar, que también entendemos que no se consume diariamente (comprar todos los días), si sufren un desgaste considerable y habrá que renovarlas periódicamente, cuando las condiciones económicas las permitan y requieran, y no cuando el objeto así lo demande.

De lo anterior percibimos claramente, que el salario actual

de 14.27, no es suficiente para cubrir esta necesidad del vestido independientemente que existen por parte de las empresas (patrones) o del Estado, tiendas comerciales, en donde hay bajos precios para adquirir productos entre ellos los de la ropa, sosteniendo vehementemente que dicho salario mínimo no es el suficiente para ello.

Considerando que es un rubro que ayuda fundamentalmente a conservar la salud.

Y precisamente retomando el último término del anterior párrafo: SALUD, el artículo 4º constitucional, al efecto prescribe: "Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La ley - definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios - de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las Entidades Federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución".

Por una parte el Estado se encargará de normar la salud en todo el país, pero por el otro el trabajador tiene derecho a que de manera preventiva el patrón apegado a la ley instaure estrategias que no provoquen los accidentes ni los riesgos de trabajo, y por la otra una vez que se ha presentado ésta, sea atendido debidamente y desde luego respetando sus derechos, como la indemnización.

La prevención la encontramos en los artículos: 132, 133, -- 134 y 135 de la Ley de la materia que en sus partes medulares indican, que el patrón tiene obligación de:

1.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su labor, debiendo darlos de buena calidad y mantenerlos en buen estado.

2.- Proporcionar local seguro para la guarda de instrumentos de trabajo.

3.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador.

4.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene.

5.- Proporcionará a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o peligro de epidemia.

En cuanto a los riesgos de trabajo, prescritos en el Capítulo Noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos invocar el artículo 487: "Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo - tendrán derecho a:

I.- Asistencia médica y quirúrgica;

II.- Rehabilitación;

III.- Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV.- Medicamentos y material de curación;

- V.- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
VI.- La indemnización fijada en el presente título?

Con lo anterior podemos observar que se garantiza la salud del trabajador, que en este sentido, existe obligación del patrón de inscribirlo dentro de la institución de seguridad social, a efecto de que reciba tal prestación, ya sea en el Instituto Mexicano del Seguro Social, o en el Instituto de Servicios de Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado: IMSS e ISSSTE, respectivamente. Lo que resulta que no habrá erogación -- onerosa para el trabajador, para recibir el servicio médico, lo que también podemos decir que alcanza con su salario mínimo a cubrir dicha satisfacción básica.

V terminamos el presente punto de la salud con el siguiente aforismo:

"NON EST VIVERE, SED VALERE, VITA. (La vida no se vive sino teniendo salud).

3.1.2. SOCIALES.

Dentro de las necesidades que el salario mínimo debe satisfacer a un jefe de familia, encontramos de acuerdo al texto constitucional las de "orden social..".

Y al efecto, podemos mencionar que si el hombre es, como sus semejantes en la escala zoológica, un mecanismo nervioso complejo sensoriomotor, se distingue evidentemente de ellos, sobre todo, por el extraordinario desarrollo de su sistema nervioso que condiciona y posibilita un mayor desenvolvimiento de su vida psíquica pero como inteligencia, tan íntimamente vinculada a dicho sistema, es en realidad y variedad de sus formas, tipos y grados, una capacidad no adquirida, sino congénita, aunque es susceptible de perfeccionamiento, de cultivo y de orientación, no es menos inherente al ser humano el poder de interacción mental que de ella dimana haciendo del hombre "un animal social".

El hombre no sólo es un ser vivo, sino un ser consciente, o dicho en otras palabras no es sólo una individualidad biológica, sino una individualidad social a la que sólo por abstracción podemos separar del medio cósmico, físico y social, en función del cual se constituye y desarrolla, y del que pasa a ser a su vez, un componente.

Es en la continuidad de los componentes donde reside el ---

principio de interacción entre los individuos, la solidaridad de hecho que los une y los compone, y los une más que los ponga, no siendo la inter repulsión sino una consecuencia posible de la interacción sensorial y mental que se presenta, ella misma, como un caso particular de la interdependencia general.

El hombre está provisto desde su nacimiento de un cierto número de tendencias hereditarias, de las cuales unas implican su inteligencia futura y otras capacidades sociales desde el primer día de su nacimiento. Si existe una diferencia crucial entre las sociedades humanas y las sociedades animales, es decir de grado más que de naturaleza, no se puede considerar aquellas como sociedades artificiales en oposición a las sociedades naturales, que serían sólo a juicio de algunos, las colonias animales y las sociedades orgánicas.

Por cuanto hace a las sociedades humanas que tienen por base y condición el proceso intersensorial y mental y obedecen a un principio de finalidad interna o de solidaridad teleológica, más o menos consciente o racional, son productos naturales, no sólo en las estructuras sociales, sino en las propias creaciones técnicas con que el hombre transforma el medio para adaptarlo a sus necesidades.

Sin embargo, el hombre cuya naturaleza social, como lo manifiesta el magno helénico Aristóteles, supera a los demás animales

de la escala zoológica, no sólo por su poder de organización social, sino gracias a otras dos facultades o propiedades eminentes que posee, y con las que no solamente puede aplicar de modo definitivo e indefinido las facultades de adaptación al medio exterior sino transmitir y asegurar su progreso a través del tiempo y del espacio. Dichas facultades específicas son:

- a).- El poder de fabricar alimentos;
- b).- El lenguaje.

El hombre es el único animal capaz de fabricar instrumentos de ser el "toolmaking animal", es el animal transformador por -- excelencia. El homo faber, como lo denomina Bergson, tiene la capacidad de fabricarlos, haciendo instrumentos, herramientas y -- utensilios, con los que puede prolongar y reforzar las respuestas posibles al medio exterior inmediato, con ello se erige en señor del medio físico, ahora bien, gracias al lenguaje, el hombre pueda aumentar su poder de sus manos, el de sus sentidos e interpretar los símbolos circundantes, así mismo puede ligar el pasado al presente, ser un "time-binder", es decir: comunicar, justificar y perpetuar de manera segura sus iniciativas, lo mismo de una generación a otra que de un pueblo a otro. "Para producir al homo sapiens, fue necesario que surgiera entre el homo faber y el homo loquens una íntima y estrecha colaboración que sólo se estableció muy lentamente, a través de obstáculos y compromisos, pues sólo - la palabra permitió a la actividad técnica transmitirse y asegurar su propio progreso y sólo este progreso de las técnicas obligó a-

la palabra a abandonar sus ilusiones y ceñirse al mundo real, cosa indispensable para el libre y pleno ejercicio del pensamiento" .(21).

Ahora bien, desde el punto de vista social la individualidad se construye en el medio social bajo los siguientes principios

a) No se forma sino lentamente, según lo prueba el estudio de las sociedades primitivas; la individualización de las personas sólo se efectúa progresivamente; reservada en un principio a los reyes, héroes y magos, se extiende poco a poco a todo el conjunto social.

b).- Escapa parcialmente a la acción uniformadora del medio social, por diversas causas y entre éstas, por la formación en el seno de la sociedad de objetos y tendencias diferentes que se entrecruzan y contribuyen a libertar al individuo que pertenece a varios de éstos.

c).- Tiende a distinguirse, por la multiplicidad de sus funciones, de sus atributos, de los grupos parciales a los que pertenece, a medida que la sociedad se complica, habiendo pues, un número tanto más elevado de las individualidades distinguibles en una sociedad, cuanto más compleja es ésta.

[21).- Blondel, Christopher.- ENSAYO DEL HOMBRE, Revista de Humanidades, París, Francia, 1937, pág. 18.

Ante lo anterior podemos decir, que las necesidades sociales del trabajador, es precisamente apoyadas en la naturaleza intrínseca del hombre la inter relación por medio del lenguaje, esto significa que la integración a los diversos grupos a los que pertenece implica materialmente un desembolso económico que le va a permitir desarrollar todas sus capacidades humanas y en el ámbito de la sociedad adquirir el estatus que le corresponde, jugando los roles de conducta que a su clase y condición le indican para el y para su familia, como elementos imprescindibles del marxismo social.

De hecho, una persona no es solamente un ser que se contiene a sí mismo, es también un sistema de ideas, de sentimientos, de hábitos y de tendencias, una conciencia que tiene un contenido y cada quien es tanto más que una persona, cuanto más rico en elementos es ese contenido.

Las ideas, normas, hábitos y prácticas que sirven de base a la vida social, constituyendo los valores y determinando las actitudes, es decir, los patrones de la cultura de grupo, son transmitidas a los individuos por una acción constante de la sociedad y por la variedad de medios de que dispone para ejercer sus influencias asimiladoras.

La cohesión de los grupos depende del grado de identificación de sus miembros, y por tanto de la unidad de ideas, sentimien

tos y hábitos que haciendo a los individuos semejantes entre sí - dentro de la noción de totalidad (o del sentimiento del todo) aseguran su integración en la vida social.

Es verdad que los grupos primarios (familia, vecinos, etc.) se caracterizan por la presencia de individuos unos frente a otros ejercen por la contigüidad espacial, una influencia más poderosa - unos sobre otros; pero los llamados grupos secundarios, sin esa - proximidad pueden ejercer sobre ellos, una acción igual o de mayor intensidad, manteniendo su cohesión por la identidad de sentimientos, de intereses y de aspiraciones. Y precisamente para - dicho fenómeno debemos tener en cuenta, las diversas modalidades - que asumen las relaciones entre los individuos, el tipo de organi - zación social, el grado de consistencia e interpretación de los - grupos que compone una sociedad y la fuerza imperativa con que se impone el patrimonio tradicional del pueblo. En todo caso, la - tradición es decir, la suma que lo envuelven y actúan sobre él de modo coercitivo en los grupos primarios como la familia (en donde se desarrolla el trabajador y para la cual labora), y en los se- - cundarios, como el Estado, por medio de todas sus fuerzas e insti - tuciones sociales, desde la risa que responde a una utilidad so- - cial y ejerce una función de freno social y de correctivo, hasta la lengua, que siendo una parte social del lenguaje exterior al - individuo, es también ella misma un sistema de representaciones - colectivas, coercitivo y de naturaleza espiritual, poseyendo así carácter esencial de la institución social: la coerción.

Finalmente podemos concluir que el hombre, atendiendo a su especial naturaleza tiene que cumplir necesidades de índole social lo que se refleja en la inmersión de los diferentes grupos existentes en la sociedad, primarios y secundarios, que le conllevarán a la totalidad del desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas. Y que con el salario mínimo que percibe tendrá que satisfacerlas plena y debidamente: fiestas, reuniones, ágapes, -- agasajos, convivios, aniversarios, et. .

En algunas ocasiones propiciadas por la empresa en otras motivadas por el propio trabajador y el Estado en su carácter de ente que cuida y guarda el bienestar social, y es precisamente dentro del salario que los tres entes participan.

3.1.3 CULTURALES .

A continuación, es el turno de hablar del aspecto relativo a la cultura, como necesidad imperativa del desarrollo de la población y en este caso en particular del trabajador con su familia. Reiterando otra vez lo prescrito por el cuerpo normativo constitucional en su numeral 173 apartado "A", fracción VI: "Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural...", en este sentido entendemos pues, que la cultura es luego entonces una necesidad prioritaria dentro del contexto integral de los individuos y al efecto, podemos decir que desde el comienzo de cualquier investigación de la cultura debemos reconocer algo que existe completamente fuera de el alcance de los fenómenos físicos. La forma, el contenido y hasta la existencia de las culturas sólo se pueden deducir de la conducta a las que dan origen.

El término conducta (behavior), se usa en un sentido más amplio, e incluye no sólo los actos ordinarios, sino también los productos manufacturados que pueden resultar de una serie determinada de actos y las manifestaciones externas de la cultura a través del lenguaje.

La cultura misma es intangible, y no pueden aprehenderla directamente ni aún los individuos que participan de ella.

El que estudia la cultura, en consecuencia está colocado en una posición algo semejante a la del que estudia la física atómica, ambos deberá deducir la existencia y naturaleza de cosas que están completamente fuera del alcance de la observación directa, observando los efectos que producen.

Ahora bien, los seres humanos deben su preeminencia actual en parte a su dotación mental superior, pero sobre todo a las ideas, hábitos y técnicas que han recibido de sus antepasados.

El niño nacido dentro de la sociedad dada descubre que muchos de los problemas con que se encontrará durante su vida fueron ya conocidos y resueltos por quienes vivieron antes que él, por lo que no tiene más que aprender las soluciones. Si lo hace con éxito necesitará emplear poca inteligencia, hecho que no acontece con los animales inferiores, que tienen que aprender nuevamente y resolver por sí solos sus problemáticas de subsistencia.

El Homo Sapiens posee la más extensa área de dispersión de todos los mamíferos y la capacidad más exaltada para operar cambios rápidos, lo mismo en la conducta individual que en la del grupo. No debe sorprender que la herencia social de nuestra especie está fragmentada por una desconcertante formación de modalidades locales, existiendo hábitos dentro de cada una de ellas, que difieren de los que se encuentran en las restantes.

Hasta ahora no se ha designado con término especial o la herencia social de los animales. "En los seres humanos la herencia social recibe el nombre de cultura" (22).

El término se usa en un doble sentido, en primer lugar en -- sentido amplio, cultura significa la herencia social íntegra de la humanidad en tanto que en un sentido más restringido y estricto, una cultura equivale a una modalidad particular de la herencia social.

Por consiguiente, la cultura en su conjunto está integrada por un considerable número de culturas, característica cada cual de un determinado grupo de individuos.

La facultad de los seres humanos para aprender, para comunicarse entre sí y para transmitir de generación en generación la conducta aprendida como un conjunto independiente del plasma germinal, así como la posesión tanto de una herencia social como de una multiplicidad de modalidades locales, como un segundo elemento integrante, son las características que enlazan, en vez de distinguirlo, al hombre con los demás mamíferos. Las diferencias entre los hombres y los animales en todos estos aspectos son número

[22] Linton, Ralph.- ESTUDIOS DEL HOMBRE. 10ª edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1974. pág. 90.-

sas, pero parece ser más cuantitativas que cualitativas. Los hombres aprenden con más facilidad, se comunican mejor y más completamente, transmiten en mayor grado de padres a hijos la conducta aprendida y asimilada y poseen una mayor variedad de formas de herencia social, pero en ninguno de estos aspectos podemos distinguir alguna diferencia intrínseca, con la posible excepción de su disposición de comunicar ideas abstractas.

En cada uno de estos aspectos, la condición humana es la - que podría lógicamente esperarse que resultara de una acaba ordenación de tendencias presentes ya en el nivel subhumano.

A la vez no debemos dejar de reconocer que estas facultades humanas, cuyos orígenes pueden encontrarse en el nivel animal, ha producido por su interacción algo nuevo y único.

Es posible demostrar que cada pieza de un automóvil moderno es modificación o ampliación de algún útil empleado antes de aparecer el automóvil; sin embargo, éste es, en sí, algo nuevo y distinto. Del mismo modo la cultura humana, aunque desarrollada sobre un fondo animal, difiere de todo cuanto puede encontrarse entre los animales.

Ha sido producida por una especie dentro de los mamíferos, pero a su vez, ha hecho humana a esa especie.

Sin la existencia de la cultura, gracias a la cual se conservan las adquisiciones del pasado y se modelan las generaciones sucesivas de acuerdo con sus patrones, el homo sapiens, no sería más que un mono antropide terrícola ligeramente distinto en su estructura y algo superior en inteligencia, pero hermano del chimpancé y del gorila.

Ante lo anterior, podemos vincular la existencia del hombre como tal, con el fenómeno cultural consecuencia de dicha condición humana. En virtud de ello, toda sociedad, tiene como base un agregado de individuos. Una de las funciones primarias de la cultura en este contexto, es la de transformar este agregado en sociedad, organizando las actitudes y la conducta de los miembros que integran el mismo, es decir el agregado.

Lo realiza estableciendo pautas para estas actitudes y conductas, como para la técnica para la preparación de los individuos en el ejercicio habitual de esas pautas. La cultura, además, debe asegurar la continuidad de la vida social, proporcionando técnicas para la inhibición de las tendencias individuales que pudieran entorpecer la cooperación y para la supresión o eliminación de los individuos cuya conducta es antisocial.

También, la cultura debe contribuir a esta continuidad, ofreciendo técnicas para la satisfacción de las necesidades básicas de los miembros de la sociedad, esto es, habrá de incluir pautas-

para la explotación del medio natural y para la protección contra los enemigos.

Por último debe ofrecer al individuo técnicas para escapar de la realidad y una serie de compensaciones para los inconvenientes y con traxiedades que inevitablemente le impone su absorción dentro de la existencia corporativa del grupo.

Así mismo debemos considerar las necesidades psicológicas - que debe proporcionar la cultura al individuo. La vida social supone la rígida represión de muchos de los deseos del sujeto y le impone formas de conducta que bien pueden parecerle desagradables y hasta perjudiciales. Gracias a la adaptabilidad del hombre, la reglamentación social puede llevarse a extremos inverosímiles, pero cada quien tiene su punto de resistencia máxima.

El individuo se somete, pero como aún piensa por su cuenta, algunas veces nota que las regulaciones le contrarian. Puede ser que no trate de analizar las causas de su incomodidad, pero si ésta se va haciendo demasiado aguda, o lo que es más grave. si se va prolongando excesivamente, se verá obligado a reaccionar en alguna forma.

ASÍ pues, todo individuo es una fuerza destructiva en potencia por lo que respecta a su sociedad. Los delicados ajustes de actitud y conducta de que depende la existencia de la sociedad es

tán completamente amenazados tanto desde el interior como desde el exterior.

Para que la sociedad sobreviva, la cultura no sólo debe contar con técnicas para preparar y refrenar al individuo; debe ofrecerle también compensaciones y salidas. Si le contraria, y le reprime en ciertas direcciones, debe ayudarle a que se exprese en otras. De vez en cuando, la sociedad puede sacrificar a uno de sus miembros por el bien del grupo, pero de algún modo debe recompensar los sacrificios que exige de todos sus miembros en la rutina de la vida diaria. La conducta socialmente deseable debe ser recompensada, aunque no sea más que con el respeto y la aprobación de todos los miembros de la sociedad. La sentencia dulce et decorum est pro patria mori; expresa el punto de vista social.

El individuo que haya de ser sacrificado, bien puede convenir en lo adecuado del acto, pero no es probable que lo encuentre agradable. El acto deberá tener como compañía necesaria la admiración de los otros individuos, los favores de las mujeres, la esperanza de una fama duradera, o de un buen entierro, o la anticipación de una recompensa gloriosa en el otro mundo. La sociedad no solo debe preparar al individuo para la conducta que desea, si no también asegurar que esta conducta no sea demasiado enfadosa.

La cultura también debe facilitar al individuo pasatiempos inofensivos para sus deseos reprimidos socialmente. Algunas so-

ciudades resuelven en parte esta necesidad por medio de periodos reconocidos como libertinaje o desenfreno. La saturnalia romana y el día de los inocentes durante la Edad Media, constituyen los buenos ejemplos, durante estos periodos queda en suspenso parte de las regulaciones ordinarias de la vida social. El individuo encuentra existencia bastante llevadera entre los dos periodos, porque tiene algo agradable que recordar y también algo que esperar en el futuro, sin embargo, es más que probable que estos periodos tengan consencuencias desagradables.

El método más común de ofrecer expansión parece ser que la cultura estimule y dirija la imaginación del individuo, proporcionándole satisfacciones en el reino de la fantasía. Las actividades estéticas, los juegos en que el jugador debe superar obstáculos que el mismo se impone, la literatura con sus identificaciones y su gozo efímero de la experiencia, y los sueños de las delicias póstumas que ofrecen algunas religiones, todos conducen al mismo fin.

Después de estas experiencias el individuo vuelve al mundo real, refrescado y más preparado para soportar las incomodidades y la monotonía de la vida diaria.

Es difícil que la sociedad pudiera perdurar si no ofreciera de vez en cuando a sus miembros vacaciones de esta naturaleza.

Aunque las necesidades humanas en lo abstracto, son probablemente constantes en las formas en que se presentan a los miembros de las sociedades, rara vez son iguales. Aunque dejáramos a un lado el factor de los diferentes medios y sus influencias sobre la conformación de las necesidades biológicas del hombre, no podríamos prescindir de los factores culturales.

El individuo medio no desea únicamente alimento, sino el tipo de alimento al que está acostumbrado. En muchos casos preferirá pasar hambre antes que tomar alimentos de otra naturaleza, lo mismo ocurre con otras necesidades de otras categorías. La necesidad está asociada en la mente del individuo a una respuesta determinada, o a una serie ilimitada de respuestas. Debido a ello, no sería extraño que respuestas desconocidas lo suficientemente adecuadas en sí mismas, y que sirvan para llenar las necesidades de los miembros de una sociedad, no logren resolver las mismas necesidades de otra sociedad.

Hablando precisamente de las necesidades, el hombre las tiene, en primer momento de apropiarse de ellas por medio de los eventos históricos, así como en el segundo momento de acrecentarlas y desde luego comprenderlas. Ambos representan que erogue una serie de recursos, los cuales serán obtenidos por medio del salario, en este caso el salario mínimo que recibe el trabajador por desempeñar su labor, el cual deberá ser suficiente para cumplir con dicho cometido. En ocasiones, creemos que esto se hará

por medio de la institución educativa, rubro que abordaremos posteriormente, mediante el fenómeno educativo, pero no sólo es la única manera de apropiarse y tener conocimiento de tan alto hecho sino que de manera independiente y autodidacta el hombre lo puede hacer. Para lo cual realizará actividades encaminadas a ello, como son visita a los museos, exposiciones, conferencias, cines, teatros, eventos especiales, como espectáculos musicales (de toda índole), la asiduidad en la lectura, etc., mismas que entre sí -- llevan una importante relación con la finalidad de integrar total y universalmente al hombre como ser pensante y racional, emanada de su característica omnívida.

Luego entonces, con todo este abanico de actividades que -- son tan importantes como necesarias, el jefe de familia las debe de propiciar a todos sus elementos, las cuales cubrirá en la medida de sus posibilidades, tanto ideológicas como la más disímbola y determinante como es la infraestructural (economía), dicho jefe de familia, se encontrará con la limitante de no poder hacerlo, - en virtud de sus condiciones salariales. En ocasiones la empresa propicia su cumplimiento, pero no como obligación contractual (-- aunque así lo es), sino como necesidad humana, y en otras el Estado, con y en su carácter de rector de las prioridades sociales, - las genera, no como se desearía pero siempre con la intención de hacer la integración del hombre a la sociedad. Y finalmente, el mismo jefe de familia, que por razones ya expuestas la reforza y la solidifica. También podemos decir, sobre el particular que --

las actividades culturales a que nos hemos referido, constituyen la personalidad o forman parte de ellas, gracias a la cultura. Con formando así las características específicas de los integrantes de esta población mexicana.

En conclusión podemos afirmar, que el actual salario mínimo que rige en estos momentos en nuestro país, hasta diciembre de -- 1993, es de \$14.27 nuevos pesos, no le es suficiente al trabajador (dice la ley jefe de familia, para satisfacer su necesidad en el orden cultural, y en base a ello no se ha podido el individuo apropiarse de la cultura a la que tiene derecho, involucrado por su puesto el desarrollo personal y social. Los programas culturales que las diversas dependencias institucionales ha implementado, no son suficientes ni las adecuadas a efecto de integrar debidamente a todos los seres que habitan esta circunscripción geográfica llamada México (término que ha causado revuelo dentro del Congreso de la Unión, pretendiendo cambiar su denominación de Estados Unidos Mexicanos, por el primero mencionado, que a nuestro juicio resulta una frivolidad legislativa).

Y en vez de ello, deberían apoyar a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para verdaderamente realizaran un estudio exhaustivo en torno a la conformación del salario mínimo que pudiera cubrir las necesidades apremiantes de la población, careciendo de fundamento, más que legal, humano.

Y como se dijo mediante la Educación el hombre puede realizar dicho cometido, y en nuestro actual regimen de derecho, el artículo 3º Constitucional en su inciso a) indica: "será democrática, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un regimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural -- del pueblo...".

3.2 EDUCACION OBLIGATORIA.

La Educación Obligatoria, es el último de los puntos que el esquema de investigación nos señala en torno a las necesidades -- que debe cubrir el salario mínimo. Y al efecto diremos que de conformidad al artículo 3º constitucional retornando el final del rubro anterior, constituye la educación parte de la cultura, tan es así que dicho inciso a) indica que: "la educación sería democrática: ". . . Considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo. . .".

Así mismo, dicho numeral constitucional prescribe en la -- fracción VI: "La educación primaria será obligatoria", y la siguiente fracción aduce: VII.- "Toda la educación que el Estado imparta será gratuita". Ante estos preceptos nos encontramos que -- a simple vista no existe ningún problema para que el jefe de familia pueda con su salario mínimo satisfacer dicha necesidad educativa, en virtud de que ésta según el precepto legal es gratuita, -- en el entendido que nos estamos refiriendo a la educación en su nivel elemental o primaria es obligatoria y gratuita, lo que significa que no erogará ningún tipo de gasto para el cumplimiento -- de la misma, pero aquí está, el pero, que ya en el mundo fáctico -- la educación primaria, es gratuita en cuanto a los emolumentos -- que se pagan a los mentores y a la implementación de la instalación

y no en cuanto al desarrollo de la misma. Es decir, el jefe de familia tiene la obligación de adquirir los materiales propios para el desempeño de la actividad escolar, lo que resulta de todas formas oneroso para el presupuesto familiar. No obstante ello, -- apoyándonos en el artículo 31 fracción I de la Carta Magna: "Son obligaciones de los mexicanos:

I.- Hacer que sus hijos o pupilos, menores de quince años, concurren a las escuelas públicas o privadas, para obtener la educación primaria elemental y militar, durante el tiempo que marque la ley de instrucción pública en cada Estado". Lo que entendemos que se refiere nuevamente a la educación primaria la cual de acuerdo a la Ley de Educación ésta se constituye y comprende un periodo de SEIS AÑOS (años escolares lectivos y no civiles). Lo que -- significa un mantenimiento de estos seis años, que se traducen en útiles escolares: cuadernos, lápices, gomas, gises, papel diverso plásticos, pegamentos, tijeras, utensilios geométricos, mapas, -- plastilinas, crayolas, pinturas, pinceles, biografías, monografías mochilas, uniformes, tanto del diario, como de deportes; aportaciones para el mantenimiento del plantel, contribuciones en la organización de las fiestas y eventos escolares; festejos de aniversarios patrios, concursos, entre otros. Lo que de manera significativa y fundamental representan gastos que vienen a salir del salario que el padre de familia percibe de manera continua. Lo anterior demuestra la costosidad de la educación en su parte práctica, y que desde luego no alcanza a satisfacer el padre de familia amén de que tenga un numeroso grupo de vástagos que se encuentran

en la edad escolar, sobre todo en las clases populares.

Desde luego que la educación viene a constituirse como una necesidad prioritaria para los hombres en la sociedad, toda vez que repercute tanto en el desarrollo individual como en el nacional. Por lo tanto no se puede considerar una actividad o bien dicho en términos de la ley laboral en una necesidad, que según se cree superflua.

Porque cuando se afirma que la educación tiene por objeto - hacer del individuo un ciudadano o un hombre, quiere decir que -- consiste en educar a nuestros hijos conforme a nuestro actual ideal de ciudadanos y de hombres.

Para ello la política educativa interviene en este sentido, para lo cual lo hace en tres planos o capas que se combinan o superponen de manera diferente y en proporciones desiguales:

- a) El plano nacional,
- b) El plano correspondiente a cierto tipo de civilización, y
- c) El plano universal y humano.

En cuanto al primero, se encuentran determinados fines, inmediatos y particulares, ligados a las condiciones y exigencias vitales de cada colectividad, variables de pueblo en pueblo, y según las cuales se deseen vuelve la educación en función de la vida nacional; como la función o expresión más alta de la vida co-

lectiva .

En segundo término, tenemos que existen hechos que rebasan el área del territorio nacional y cuando no se limitan a un organismo político (Estado o Nación), la política general, y la educación, por lo tanto, no pueden eludir la presión que ejercen esos hechos y los ideales que implican y que rebasando las fronteras, quedan dentro de las áreas espirituales de una civilización (oriental, japonesa, hindú o china). Y por último el plano de los valores universales que trascienden las épocas y las fronteras y definen más la especie humana que un grupo político (Estado o Nación) o un tipo de civilización.

Sintetizando lo expuesto en párrafos anteriores, podemos afirmar que la educación tomada en su sentido amplio, es el proceso mediante el cual las generaciones adultas transmiten a las generaciones jóvenes su cultura o su tradición para garantizar la continuidad del grupo en su calidad de todo.

Lo que nosotros le damos un realce significativo es en relación al servicio o mejord dicho a la necesidad imperiosa que tiene el jefe de familia de llevar a sus hijos a recibir educación, por los menos la elemental, y la incidencia del salario sobre tal acontecimiento, es en el sentido que aquel deberá ser suficiente para cumplir con ello, podemos desterrar de nuestro contexto la palabra obligación, porque más que eso es una necesidad humana, -

partiendo de las características del ser social.

V de conformidad a la normatividad aludida, parecer ser que el salario es un mágico y protector haz que abarca todas las necesidades de los hombres, desprendiéndose de todos los puntos que - hemos estudiado.

Consideramos que ello es sólo una quimera, que no se puede resolver con sólo aumentar el salario, sino que debemos tomar en cuenta otros factores los cuales mencionaremos en las alternativas de solución.

A nuestro juicio, la educación es la vía idónea para que -- los individuos puedan satisfacer todas sus necesidades.

CAPITULO 4

ALTERNATIVAS DE SOLUCION

- 4.1 EL SALARIO POR HORAS**
- 4.2 EL SALARIO POR ANTIGUEDAD**
- 4.3 EL SALARIO POR CURRICULUM**
- 4.4 CONDICIONES MIXTAS**

CAPITULO IV.

4.1 EL SALARIO POR HORAS.

El presente capítulo, diseñado dentro de la investigación -- que hoy nos ocupa, tiene como finalidad realizar el estudio de al ternativas que vengán a nutrir el salario y consecuentemente éste satisfaga verdaderamente todas y cada una de las necesidades de - un jefe de familia tal y como lo establece el artículo 123 Consti tucional y sus leyes relativas y conexas.

Una de esas alternativas aludidas es la relacionada con el - salario por horas, esto es que el trabajo sea pagado por horas -- trabajadas o en otros términos: hora trabajada, hora pagada; y no como ocurre en nuestra legislación; por jornada, ya sea diurna, - nocturna o mixta; por que como ya se sabe y se explicó, durante - la misma el trabajador su labor la puede agotar y cumplir con efi ciencia en menos tiempo y el restante quedará inactivo, toda vez que durante el horario de trabajo, está disposición del patrón, - haya o no terminado su actividad. Tiene que cumplir su jornada, - sin embargo, si se trata por horas, que no sean de ocho o seis, - como lo prescribe la ley, sólo estará en el local de trabajo, má- ximo a nuestro juicio cuatro horas, tiempo en el que deberá ago- tar su labor y realizar su productividad la misma. Con la posibi- lidad de ser contratado en otra empresa y recibir el doble de -- prestaciones, aunque la tabulación por horas sea estándar.

Sobre lo anterior, es conveniente hacer un análisis más detallado, y al respecto de conformidad al artículo 58: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". En este sentido no existe ninguna variante, en efecto el trabajador que realice su labor por cuatro horas, siempre se encontrará a disposición del patrón. Cabe hacer nuevamente la aclaración, que no nos referimos a la jornada que se establece, sino a que sea como máximo cuatro horas para laborar. Así mismo, como lo dice el artículo 59, las partes: trabajador y patrón fijarán de acuerdo a sus intereses las horas que deberá laborar, siendo en este caso cuatro horas.

Ahora bien según el texto del artículo 61 de nuestra ley laboral indica: "La duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Ante lo anterior, si nos percatamos, podemos entender que -- existe una palabra que dice: "duración máxima", lo que significa que la alternativa que estamos presentando se encuentra dentro -- de los parámetros existentes, ya que no indica cual será el mínimo de horas, si no el máximo: ocho horas, diurna, siete horas nocturna, y siete horas y media la mixta; por lo que se ve no se -- transgrede lo preceptuado por dicho dispositivo en comento, con -- ello se deja en posibilidad de que el trabajador sea contratado -- en otra empresa por otras tantas horas y así obtener ingresos por ambos trabajos, fundamentalmente en el rubro de las prestaciones, ya que el salario mínimo en los dos sería el mismo por día, es de

cía: N\$15.27 pesos diarios.

Ante el planteamiento anterior, se tienen ventajas para el trabajador como el patrón. Una de ellas sería la que se indicó, es decir, que el trabajador podría contratarse en otro lugar y -- así obtener más ingresos para satisfacer sus necesidades apremiantes, complementariamente a las prestaciones sociales.

El patrón obtendría del trabajador escaso índice de ausencias, se evitarían faltas por enfermedad, ya que habría mayor cuidado con la salud del trabajador de manera personal. Dicho trabajador desde el momento en que se presenta a la empresa, desde el mismo iniciaría con su labor, no habría lapsos de descanso ni mucho menos de holganza u ocio, esto traería como consecuencia mayor productividad para la empresa generando más ingresos para la misma.

Para abundar sobre el particular, es conveniente hacer notar que ya no se pagaría por día sino por hora, considerando que la tabulación de las horas para su pago sería como se hace por día, esto es que el salario mínimo por hora sería de N\$15.27 pesos.

Y precisamente otra de las alternativas es esa, que en lugar de pagar por día dicho salario mínimo, se pague por horas trabajadas, las cuales pueden ser las mismas que la ley indica, ocho, -- siete y siete y media; pudiendo ser menos a interés de las partes.

Exigiendo solamente efectividad y productividad en el ejercicio del empleo.

Ante la segunda alternativa, a todas luces se observa que el trabajador podría con la obtención de su salario satisfacer las necesidades básicas a las que hemos aludido con anterioridad. Por otra parte el patrón, dejaría de tener problemas de ausentismo, negligencia y abulia dentro de la empresa, ya que el trabajador desde el momento que se presenta a la empresa iniciaría a trabajar sin perder el tiempo; desde luego que siempre se tomaría en consideración lo indicado en el artículo 52 de la reiterada Ley Federal del Trabajo: "Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, sea verbal o escrita, la estipulación que establezca:

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años.
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta ley
- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V.- Un salario inferior al mínimo;
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje.
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de

- los salarios a los obreros;
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, ta-
berna o tienda, para efectuar el pago de los
salarios, siempre que no se trate de trabaja-
dores de estos establecimientos;
- IX.- La obligación directa o indirecta para obte-
ner artículos de consumo en tienda o lugar -
determinado;
- X.- La facultad del patrón para retener el sala-
rio por concepto de multa;
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro-
trabajador en la misma empresa o estableci-
miento por el trabajo de igual eficiencia, -
en la misma clase de trabajo o igual jornada
por consideración de edad, sexo, o nacionali-
dad;
- XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo --
después de las veintidos horas, para menores
de dieciséis años;
- XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cual-
quiera de los derechos o prerrogativas con-
signadas en las normas de trabajo.

En estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas su-
pletorias en lugar de las cláusulas nulas".

Así mismo será conveniente y necesario realizar algunas modificaciones para poner en marcha dichas alternativas, van encaminadas a nutrir el salario que no satisface las necesidades de los trabajadores en sus extremos mínimos como se explicó oportunamente.

4.2 EL SALARIO POR ANTIGÜEDAD.

A continuación corresponde hablar respecto a otra de las alternativas que vendrían a coadyuvar al incremento salarial; nos estamos refiriendo precisamente al salario por antigüedad.

Y para ello debemos plantear que independientemente de la prima de antigüedad consideramos que para el efecto de robustecer el salario del trabajador, los años prestados dentro de la empresa deben tomarse en consideración para realizar un incremento salarial.

Por una parte estamos hablando que el simple paso del tiempo dentro de la empresa permiten al trabajador acumular un patrimonio de derechos, los cuales apuntalados por la premisa de la productividad nos trae como consecuencia que anualmente se reúna un Consejo integrado debida y exprofesamente para ello con la finalidad de evaluar el actuar laboral del trabajador, dicha evaluación comprendería los siguientes aspectos:

- a).- Asistencia
- b).- Comportamiento dentro de la empresa.
- c).- Efectividad y calidad del trabajo.
- d).- Aportaciones a la empresa.

El primer rubro se refiere a la continuidad y asiduidad del trabajador a su centro laboral, no es precisamente el factor de chequear la tarjeta de entrada como de salida, porque eso no demues

tra humanamente su voluntad de laborar, sino que va encaminada -- fundamentalmente al interés que tenga el trabajador a realizar su labor, porque como ya lo dijimos, parafraseando a Engels que el trabajo sociabiliza al hombre, el cual no sólo funciona como un - receptáculo para obtener ingresos sino que tiene como objetivo -- integrar debidamente el actuar del hombre como ser social; por lo tanto, asistir cotidianamente incide en estas conductas. Es entonces cuando nos percatamos que con la asistencia del trabajador se deja o pone de manifiesto que desea participar en el desarrollo - individual y empresarial como nacional; y participando día con -- día en su centro de trabajo es como obtenemos un trabajador com-- prometido y responsable.

Ahora por lo que hace al comportamiento que tiene y debe tener el trabajador para consigo mismo y con la empresa se desprende del debido cumplimiento de sus obligaciones con la misma. Desde luego, que nos referimos a que no debe realizar conductas contrarias a los intereses de su empresa, como alterar el orden, presentarse en estado de ebriedad como cometer alguna conducta que - pueda tipificarse como delictiva, amén de su sanción estatal, sino que sería contraria a lo establecido por la sociedad y por las condiciones de trabajo. El actuar del trabajador estará encaminado a respetar y hacer respetar la normatividad a la que se comprometió al inicio de su contratación; porque de ello depende no tan sólo la estabilidad laboral sino que también en la formación de - cada uno de los individuos que participan dentro de la población-

económicamente activa.

La empresa para tal efecto llevará un control de este actuar de sus trabajadores, los cuales se revisarán periódicamente aplicando las medidas necesarias para su descenso y estimular económicamente a los omisos en este tipo de conductas.

En relación al rubro relativo a la efectividad y calidad del trabajo, como lo hemos manifestado se debe de considerar a efecto de integrar el salario por antigüedad; y a mayor abundamiento podemos decir que lo anterior lo observamos dentro del capítulo II de la Ley Federal de Trabajo en su artículo 134: "Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II.- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine - el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, -- fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI.- Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII.- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa e indirectamente, o de los cuales tengan conocimientos por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa".

De lo anterior podemos considerar de suma validez para el estudio que hoy nos ocupa, el asentado en la fracción IV: "ejecuta el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados...", lo que significa que el trabajador pondrá en sus actos, todo el profesionalismo de la actividad que desempeña, es decir, sus conocimientos en la materia (tanto técnicos como prácticos; en ocasiones impera uno sobre el otro) para que la elaboración del producto sea de alta calidad, por los menos en cuanto al papel que le toca al trabajador. Las demás hipótesis normativas son también importantes que se cumplan, pero todas ellas en conjunto amalgamarán el universo de trabajo describiendo la verdadera vocación del trabajador, todo en aras del mismo como de la empresa y de la sociedad.

Dentro de estos parámetros, hemos de referir la importancia y la validez de las prohibiciones que tiene el trabajador dentro del centro fabril, mismas que el artículo 135 del mismo cuerpo la boral invocado: Queda prohibido a los trabajadores:

I.- Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o a terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II.- Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso de el patrón;

III.- Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada;

IV.- Presentarse al trabajo en estado embriaguez;

V.- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica.

Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción -- suscrita por el médico;

VI.- Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII.- suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII.- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX.- Usar útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados; y

X.- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento".

Con todo lo anterior, el comité de evaluación tendrá suficientes elementos para hacerlo, precisamente en el aspecto de la efectividad y calidad del trabajo, que no sólo conlleva a su parte individual de hacer la labor si no que representa el cumplimiento de la normatividad que lo circunda en dicho ámbito, por lo que es necesario tomar cualitativa y cuantitativamente dichas premisas.

Finalmente, el siguiente aspecto a estudiar es el concerniente a lo que el trabajador aporta a la empresa como actividad que le permita desarrollarse como elemento infraestructural, dicha -- aportación se materializa por medio de las invenciones que de -- acuerdo a la teoría alemana, clasifica estas de la siguiente manera:

- a).- invenciones de servicio
- b).- invenciones de empresa; y
- c).- invenciones libres.

Por cuanto hace a las primeras, es decir invenciones de servicio, se consideran las que producen los trabajadores que han sido especialmente contratados para inventar. Son ordenadas por el patrón y se realiza por el trabajador, al que se le paga para realizar dicha actividad.

Las invenciones de empresa, son las que se producen por los trabajadores que no están obligados por el contrato, a efecto de realizar dichas actividades de invención, pero que se han llevado a cabo principalmente por las facilidades proporcionadas por la empresa, como instalaciones, instrumentos, métodos y procedimientos.

Finalmente, las invenciones libres que también son producidas por trabajadores pero sin el concurso de la empresa en que laboran; si no que se debe a su propia iniciativa, con elementos pro-

pios del trabajador resultando de actividades diferentes para las que fue contratado.

Pues bien, independientemente de lo anterior, si el invento - en cuestión trae beneficios para la empresa o se ha beneficiado, con él, la misma tiene la obligación de considerarlo, tanto como aumentarle el salario; como ascenderlo, entre otros factores de - estimulación.

Sobre el particular, la Ley Federal del Trabajo prescribe en su artículo 163: "La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empre sa, se regirán por las normas siguientes:

I.- El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;

II.- Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en - la empresa, por cuenta de ésta, la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón.

El inventor independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios - que pueda reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el Inventor; y

III.- En cualquier otro caso, la propiedad de la invención co rresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el pa trón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias - al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las co rrespondientes patentes".

En este momento no nos corresponde dilucidar la titularidad - de los derechos de invención, ya que ésta se regirá por la Ley de la materia, sólo lo anotamos al respecto como elemento que viene a contribuir a la empresa una calidad en la elaboración del pro- ducto traducido en ingresos para ella y el trabajador, y como fac tor que integrará el salario por antigüedad.

Una vez analizados los elementos conformarán esta nueva alter nativa, el cuerpo habilitado exprofesamente para ello, incrementa rd el salario al trabajador bajo dichos parámetros de análisis, - sobre ello es pertinente destacar que ésto amén de la prestación- de la figura de la prima de antigüedad que regula el artículo 162 de nuestra Ley Laboral en comento.

Sólo nos compete hablar en torno de esta alternativa nueva -- que tiene como finalidad incrementar el salario del trabajador me xicano.

Este incremento sería partiendo de la elaboración de una ta- bla de valor que sería calificando los cuatro aspectos anotados -

al inicio de este rubro, y al sumarse todos ellos, traduciéndolos en veces del salario mínimo vigente, sería el aumento que se necesita; y al efecto es pertinente consultar la tabla en el anexo(1)

4.3 EL SALARIO POR CURRÍCULUM.

Como todos sabemos, el aspecto curricular de una persona, es la formación que ésta tiene partiendo desde el punto de vista académico y práctico, así como los antecedentes laborales del mismo. Y atendiendo a ello, un trabajador se contrata a una empresa (pública o privada), dependiendo de los requisitos que ésta le exija es decir, el perfil laboral, edad, estado civil, preparación escolar, antigüedad, experiencia en el cargo a desempeñar, desde ese momento en que reúne tales condiciones inicia su contratación, pero una vez que la tiene dentro del desarrollo de la misma, ésta se va a depurar mediante la figura de la capacitación, la cual de conformidad al artículo 153-A establece: "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y -- aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social".

La consecuencia inmediata de la capacitación y adiestramiento es lo dispuesto en el numeral 153-F del mismo cuerpo legal, que a la letra dice:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto-

de nueva creación;

III.- Prevenir los riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad; y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

En estos términos planteados, observamos claramente que se encuentra el ascenso del trabajador, que implica necesariamente el incremento salarial, toda vez que al prepararse específicamente dentro de una área laboral en particular (especialización) se convierte en un elemento más adecuado para el rendimiento y productividad, en virtud de ello se deberá aumentar el salario. Desde luego que esta hipótesis normativa se encuentra vigente en nuestra legislación laboral, lo que nosotros pretendemos, es que se realice con mayor interés y de manera imparcial; se tomen verdaderamente en cuenta los perfiles de cada uno de los trabajadores, en todos los niveles y profesiones. Por ejemplo, dentro de nuestro campo del derecho, en las dependencias gubernamentales se omite la preparación, porque lo mismo gana un pasante de derecho, estudiante de derecho o un abogado titulado; tienen todos ellos el mismo salario, y en este sentido y con la óptica planteada es violatoria a las garantías laborales expresadas; toda vez que dependiendo del grado de preparación, también dependerá el salario que percibirá cada uno de ellos en sus diversos niveles de preparación, como tampoco se considera la experiencia, la cual forma parte del universo curricular del trabajador, que en ocasiones, notwithstanding que no tiene documento que lo avale, si tiene los conoci-

mientos prácticos que lo demuestra.

Esta nueva alternativa para apoyar el salario del trabajador, se basa principalmente en la preparación formal o práctica de los trabajadores, la cual se objetivizará observando los beneficios - que a la empresa le repercutan, amén del tabulador que el estado- tenga asignado para tal puesto o cargo.

Toda vez que no es igual un trabajador de primer ingreso, con experiencia, sin ella, estudiante, pasante o titulado, con cursos de capacitación, recibidos dentro de la misma empresa o fuera de ella.

En torno a la conformación del salario, proponemos la solución mediante el siguiente cuadro sinóptico (anexo 2).

4.4 CONDICIONES MIXTAS.

A continuación y en el presente orden de ideas, corresponde rematar nuestra investigación con el punto relativo a las condiciones mixtas, para lo cual debemos de considerar que como se mencionó, éstas van encaminadas a integrar debidamente la capacidad-económica del trabajador mediante el salario, es decir que éste se fortifique y siendo así satisfaga debidamente sus necesidades más apremiantes y prioritarias.

Dichas condiciones mixtas se pueden combinar con las ya expresadas con anterioridad, esto es:

- 1.- Salario por hora y antigüedad,
- 2.- Salario por antigüedad y curriculum,
- 3.- Salario por horas y curriculum.
- 4.- Salario de tiempo completo.

Por lo que se refiere al primer punto, el salario por horas y antigüedad, lo podemos entender como el salario que percibía el trabajador atendiendo a la cantidad de horas que trabaje en la empresa en las condiciones inicialmente referidas pero ahora - le podemos agregar la antigüedad, lo que para el efecto de tabular numéricamente el salario, atenderemos a las tablas mencionadas en los anexos.

El salario por antigüedad y curriculum, implica de nue-

va cuenta una combinación de ambas características, una vez que entendemos de manera separada cada una de ellas, al unir las nos darán por resultado un salario más acorde a las necesidades laborales actuales.

Por cuanto hace al salario por horas y curriculum, nos enfrentamos ante un trabajador de excelencia laboral ya que si es ta comprometiéndose a realizar su labor en poco tiempo y además - con alta calidad, toda vez que debemos considerar su perfil académico y experimental, obviamente que el salario que debe percibir es precisamente al nivel de calidad que desempeña en la empresa, tanto pública como privada.

Finalmente, el salario de tiempo completo, es decir el que se realiza de doce o más horas continuas, en este planteamiento, es importante que se considere las otras alternativas para poder integrar debidamente su pago, así mismo si las partes así lo convienen, podrá apegarse solamente a la productividad del trabajador, queremos horas-hombre-producción, y no horas-hombre-horario. Independientemente de las nuevas alternativas tentativas que se presentan, en todo salario que se diga, siempre debemos de considerar elementos fundamentales como son: que el salario satisfaga verdaderamente las necesidades básicas del trabajador, el beneficio que con su trabajo trae para la empresa así como con la actividad de AMBOS, repercute en el desarrollo nacional, toda vez que el trabajo perdería su auténtica esencia social.

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

Una vez realizado el estudio correspondiente al t \acute{o} pico planteado, llegamos a las siguientes:

CONCLUSIONES:

- PRIMERA.- Evidentemente el aumento del salario, pero - que en efecto se consideren las necesidades-b \acute{a} sicas del trabajador.
- SEGUNDA.- Que en atenci \acute{o} n al alimento, tambi \acute{e} n se haga un control de precios.
- TERCERA.- Que con fundamento al estudio realizado, y - precisando en el rubro de la alimentaci \acute{o} n, - vestido y recreaci \acute{o} n, se le concede al trabajador estas prestaciones de manera efectiva.
- CUARTA.- Que a efecto de integrar un mayor n \acute{u} mero de ingresos, se considere el trabajo por horas, por antig \acute{u} edad y por curriculum.
- QUINTA.- Por lo que se refiere al salario reflejado - en la Educaci \acute{o} n se otorguen BECAS, a los hijos de los trabajadores de manera OBLIGATORIA.
- SEXTA.- Que para el estudio y determinaci \acute{o} n del sala

rio por parte de la Comisión de Salarios Niños, se alleguen de un grupo Multidisciplinario para ello.

SEPTIMA.- Que dentro del Centro de Trabajo se le implementen instalaciones deportivas, obligando al trabajador hacer uso de ellas, contando con instructores especializados dependiendo de las actividades que escoja el mismo.

OCTAVA.- Que también para el trabajador tenga acceso a víveres que le permitan adquirir estos bienes a precios módicos y accesibles, participando económicamente el patrón.

NOVENA.- Que en tal caso pueda existir la posibilidad de concederle vales de despensa obligatorias- los trabajadores, exclusivamente para obtener productos de la canasta básica.

DECIMA.- Que ya no sólo se acepte el trabajo por jornada, sino por productividad y así mismo se pague la misma.

DECIMO PRIMERA.- Que en atención al trabajo de calidad, se tabule el salario.

DECIMO SEGUNDA.- Que en las discusiones para determinar el salario, se tenga siempre contemplado el espíritu de desarrollo de ser humano y no como máquina productiva.

DECIMO TERCERA.- Que por lo que se refiere a la atención de la salud para el trabajador y su familia, se eleva la calidad de la misma.

DECIMO CUARTA.- También atender a las propuestas vertidas dentro del capítulo IV de esta investigación.

DECIMO QUINTA.- Que exista dentro de la comisión mayor participación del trabajador, en virtud de que se legisla en los escritorios; sin conocer verdaderamente la problemática del trabajador.

DECIMO SEXTA.- Que el salario mínimo sea determinado por hora y no por día.
Es decir, si actualmente el salario mínimo es de N\$15.27 pesos por día, se pague por hora.

BIBLIOGRAFIA.

- ALONSO GARCIA, Manuel, Derecho del Trabajo. Barcelona, 1960.
- ALONSO OLEA, Manuel, El Despido. Madrid, 1942.
- BASORA FRANCESCH, M., Derecho del Trabajo. Barcelona, 1964.
- BLONDEL, Christopher, Ensayo del Hombre. Revista de Humanidades, - París, Francia. 1973.
- CABANELLAS; Guillermo, Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires, 1949; y Compendio de Derecho Laboral, Derechos de los Riesgos de Trabajo. Buenos Aires, 1968.
- CALDERA RODRIGUEZ, Rafael, Derecho del Trabajo.
- CARRILLO PRIETO, Ignacio, Introducción al Derecho Mexicano. Tomo II, U.N.A.M., México, 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y - en la Práctica. 13ª Edición, México, Confederación Patronal de la República Mexicana, 1972.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Lecciones de Derecho Laboral. 6ª Edición, México, Editorial Esfinge, 1980.
- COUTURE, Eduardo J., Algunas Nociones Fundamentales del Derecho -- del Trabajo. Argentina, 1941.
- CUEVA, Mario DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980.
- DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1952.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, La Participación de los Trabajadores en - Las Utilidades de las Empresas el Contrato Colectivo de Trabajo y el Derecho a la Huelga. Editorial Porrúa, México, 1954

- DEL VECCIO, Georgio, La Justicia, 4ª Edición, Editorial Estadio, Italia, Roma, 1951
- ENGELS, Federico, "El Papel del Trabajo en la Transformación de - mono A Hombre". 4ª Edición, Fondo de Cultura Económica, México -- 1980.
- FAGOTNEV, Austin, Ética, Teoría y Aplicación, 5ª Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México, 1973.
- GARCIA, Alonso, Curso de Derecho del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Alianza, México, 1980.
- GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social. Madrid 1934.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1982.
- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición, - Editorial Porrúa, México 1986.
- GUTIERREZ ARAGON, Raquel, Lineamientos del Derecho del Trabajo y - de la Seguridad Social en México. 2ª Edición, Editorial Porrúa, - México, 1980.
- HURTADO JOACHIN, Leopoldo, Valuación de Puestos y Tabulador de - Sueldos. Método Vosi, México, 1980.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Cuestiones Fundamentales del Derecho Colecti - vo del Trabajo. 4ª Edición, Editorial Buenos Aires. 1957.
- LINTON, Ralph, Estudios del Hombre. 10ª Edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1974.
- LOBATON, Eduardo, Valuación de Puestos: Bases Objetivos para Fi - jar Escalas de Salarios. Editorial cecsa, México, 1971.

RECASEUS SICHES, Luis, Tratado General de Filosofía del Derecho -- 4ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1970.

SANCHEZ HERNANDEZ, Fausto, Autoridades Laborales y Seguridad Social. Editorial Trillas, México, 1981.

TURESA URBINA, Alberto, Tratado Técnico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México. 1965.

VANGHAU MCKAY, Nelson. Tratado de Pediatría. Tomo I, 6ª Edición. Editorial Salvat, Madrid España, 1974.

VELASCO, Enrique, Introducción al Derecho de Trabajo. Editorial - Blume, Barcelona, 1970.