

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" ARAGON "

47
2EJ



**LA FUERZA DE TRABAJO COMO VALOR SUBJETIVO
PARA DETERMINAR LA REMUNERACION DEL
TRABAJADOR**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

VICTOR BENITEZ VALENCIA



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.

A DIOS

A ti que me diste la fé, la fuerza
y la confianza, para realizar este trabajo.
Siento que es maravilloso Señor, admirar el nuevo día
y sobre todo, tener tanto que agradecerte.

Gracias mi Dios.

A mi padre Heraclio Benitez Zariñana (+)

Desde donde estés verás que al fin la semilla que dejaste plantada, está germinando.

A mi madre María Cristina Valencia

Agradezco a Dios por tenerte y por el cariño y amor que me has dado para realizarme.

A mi esposa Josefina Bravo y a Cacho,

Con mi más profunda admiración, amor y respeto,
por la fé y la confianza que han tenido siempre en mí,
por todo el sacrificio y perseverancia en la
realización de ésta Tesis,

Porque fueron el camino para lograrlo
ya que lo han dado todo a cambio de nada.

Doy gracias a Dios por tenerlos conmigo,
porque hemos compartido momentos
felices y también amargos.

Gracias por todo.

A mi hermano Heraclio

Mi más profundo agradecimiento por la paciencia,
apoyo y confianza que depositó en mi, enseñándome
que todo hombre debe decidir en su vida, si se
lanza a triunfar arriensgándolo todo, o se
sienta a contemplar el paso de los
triunfadores.

A mis hermanos Ana, Gabriel y a su esposa Mónica
un especial agradecimiento por el apoyo que me
brindaron.

Araceli
Marisela
Héctor
Mario
Gerardo
Jaime
Cristina

Para ustedes con afecto.

Al Lic. Froylán Martínez Suazo

Con el más grande y profundo agradecimiento,
a usted Maestro, ya que sin su ayuda, asesoría y su
gran apoyo, no hubiera sido posible la realización de
ésta Tesis.

A los H. Miembros del Jurado

Un agradecimiento a todos y cada uno de ellos
Lic. y Maestro Javier Carreón Hernández.
Lic. y Maestro Froylán Martínez Suazo.
Lic. y Maestro José Manuel Cervantes Bravo.
Lic. y Maestro Gonzalo Pelaéz Martínez.
Lic. y Maestro Rafael Guerra Alvarez.

Al Lic. Javier Bautista Cid

Por su gran apoyo y colaboración en el presente estudio, quiero decirle sinceramente que una de las más grandes recompensas de la vida es; que cuando uno ayuda sinceramente a un amigo, se beneficia a si mismo.

A los Lics. Victor Villegas Zavala y Carlos Siqueiros,
por el gran apoyo que me brindaron, así como a todos los funcionarios y amigos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

I N D I C E

	pág.
Introducción.	1
1. Antecedentes y nociones generales.	1
1.1. Evolución histórica del trabajo.	1
1.2. Definición de fuerza del trabajo.	5
1.2.1. Concepto cristiano.	11
1.3. Finalidad y trabajo.	14
1.3.1. Aspecto social del trabajo.	15
1.3.2. Aspecto económico del trabajo.	19
1.3.2.1. El trabajo como producción.	19
1.3.2.2. El trabajo como producto de utilidad económica.	20
1.3.3. Formas de trabajo.	21
1.3.4. Derecho del trabajo.	22
2. Formas de remuneración del trabajo.	25
2.1. Concepto de salario.	25
2.2. Teorías sobre el salario.	27
2.2.1. Teoría liberal.	27
2.2.2. Teoría Marxista.	28
2.2.3. Teoría del fondo del salario.	29
2.2.4. Teoría del pensamiento.	29
2.2.5. Sistema Truck System.	29
2.2.6. Doctrina católica.	30
2.3. Salario justo.	31
2.3.1. Aspectos generales.	32
2.3.2. Naturaleza jurídica del salario y sus caracteres.	33
2.3.3. Integración y fijación del salario.	38
2.3.4. Prestaciones accesorias del salario o que lo incrementan.	41
2.3.5. Prestaciones que no incrementan el salario.	43
2.3.6. Normas protectoras del salario.	46
2.3.7. Formas de salario.	56

3. Asignaciones familiares como forma de retribución a los trabajadores.	61
3.1. Aspecto social del salario.	61
3.1.1. Concepto de asignaciones familiares.	65
3.2. Fundamentación de las asignaciones familiares.	67
3.2.1. Justicia social.	74
3.3. Principios básicos de las asignaciones familiares.	78
3.3.1. Subsidios familiares.	78
3.3.2. Protección de las familias numerosas	84
3.4. Posibilidad de implantar en México un régimen de subsidios familiares.	95
3.4.1. Propuesta del régimen de asignaciones familiares en México.	98
Conclusiones.	110
Bibliografía.	112

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

Si partimos de la idea de que la fuerza de trabajo, es el desgaste físico que sufre un ser humano al desempeñar un trabajo, nos daremos cuenta que es difícil determinarlo en valor pecuniario, sin embargo debe tener una escala para valorarlo, en consecuencia podemos afirmar que nos enfrentamos a un valor subjetivo, es decir, para algunos podrá ser un factor económico, para otros podrá ser un factor de la producción y para otros mas podrá ser la consecuencia de un factor social entre otros.

El transcurrir de la historia nos dice que, la forma más directa para determinar la remuneración de un trabajador es el salario, no obstante el presente estudio nace de la inquietud de que la fuerza de trabajo, debe de adoptar una unidad de medida obedeciendo a nuevas situaciones de carácter político, económico y social, como consecuencia lógica de la evaluación que sufre cada país, por lo tanto una variación en el concepto de salario sería una forma de mejorar la situación del sector laboral, ya que éste representa uno de los principales soportes de la existencia de cualquier país y más aún de toda sociedad.

En la evolución histórica del trabajo, nos encontramos que por siempre ha sido el enfrentamiento entre diferencias de clases y que sin embargo una depende de la otra y a su vez nace el trabajador y el patrón. Ahora bien, enfocaremos nuestro estudio a nuestro país, y podemos afirmar que nuestro derecho del trabajo tuvo su origen principal a nivel Constitucional partiendo de la idea de que quizo ser el mensajero y el escudo de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona en una realidad de vida social, es decir, en el desempeño de su trabajo además de aplicar una fuerza física lo básico y fundamental es su razón, el alma humana que obra conjuntamente en todo trabajo que lleva a cabo el hombre.

La unidad de medida del trabajo no podríamos considerarla puramente en su valor económico como una mercancía, ya que como la adopta nuestra legislación laboral, el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta, idea que aleja completamente al concepto trabajo de su aspecto económico, y lo encuadra en su carácter y función social para conseguir equidad y justicia social.

Si partimos de que la finalidad del hombre es su propia perfección, su valor y significación se la da el trabajo, pero es importante que el hombre tenga un buen concepto de la sociedad y de ahí dependerá su actitud y trabajo individual. Sin embargo en la doctrina comunista el Estado ejerce el derecho, arbitrario e ilimitado sobre la persona: impone el trabajo y distribuye la producción y la riqueza colectiva según su propio criterio; cada individuo debe dar según su fuerza y recibe conforme a sus necesidades.

Para la sociedad capitalista en su sentido más completo, el dinero, el capital lo es todo, medio y fin supremo; la riqueza llega a quedar independiente de todo y no está sujeta ni a límite ni a regla, teniendo como máxima; "que perezca el hombre con tal de que se desarrolle la producción". De ahí que el verdadero valor económico del trabajo está en relación con la producción, distribución y circulación de la riqueza. Pero debemos tomar en cuenta que el trabajo se divide en muscular e intelectual de ahí que su diferencia de acción deben estar moral y socialmente coordinados en un orden de subordinación y en consecuencia estar en un orden de derecho.

El derecho del trabajo debe de estar nutrido por los principios generales del derecho, por lo tanto el derecho al trabajo se extiende en el sentido de que se prohíba toda intervención exterior que pueda impedir el ejercicio de éste derecho.

La forma clásica de remuneración del trabajo, es el salario, entendiéndose por éste, que es lo que el trabajador percibe por

su trabajo y un punto fundamental del derecho del trabajo. Existen diversas teorías que han entendido y conceptualizado al salario en el transcurso de la historia y en diversos países, corrientes y doctrinas y que a pesar de que se han dado con sus respectivas diferencias todas concluyen en un solo punto, y éste es en que exista un salario justo.

Para entender lo que es salario nos remitiremos a su naturaleza jurídica, y podemos afirmar, que el salario es un elemento esencial de la relación del trabajo, no es contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. Nuestra legislación laboral adopta claramente un fin social al especificar como se integra el salario, sus prestaciones accesorias y sus normas protectoras.

En virtud de que nuestro país en su Constitución Política y en específico en su Artículo 123, adopta un carácter social para nuestra legislación laboral, en el presente trabajo propongo; una forma adicional al salario como forma de retribución a los trabajadores y me refiero a las "asignaciones familiares", entendiéndose por las mismas como una cantidad de dinero que se entrega al trabajador, por cada persona que dependa económicamente de él.

En esta institución de asignaciones familiares involucramos directamente a la familia, ya que en el aspecto social, está el núcleo y base fundamental de toda sociedad. Es decir, estamos pensando directamente en que el fin último de que el hombre desarrolle un trabajo y perciba una retribución por el mismo, es el sostenimiento y bienestar de su familia. Este pensamiento nos lleva a buscar una justicia social pues, tiene como mira principal el bien de la comunidad.

Vemos pues una urgente necesidad de dar una solución justa al problema social. En el presente estudio hacemos una referencia de la institución de asignaciones familiares en países que lo han establecido y que han obtenido beneficios a nivel social. De

ahí que ha surgido la idea que en nuestro país pudiera establecerse dicha institución como un buen principio para solucionar tantos problemas que nos aquejan, ya que entre sus ventajas encontraríamos la implantación de un régimen de subsidios familiares y como consecuencia el mejoramiento del nivel de vida de la clase trabajadora, además mejoraría la calidad del trabajo y por último estaría plenamente con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Para que se establezca en México la institución de asignaciones familiares, en el presente trabajo se propone cual sería la finalidad del subsidio, el derecho al mismo y su obligatoriedad. También se precisa su escala, cuotas, prescripción, persona a quien se abona, beneficiarios, procedimiento de pago, organización, régimen financiero, recursos, inspecciones, sanciones y sus fondos.

La situación actual de México, con todos sus problemas de carácter político, económico y social deberá responder a las mismas con una nueva ideología en bien de la transición que atraviesa y uno de sus principales aspectos que deberá resolver es la de su clase trabajadora.

1. Antecedentes y nociones generales.

1.1. Evolución histórica del trabajo.

La historia del hombre es la diferencia de clases, si partimos de esta idea, podemos apreciar que socialmente la diferencia de clases es el origen del trabajo y como consecuencia de sus elementos trabajador y patrón, sin embargo, nos remontaremos a una explicación sencilla de la evolución del trabajo, pasando por los puntos medulares y entonces podemos afirmar que no fue la Revolución Francesa, ni las doctrinas modernas comunismo o socialismo, las que dieron a conocer la existencia de la lucha obrera, ni tampoco las que otorgaron al trabajador la reivindicación de sus derechos. El problema obrero existe desde que hay obreros y patrones, como personas libres las dos, y con derechos antagónicos en el aprovechamiento de la producción y de la riqueza.

Cuando al obrero manual se le tomó como un esclavo, este carecía de derechos ante el patrón, por lo mismo ni aún siquiera intentaba lograr u obtener algún beneficio. Fueron las ideas cristianas las que libertaron racionalmente al obrero esclavo, al otorgarle íntegramente los derechos de persona y por lo mismo sujeto legal tan capaz como el patrón.

Fue entonces cuando empezaron verdaderamente los obreros a reivindicar sus derechos, ya que ante la ley podían exigir en justicia lo que les pertenecía.

La Revolución Francesa no vino sino a agudizar el problema al tratar de solucionarlo en una forma exagerada, y por consiguiente, errada. Formuló la existencia del antagonismo obrero-patronal exagerando su situación y sus consecuencias, atribuyendo íntegramente la culpa de la mala situación,

económica al abuso del capital al esclavizar indignamente el factor trabajo y fundó la defensa de este en la independencia y libertad moral y social del individuo estableciendo los famosos derechos del hombre.

El comunismo busca la solución del mismo problema obrero desde un punto totalmente opuesto y demagógico: proclama la abolición de la propiedad privada: toda propiedad, toda riqueza, toda producción es de la comunidad y para la comunidad. El Estado, órgano directivo social es el administrador directo y por derecho, de la riqueza y bien social; a él también pertenece la solución del problema obrero y demás problemas sociales que se presenten; en consecuencia, es al Estado a quien toca acrecentar y mejorar la producción y la riqueza del país, así como atender convenientemente a la distribución equitativa de los bienes.

En esta forma, fue como el liberalismo de la Revolución Francesa, proclamó exageradamente los derechos individuales, superó al hombre sobre el hombre; y al socialismo revolucionario de la doctrina comunista, nulificó la personalidad humana ante el Estado; por lo cual, las consecuencias y soluciones que ambas doctrinas dan a los problemas sociales, por ende al problema obrero, no pueden ser sino exageradas en su aplicación y erróneas en su base doctrinal.

Es indiscutible que la base económica de un pueblo radica en su producción, la cual tendrá que ser un acuerdo con el carácter propio del mismo; una población que se distingue por su carácter agrícola, tendrá como principal base de su riqueza la agricultura, sin que esto quiera decir que su producción sea totalmente de éste género.

En la economía moderna, por medio de la industrialización se ha llegado al máximo nivel de producción por lo cual, para procurar el mejoramiento económico todos los países modernos tienden a industrializar toda su producción a fin de acrecentar la base de su riqueza.

No basta que el país produzca totalmente los bienes que necesita para la satisfacción de las necesidades de su población; ni que la acreciente a tal grado que pueda exportar un excedente que le deje margen para importar productos ó materia prima de que carece, para en ésta forma alcanzar su independencia económica internacional.

La verdadera libertad de un pueblo y su mejoramiento y superación económicos se logran con la estabilización interna y exteriormente de su economía. No basta multiplicar su producción, sino que de ella se beneficien todos, la generalidad de los individuos; es necesario que su riqueza sea convenientemente distribuida entre sus nacionales, puesto que el bienestar permanente del país no radica en la riqueza acaparada en pocas manos sino en el bienestar total individual y colectiva de la población.

El individuo que trabaja en forma ordenada y consciente, con un término medio de actividad durante la jornada laborable debe obtener (cualquiera que sea la clase de trabajo), como mínimo de salario, lo indispensable y necesario para satisfacer totalmente sus propias necesidades, es decir el sostenimiento personal y el de su familia, tomando ésta en un término medio de necesidad número y condiciones. Tal sostenimiento debe abarcar no solamente el alimento, vestido y alojamiento, sino los recursos necesarios para proporcionar a sus hijos una conveniente educación, y un algo más que pueda servir para el ahorro y una pequeña capitalización indispensable para la independencia y verdadera reivindicación de los derechos del trabajador.

Ahora bien, al referirnos a los antecedentes en México, es importante precisar que; "...Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del Derecho Civil, tampoco fue su continuador o su heredero sino más bien su adversario y en cierta medida su verdugo, ni nació a la manera del Derecho Mercantil lentamente desprendido del Civil. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores;

fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en base del Derecho Civil. En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo de la Revolución Social Mexicana, quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no podrá quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social..."(1)

El malestar social que siempre ha existido en México tiene como una de sus bases principales la mala situación económica, originada en gran parte por el problema del trabajo, factor principal en la producción económica del país.

Todas nuestras revoluciones han tratado más o menos de solucionar éste problema obrero, especialmente la última que culminó con la expedición de la actual Ley Constitucional de 1917 que, como un adelanto en las legislaciones mundiales crea las garantías sociales, pues hasta esa fecha ninguna Constitución de ningún país las tenía protegidas. Por el mismo ambiente general y las ideas liberales entonces profundamente difundidas, los diputados constituyentes estuvieron unánimemente conformes en amparar a los trabajadores por medio de los Artículos 5° y 123 de nuestra "Carta Magna"; la discusión sobre el primero fue solamente en cuanto a la mejor forma de proteger esos derechos.

El mayor logro, sin lugar a duda, fue el DERECHO DE HUELGA; como última consecuencia y más alto derecho social, ya que no sólo se refiere a ser un derecho proteccionista de sus propios derechos,

(1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a. Edición. Porrúa. México. 1990. p.45.

legando a concluir que el derecho de huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores tutelado por la propia Constitución.

Al respecto el Maestro Trueba Urbina mencionó; "En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas; represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871, sancionaba las coaliciones y las huelgas en el Artículo 925; no obstante la sanción durante el Porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco. Más tarde, el triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como derecho en el Artículo 123 de la Constitución de 1917..."(2)

1.2. Definición de fuerza del trabajo.

Se ha definido el trabajo como la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan satisfacer nuestras necesidades. Otros lo definen como "el ejercicio de la propia actividad, enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y principalmente para la propia conservación".

Desde el punto de vista económico se dice que el trabajo es "el ejercicio de la actividad humana aplicado a la producción económica, es decir, a la producción de un bien apto para satisfacer alguna de nuestras necesidades materiales".

"Como un esfuerzo más o menos penoso que se impone al hombre para llegar a producir un objeto útil que sirva para satisfacer sus necesidades o las ajenas".

Es de la esencia del trabajo que sea un obrar humano, la

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 5a. Edición. Porrúa. México. 1980. p. 367.

aplicación inteligente del hombre en las cosas, es decir, la comunicación de lo espiritual humano a la materia inerte que le imprime el sello representativo de su personalidad; de donde deducimos la primera diferencia específica del trabajo, que no es sólo la aplicación de la fuerza física del hombre, sino también la intelectual; aún en el operario puramente manual, al realizar su obra lo hace siguiendo un racional procedimiento en relación con el fin que se propone. Esta diferencia natural del trabajo humano lo distingue de la actividad animal, por lo cual únicamente en sentido impropio se habla del trabajo de los animales pues éste, en tanto es trabajo, en cuanto puede servir a la finalidad inteligente del hombre.

La actividad del animal es producto exclusivo de una causa instintiva; sus acciones están ligadas a una identidad de materia y acción, por lo que sus obras resultan siempre iguales, por ejemplo, las golondrinas todas, construyen su nido en la misma forma que lo construirían en los más remotos tiempos y así en el presente. El hombre, con el carácter racional y personal que imprime a su actividad, va perfeccionando día a día sus obras hasta el punto de que puede totalmente distinguirlas artística, individual y temporalmente. Podemos decir que todo el trabajo humano lleva la marca de un principio inmaterial, que trasciende en el tiempo y en espacio.

En la actividad del hombre encontramos ciertamente un aspecto de la actividad animal, ya que todo su trabajo exige la aplicación de su fuerza física, pero lo básico y fundamental es la razón, el alma humana que obra conjuntamente en todo trabajo que lleva a cabo el hombre, puesto que la sola acción orientada consistentemente hacia un fin determinado ya es, en sí misma, trabajo. Esta misma diferencia se pone de manifiesto, en el uso y aprovechamiento que el hombre y el animal hacen de su propia actividad. Este no necesita más que el uso momentáneo de los bienes a fin de consumirlos: el hombre por su parte, tiene necesidad de esos bienes para utilizarlos en relación con los

finés por el conocidos y queridos, su finalidad no se reduce al presente sino que prevé el futuro para poder satisfacer plenamente sus necesidades actuales y las que puedan sobrevenir cuando físicamente esté impedido para trabajar; por ésta razón tiene el hombre natural derecho a poseer todos aquellos bienes que le son indispensables en el presente y para el futuro.

Esta misma diferencia que hemos apuntado y demás características que pueden establecerse en el trabajo humano que lo distinguen esencialmente de la actividad irracional de la bestia, se especifican más clara y abiertamente y con mayor razón, del funcionamiento de una máquina que, por la ausencia de la actividad humana es la perfección del funcionamiento de la fuerza bruta inanimada.

Desde el punto de vista sociológico el trabajo encierra dos características: su necesidad y su pena, que se desprenden de la misma naturaleza del hombre.

El deber de trabajar física e intelectualmente, es una ordenación, independientemente de toda norma positiva, de la natural incapacidad e imperfección humana. La Religión nos dice que, "ni aún en el estado de inocencia había de estar el hombre completamente ocioso"; hubiera carecido el trabajo de su pena natural, pero no el hombre del ejercicio de sus facultades mentales y corporales; tan necesario y natural hubiera sido para el hombre el trabajo antes que después de su falta, aunque sin la actual oposición y resistencia humana.

La necesidad del trabajo se desprende de la existencia misma de sus necesidades, a las cuales mismas deben proveer para satisfacerlas. Si el hombre desde que nace está impotente y necesitado, desde su origen está obligado al trabajo. Es tan natural al hombre ésta actividad, que la misma completa ociosidad parecerá laboriosa al ocioso, que para perseverar en su inercia tiene que trabajar su razón y adaptar su voluntad para contrarrestar su propia naturaleza.

Es así mismo natural que el trabajo sea un esfuerzo, es decir, un obligarse en cada acto el organismo humano; el trabajo de por sí es penoso, aunque pueda poco a poco facilitarse con la formación de los hábitos y la utilización de las fuerzas naturales, éste esfuerzo por más leve que sea, no deja de ser una pena que la razón y voluntad humana están destinadas a contrarrestar.

Podemos afirmar que es difícil de explicar las causas por las que el trabajo es penoso, ya que el trabajo en realidad no es más que una forma de la actividad y el actuar es vivir. La inacción prolongada es agotadora. El hombre hace muchas veces esfuerzos voluntarios mayores que los que requiere el trabajo (en los deportes, por ejemplo), pero los hace para satisfacción, mientras que en el trabajo el esfuerzo le es impuesto por la finalidad de satisfacer una necesidad. En este caso el esfuerzo se convierte en la condición anticipada de una satisfacción ulterior, es una labor y por ello es penosa. La razón natural de la necesidad del trabajo se desprende de su misma finalidad.

Pero de la obligatoriedad y laboriosidad del trabajo no se sigue una infamia para el trabajador, pues precisamente por ser algo indispensable para el hombre es necesario para su propia perfección.

En los pueblos de la antigüedad fue despreciado y considerado como indigno del ciudadano el trabajo manual. Aristóteles sostiene que el trabajo corporal es propio de los esclavos, seres envilecidos. Fueron las ideas cristianas las que, elevando al esclavo al nivel de todo hombre y persona, supieron dar al trabajador su verdadero sentido de dignidad, por ser el exacto cumplimiento de su propio ser.

Solo el cristianismo consagró el trabajo, todo el trabajo, como uno de los más sagrados deberes que enaltecen al hombre. Para Santo Tomás, todo verdadero trabajo es un acto moralmente bueno, y por ello, digno de honor y de respeto. "Trabajar es cumplir con la voluntad de Dios".

Las modernas doctrinas, el liberalismo económico, el socialismo y el comunismo han degenerado completamente la dignidad del trabajo, considerándolo como una simple mercancía. La falsedad de estas teorías resalta ante las nociones antes expuestas frente a la naturaleza del trabajo. Si éste participa de todo el sentido espiritual del hombre, es una emanación directa de toda su personalidad libre e inteligente que imprime a sus obras la caracterización propia de su ser.

El carácter personal que el hombre imprime a sus obras, les da un valor original e individual. En todos sus aspectos el trabajo de una persona no es comparable ni se parece al realizado por otra, pues el trabajo, como el hombre mismo en su propia naturaleza, está regido por el principio de la individuación. Santo Tomás nos dice que ningún hombre es igual a otros y que aún en el estado de inocencia habría habido entre los hombre diferencias de edad, de sexo, de cuerpo y de alma. Es decir, cada hombre es un individuo singular, sus obras, que son la expresión de su carácter personal, participan así mismo de la individuación irreductible del hombre que las caracteriza. Esta idea la expresa León XIII: "El trabajo es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella trabaja".

Si fuera técnicamente posible crear una "Moneda Trabajo", capaz de remunerar de modo adecuado el esfuerzo de cada persona humana, en la realidad dicha remuneración tendría que fracasar por éste carácter individual del trabajo. Aún en el supuesto socialista de que "el resultado útil del trabajo por cada unidad del tiempo fuera de un tamaño constante para todos los trabajadores y que las diferencias del esfuerzo subjetivo pudieran medirse mecánicamente, ni aún así podríamos encontrar la unidad de medida del trabajo, no sólo por lo que se refiere a la obra del artista o del pensador geniales, si el mismo trabajo manual más sencillo tiene su valor propio; es algo de la sustancia del individuo y por consiguiente no puede ser sometido

a medida ni a cálculo. "El trabajo, fruto directo de una actividad creadora personal, es singular como lo es toda creación". Por tanto es completamente absurda la doctrina que considera al trabajo puramente en su valor económico como una mercancía, independientemente de los factores personales del individuo. Causa de esta teoría es la tendencia a trabajar al hombre al máximo para sacarle a éste, como si fuera una máquina todo el mayor provecho posible en poco tiempo y después substituirlo con otro que dé el mismo rendimiento. Refiriéndose a estos casos dice León XIII: "es vergonzoso e inhumano abusar de los hombres como si no fuesen más que cosas y sacar provecho de ellos, y no estimularlos en más que en lo que dan de sí sus músculos y sus fuerzas".

Ahora bien, nuestra Ley Federal del Trabajo adopta la teoría humanista al expresar textualmente en su Artículo 3° que el trabajo no es un bien de comercio y para mayor claridad, hacemos una transcripción del artículo en cita, ya que consideramos para nuestro estudio de gran importancia;

"ARTICULO 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva; hace un apunte sobre la dignidad humana, al citar lo siguiente; el multicitado párrafo primero del Artículo tercero de la Ley Laboral en otra de su frases, que "el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta". En un libro hermoso (Statische und dynamische Naturrecht. Verlag Rombach, Freiburg, 1971, pág. 85 y sigts) el conocido maestro de la Universidad de Viena Alfred Verdross, hace un relato histórico que remonta hasta el Génesis, pero revela que el término dignidad humana apareció primeramente en la Patrística, para aparecer siglos después en la escuela del

derecho natural post-renacentista, particularmente en Pulendorf. Hegel acuñó una frase a la que bien poco podría agregarse: se persona y considera a los demás como personas. Superando el desprecio de la antigüedad por el trabajo manual, la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde. Sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos". (3)

1.2.1. Concepto cristiano.

Frente a estas doctrinas totalmente opuestas, ambas absolutistas, las dos irracionales, que afortunadamente ningún país ha aplicado totalmente, se presente la Teoría Cristiana de la sociedad que se funda en la razón misma de la naturaleza del hombre, a quien supone compuesto esencial de cuerpo y espíritu y cuya naturaleza lo lleva a convivir con los demás. Desde su origen, en la familia, principio natural y primera forma de sociedad, se unen el hombre y la mujer, no para buscar un interés personal solamente, sino por el bien colectivo, es esta la primera realización del fin social, que el hombre llega a realizar íntegramente en los grupos más avanzados de la sociedad.

El carácter social por excelencia a que tiene vocación el hombre desde su origen, lo vemos desde que nace desprovisto de todos los medios necesarios para su defensa y provisión, como el único recurso de su razón para, por medio de sus semejantes remediar

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a. Edición. Porrúa. México. 1990. p.112.

sus necesidades; además de la circunstancia exclusivamente propia del hombre del uso de la palabra por la cual puede comunicar sus pensamientos.

Esta natural relación psicofisiológica de los hombres entre sí, los lleva a la unidad social. Por consiguiente, la sociedad no es producto, ni un mecanismo más o menos complejo y arbitrario sino el fruto natural de la propia naturaleza humana. Las fuerzas unidas sociales, los lazos de unión de los hombres entre sí, pertenecen por completo al orden moral, porque sólo una obligación moral debe ser la que corresponda a la necesidad natural de la sociedad, porque a los entes libres y racionales sólo una ley moral puede obligarlos; pero no por esto dejan de ser reales estos lazos. Entre el individuo y la organización total estatal, existen diversos organismos intermedios y derechos y vida propia. La familia es miembro social intermediario natural entre el individuo y el Estado, porque la familia por su naturaleza, por su origen y por su fin, tienen prioridad lógica y real de derechos independientemente del Estado.

Es así mismo necesario y natural que la sociedad moderna se encuentre dividida en clases sociales y naturalmente seleccionadas.

La clase social resulta de una similitud de condiciones de vida y de trabajo, de una comunidad de intereses materiales y morales, que hace espontáneamente reunirse y solidarizarse a hombres y familias que obedecen a idénticas necesidades de existencia. Más al aceptar la idea de clases sociales, no nos referimos a las fundadas en las nuevas diferencias económicas, pues no es posible aceptar que los hombres y su valor social se estimen a base de dinero. Es así mismo inaceptable la selección biológica fundada a la inexistente pureza de raza inventada por las teorías modernas; la única selección posible es la que se funda en la naturaleza misma de las cosas. Así como los individuos son personalmente individuales y diferentes entre sí

tanto en ser como en su obrar, así las reuniones o sociedades por ellos formadas deben tener ese distintivo de personalidad; tanto la división de clases como su selección tienen como base esta diferencia de aptitud, facultades y oficios sin los cuales no puede existir sociedad alguna; la misma diversidad de fortuna es causa de los diversos oficios, ya que ésta mueve a los hombres a prestar éste o aquel servicio y si todos fueran ricos, ¿quien sería, quien se pondría a servir?

Establecida la necesidad natural de la vida del hombre en sociedad, toca ahora ver, en relación con ésta, el ejercicio de su actividad, cuyos caracteres personales han quedado establecidos; en otras palabras, pasamos a examinar el carácter y función social del trabajo.

De la misma necesidad social del hombre se desprende el doble aspecto personal o individual de la actividad humana. Y la diferencia de clases y fines individuales exige la existencia de un orden jurídico y social que, con la organización de las diferentes profesiones, actividades y capitales, y con dependencia mutua entre sí, garantice la utilidad del trabajo y de la producción en beneficio de todos como unidad colectiva. Por tanto, el trabajo, por su doble aspecto y finalidad, no se estimará en lo justo, ni se remunerará equitativamente, sino se atiende juntamente a su carácter individual y social.

El carácter social por excelencia del hombre, ha tenido una realización íntegramente en materia de trabajo, en las asociaciones. Las corporaciones de la Edad Media y nuestros modernos sindicatos han sido medios para satisfacer las tendencias humanas de asociaciones profesionales que establecen las diferencias de clases, pero que si no se coordinan y complementan mutuamente, si especialmente no se unen el capital y el trabajo, la actividad y producción humanas serán nulas para el bien colectivos. Para que el trabajo del individuo matice íntegramente su carácter social, debe estar conforme con el fin

de la colectividad, por lo cual debe estar subordinado y obligado a contribuir al bien común.

Este resultado no puede ser eficazmente alcanzado, sino cuando las voluntades individuales, conscientes de ese fin social procuran alcanzarlos asociando sus voluntades en cuerpos profesionales organizados hacia ese mismo fin; cuando por encima de las voluntades individuales establece un organismo superior, que represente los intereses generales, competente para definirlos y regularlos y suficientemente fuertes para dirigirlos, eficiente y efectivamente los esfuerzos e intereses de todos, conciliados y equilibrados hacia el bien general.

1.3. Finalidad y trabajo.

El fin del trabajo podemos verlo desde un punto inmediato y personal o desde su aspecto y fin social. El fin personal puede considerarse próximo o remoto; el primero es el afán y deber natural del hombre de procurar a satisfacer sus necesidades; el remoto está en relación con la razón misma de la existencia. Si la vida humana carece de significación y la única razón de la existencia es el placer, no puede justificarse la obligación de trabajar; si se le niega al hombre todo fin trascendente, Max Weber mencionaba "entonces la vida resulta un enigma indescifrable y la ciencia no puede dar respuesta alguna al doble problema del sentido de la vida y de la significación del trabajo".

Precisamente éste falso concepto de la vida es uno de los motivos por los que, cuando el costo de la vida sube considerablemente en relación con los bajos salarios por lo cual el sostenimiento del obrero se vuelve prácticamente imposible, se multiplican los suicidios y homicidios familiares, el desprecio a la existencia es evidente.

La doctrina social católica establece la obligación y necesidad del trabajo, porque le da sentido y razón de ser, temporal uno,

eterno el más sublime y último fin de la actividad humana. En el universo, cada criatura existe en virtud de su acto y de su perfección propios; las criaturas inferiores son creadas para el bien de las criaturas superiores, por ello es que las inferiores al hombre son creadas para éste, y cada criatura sirve para la perfección de todo el universo. Por último, éste, con todas sus partes, está ordenado a Dios como a su fin. León XIII dice: "Entender lo que en verdad son y apreciar en lo que deveras valen las cosas perecederas, es imposible sino se ponen los ojos del alma en la otra vida que no ha de tener fin; la cual vida si se quita, perecerá inmediatamente el concepto de verdadera noción del bien y hasta se convertirá éste universo en un misterio inexplicable a toda investigación humana".

La finalidad pues, del hombre, su propia perfección, le da valor y significación al trabajo: es el instrumento y medio práctico necesario para lograr su fin temporal y eterno. Sin trabajar no puede existir hombre perfecto, sin trabajar no podemos concebir ni al héroe ni al santo.

Por otra parte, aun en el terreno puramente natural, las obras humanas siempre perfectibles y la inteligencia humana en su insaciable sed de superación, dan realidad orientadora a la actividad del hombre en torno de ese ideal económico y social de, "obtener la mayor utilidad con el menor esfuerzo posible", cada paso en pro de éste ideal, da realización temporal de mejoración al obrar humano.

Este fin que, por temporal es tangible para el hombre, y el eterno que por infinito supera a todas las fatigas y sacrificios, son los que pueden darle plena satisfacción a su esfuerzo; con ésta doble finalidad sí tiene razón de ser la existencia y vale la pena de ser vivida.

1.3.1. Aspecto social del trabajo.

El hombre vive necesariamente en Sociedad; todos sus actos están necesariamente relacionados con toda la colectividad a la cual aprovecharán o perjudicarán según las circunstancias en las que se verifiquen. Aun los actos más personales del individuo tienen repercusión e interés social. El acto de comer, por ejemplo, le interesa a la colectividad en su aspecto general, porque necesita para su vida que todos sus miembros estén suficientemente alimentados.

Por consiguiente, del concepto que el hombre tenga de la sociedad, dependerá su actitud y trabajo individual.

Dos teorías modernas fundan la sociedad en principios totalmente opuestos. La filosofía comunista la funda en los principios del materialismo dialéctico e histórico de Marx. Enseña que no existe sino una realidad que es la materia con sus fuerzas ciegas, la cual, por evolución, llega a ser planta animal u hombre. La misma sociedad humana, según ésta doctrina, no es más que una apariencia y forma transitoria de la materia en evolución, que por necesidad ineludible tiende a llegar en un perpetuo conflicto de fuerza, a una síntesis final: la sociedad sin clases. Para ésta doctrina, como es natural, no existe ni Dios ni espíritu, toda su vida supraterránea es ilusoria, solamente la materia felicidad conseguida en la vida presente es realidad y única posible. Sostienen los comunistas que los hombre pueden acelerar el conflicto que ha de conducir al mundo hacia la síntesis final; de ahí que ponga todo su esfuerzo por hacer más agudos los antagonismos que surgen entre las diversas clases de la sociedad; la lucha de clases toma el aspecto de una cruzada por el progreso de la humanidad. En cambio todas las fuerzas, sean las que fueren que resistan a estas violencias sistemáticas deben ser aniquiladas, como enemigos del género humano.

El comunismo desprende al individuo de toda libertad y de todo derecho que como persona humana le pertenecen; el Estado absorbe todos los derechos y todas las libertades; frente a él no existe

ninguna autoridad ni derecho, y al desconocer todo lo espiritual y sagrado, destruye toda ley y todo vínculo jurídico-moral; el matrimonio y la familia los convierte en institución puramente artificial y civil, como fruto de un placer accidental y material determinado por un sistema económico; no hay ni contrato, ni vínculo indisoluble, ni otro cualquiera que ligue a la mujer o al hombre entre sí, ni con la familia, ni con la casa. Con la emancipación del hombre y de la mujer, los separa de la vida económica del hogar y del cuidado de los hijos, dejando al cuidado de la colectividad el del hogar y el de la prole y, por tanto, es de su incumbencia exclusiva totalmente el derecho de educación.

En la sociedad comunista la jerarquía social se establece en relación con el orden económico; su ideal es obtener por medio del contrato colectivo el superior aumento en la producción posible en una sociedad, para que así todos los individuos puedan gozar dentro de su capacidad de la mayor cantidad de bienes que es la mayor felicidad a que pueden aspirar en su paraíso económico material. El Estado ejerce el derecho, arbitrario e ilimitado sobre la persona: impone el trabajo y distribuye la producción y la riqueza colectivos según su propio criterio; cada individuo debe dar según su fuerza y recibe conforme a sus necesidades.

La mejor crítica que puede hacerse a la doctrina comunista, es hacer ver sus consecuencias. La inexistencia de lo espiritual y moral da origen a la completa degradación del individuo, cuya vida no podrá distinguirse de la de las bestias: su única finalidad se reduce a procurarse el mayor placer en las funciones puramente animales: la alimentación y la reproducción, teniendo el honor, el pudor y la honra como perjuicios, serán los únicos fines mientras puedan producir algún placer lo cual será la absoluta legalización de todos los vicios. El trabajador queda regido por la única ley en manos del Estado de la superproducción, por lo que la moral en relación con la

organización estatal de la economía y las reglas económicas se transforman en reglas de moral. El interés individual y familiar del trabajo desaparece y solo queda la obligación arbitraria de servir a un interés puramente estatal; porque si el individuo sabe que por más que mejore y aumente su producción, no será él quien aproveche esa superación y por el contrario con su mínimo de esfuerzo, siempre tendrá satisfechas sus necesidades, carecerá de todo aliciente que lo mueva a su superación.

Frente a la sociedad comunista se presenta la teoría opuesta de la sociedad capitalista; en ésta el hombre moral es el hombre de dinero que puede cumplir con las obligaciones que ha contraído en sus negocios. Se le puede establecer plenamente el adagio de: cuánto vales, cuánto tienes. La única obligación del individuo es aumentar su capital, por lo que la simple apariencia de honradez hará las veces de la verdadera honradez. La vida social capitalista, será una mecánica social; su moral pura técnica. Todas las relaciones entre los hombres, ante ésta teoría, son de carácter económico, bajo el aspecto del interés personal por un mayor lucro posible, por lo cual sus relaciones están rodeadas de una completa desconfianza. Para la sociedad capitalista en su sentido más completo, el dinero, el capital, lo es todo, medio y fin supremos; la riqueza llega a quedar independiente de todos y no sujeta ni a límite ni a regla; por lo cual puede decirse que en determinados momentos históricos en la sociedad capitalista ha imperado como regla suprema; "que perezca el hombre con tal que se desarrolle la producción". Además, si el capital es sujeto, objeto y fin independientemente de la persona, carece de responsabilidades morales y sociales, y raros los capitalistas o accionistas que se preocupan de la honestidad del negocio en que tienen colocado su dinero, del fin que persiguen y de los procedimientos que emplean.

Como consecuencia de éste régimen de "mal capitalismo" encontramos en su predominio sobre el trabajo, toda norma legal que favorezca los justos derechos del trabajador, será

despreciada por el capitalista que buscará la forma de Burlarla si así logra un beneficio y un aumento para su capital. Para el trabajador en cambio significará su trabajo un perenne tormento al que tiene que esclavizar su razón y su voluntad, como única forma de lograr un salario de hambre. Puesto que el capitalista, el único objeto que persigue es el mayor aumento posible de su riqueza, para él no existe limitaciones de tiempo o enfermedad, todos los medios serán lícitos para obtener el máximo grado de utilidad del obrero, a pesar de que con ello lo agote totalmente.

1.3.2. Aspecto económico del trabajo.

Dentro del campo económico, la importancia del trabajo ha sido exagerada por unos y restringida con exceso por otros. El verdadero valor económico del trabajo está en relación con la producción, distribución y circulación de la riqueza, de las cuales, pero principalmente de la primera, es el factor más importante o causa inmediata, sin embargo, haremos un análisis de los citados aspectos con el objeto de comprender la relación de la economía y el trabajo.

1.3.2.1. El trabajo como producción.

El trabajo no es creación, sino producción. La fuerza productiva del trabajo no realiza la producción de nuevas sustancias, sino que se reduce a la transformación de materias, de las cuales tiene necesidad para ejercer sobre ellas su acción. Aún en la producción de especies vegetales ó compuestos químicos, el hombre se limita a disponer los materiales según el orden exigido por la naturaleza para la germinación o para la combinación, las fuerzas naturales hacen lo demás. En un país donde el hombre solamente tenga al alcance de su mano la piedra, su trabajo se reducirá a obras de piedra, su esfuerzo queda

restringido notablemente por la materia prima y el capital, factores de los que necesariamente tiene que aprovecharse para lograr su eficiencia económica. La producción del trabajo, por tanto, es mucho más limitada de lo que pretende la escuela socialista; "Es una fuerza motriz dirigida por una inteligencia". Si bien es verdad que ésta inteligencia directora es tan poderosa que, a condición de que no le falten sustancias sobre que actuar e instrumentos que utilizar, es capaz de transformar el mundo.

1.3.2.2. El trabajo como producto de utilidad económica

No solo el trabajo agrícola, sino también el de industria manufacturera y fabril, es productivo, sino de nuevas sustancias, cuando menos de utilidad económica. Todo trabajo responde a la necesidad de adoptar los bienes naturales a la satisfacción de las necesidades materiales humanas. Es trabajo el del agricultor que prepara su terreno para depositar la semilla que, mediante sus cuidados convenientes le ha de dar el fruto aprovechable; es trabajo el cavar la tierra, la transformación de las materias primas, la producción de una obra de arte, la prestación de un servicio, el llenar los deberes que impone una profesión liberal, etc.; el ejercicio de la actividad humana cualquiera que sean la esfera y forma que en ésta actividad se ejerza, significa un esfuerzo del hombre aplicado a satisfacer sus necesidades y, por consiguiente, significa económicamente una utilidad.

Compárese, el puñado de barro con la estatua modelada por el trabajo; el lino bruto con la fina tela que sale de manos del tejedor; el trigo en sus espigas con el pan, y se comprenderá entonces una parte de la importancia productiva económica del trabajo.

En este orden de ideas, el trabajo es el más activo y fecundo de todos los factores de la producción.

El capital, la materia prima, son formas inertes de riqueza que, sin la mano o inteligencia del hombre que las aplique a una función por él prevista, son inútiles para la vida humana. Las mismas fuerzas naturales, sin inteligencia del hombre que las oriente hacia un fin económicamente útil, pueden o lleguen a ser nocivas para su existencia. Por tanto, el trabajo es el único factor verdaderamente activo y fecundo en todos los casos de producción, especialmente en la industria fabril y manufacturera en que frecuentemente el producto debe a él todo su valor.

En conclusión debemos decir que el trabajo proporciona a la sociedad la suma de bienes materiales que le son indispensables y contribuye a realizar la ley fundamental de solidaridad o sea el vasto sistema de compensación, que hace dependientes unos de otros los diferentes ramos de actividad y las diferentes condiciones de la vida humana.

1.3.3. Formas de trabajo.

El trabajo del hombre como acto esencialmente humano, además del ejercicio de las fuerzas musculares, exige necesariamente el concurso del entendimiento y de la voluntad, en la cual, vimos, se distingue esencialmente de la actividad de la bestia o el funcionamiento de la máquina. Sin embargo, en razón de la mayor o menor parte que en él toman las distintas facultades del hombre, se divide en trabajo muscular y trabajo intelectual. El trabajo muscular es el que se ejerce predominantemente por las fuerzas físicas. En toda obra de producción humana hay que distinguir la invención, la dirección y la ejecución; en ésta última es predominante el trabajo muscular; las dos primeras por su propia naturaleza pertenecen al trabajo intelectual, que no es sino la aplicación de la inteligencia, de la razón ordenada a la producción de una utilidad económica. Uno y otro trabajo, el intelectual y el muscular, requieren el concurso de la voluntad.

Estas dos formas de trabajo, no obstante que por su origen se identifican plenamente con la personalidad del individuo y por lo mismo participan de las mismas características esenciales, sin embargo, por su diferencia de acción deben estar moral y socialmente coordinadas en un orden de subordinación. Santo Tomás sostiene que todo trabajo, manual o intelectual tiene un valor plenamente moral y humano y, por ello, el derecho a una justa remuneración. El obrero manual, el abogado el médico, el profesor, el sacerdote, tienen derecho a un salario en virtud de que todo servicio social debe ser remunerado. Pero él mismo sostiene en la "Suma Contra Gentiles", que el trabajo intelectual es intrínsecamente superior al trabajo manual. León XIII reconoce así mismo un valor positivo y una vocación divina del hombre sobre la tierra, en todo trabajo manual o intelectual y a su vez atribuye la mayor dignidad al trabajo intelectual. Es evidente que si de la naturaleza y caracteres hemos sacado los del trabajo, así como en el hombre sus fuerzas físicas están subordinadas a la dirección y orientación del entendimiento, así también en el trabajo, el que es predominantemente físico debe estar guiado y subordinado al trabajo intelectual.

1.3.4. Derecho del trabajo.

El Estado es, además de una comunidad social, una comunidad jurídica, por lo cual las relaciones entre los hombres y las cosas en la sociedad, y por consiguiente del obrero y de la clase obrera, deben reglamentarse no solamente de acuerdo con normas morales, sino también por normas jurídicas rigurosas. Pero éstas para ser justas, deben adaptarse a la naturaleza del sujeto que rigen; de ahí la necesidad de que el derecho reconozca y ampare los varios derechos particulares reconocidos a la persona humana y la naturaleza de tales derechos.

Antes que todo, el hombre, por el solo hecho de ser, de existir, tienen derechos propios y soberanos, y el primero y principal es el derecho a la vida y, por consiguiente, derecho a su trabajo. El derecho a la existencia incluye el derecho de poseer y adquirir todos aquellos bienes que son necesarios al hombre para su conservación. Este derecho no podría ser materia de discusión en un tiempo en que hubiera tierras no apropiadas y posibilidades ilimitadas de trabajo remunerado; pero hoy, que prácticamente todas las tierras son materia de explotación y con ello desde hace tiempo son objeto de derecho, es de vital interés buscar la forma de asegurar la existencia de los hombres que no son propietarios ni pueden explotar terrenos ya apropiados.

Para la teoría individualista el derecho absoluto de propiedad no da lugar a discutir la existencia de un derecho a la existencia de los hombres que han llegado a la vida demasiado tarde. Para el socialismo tampoco hay problema, puesto que el Estado es el único sujeto de derecho y el único que puede poseer y adquirir bienes, la persona humana no tiene ningún valor propio ni especial derecho. La doctrina social católica expone que más antiguo que el Estado es el hombre y por tanto, antes que se formase Estado alguno, el hombre ya tenía por naturaleza, por el hecho mismo de existir, el derecho de cuidar de su vida y de su cuerpo. Si en el orden especulativo reconocemos que el hombre tiene un derecho a la existencia, de ahí se desprende prácticamente el derecho de poseer y el derecho de adquirir lo que es necesario para su conservación. Este derecho no es absoluto, sino que está restringido por el derecho idéntico de los demás y por el bien colectivo.

Mas si el derecho a poseer bienes es necesario al hombre, el derecho al uso y ejercicio de su fuerza y actividad es imprescriptible; éste derecho sería asimismo nulo, si no pudiera poseer el producto de su trabajo.

La fuerza de trabajo pertenece al hombre de un modo absoluto; está forzosamente ligada a la persona humana subordinada exclusivamente a su propia voluntad y razón, sin que ninguna voluntad extraña pueda ni deba violarla. El derecho por tanto al trabajo, se entiende en el sentido de que se prohíba toda intervención exterior que pueda impedir el ejercicio de éste derecho.

La acción del Estado en relación con éste derecho del hombre al trabajo, debe en primer lugar favorecerlo quitando los obstáculos que puedan impedir su libre ejercicio; además, debe proveer a la prosperidad económica general, mediante una sana política, multiplicando las posibilidades de trabajo suficientemente remunerado. Pero esto no faculta al Estado para que, en casos normales, obligue al individuo a una determinada prestación de servicios, pues entonces absorbe y nulifica por completo la libertad de ejercicio del hombre, a la que tiene absoluto derecho.

"Indudablemente que el Derecho de Trabajo es una de las últimas ramas que han brotado del árbol que contemplamos. Si ella pretende ser efectivamente como creemos que lo es; una rama de la ciencia jurídica, deberá estar nutrida por los principios generales del Derecho ya que, de lo contrario, no podría recibir éste título y ésta apreciación, que parece tan obvia, es necesario formularla ante las acometidas que sufre el Derecho Laboral, al que se pretende atribuir, como Ordenamiento, características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica". (4)

(4) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18a. Edición. Porrúa. México. 1994. p. 19.

2. Formas de remuneración del trabajo.

2.1. Concepto de salario.

Respecto al concepto de salario no es posible establecer un concepto único que sea válido y aceptable para todas las disciplinas, ya que, por ejemplo, para la economía el salario representa un costo, en tanto que para la psicología, el salario es un factor que es suficiente para el desarrollo social para llegar a tener mejores formas de vida.

Desde un punto de vista jurídico, el cual es el que nos interesa, nos encontramos que nuestra Ley Federal del Trabajo constantemente utiliza diversas palabras, unas sinónimas y otras antónimas del salario, como por ejemplo: retribución, pago, remuneración. En tanto que en la doctrina el uso de palabras es mucho mayor: merced, pago, sueldo, honorarios, derechos, etc.

Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, nos aclara éstas denominaciones, y nos dice que etimológicamente la palabra salario viene de "salarium", que significa sal ya que era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal. En cambio, sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada, que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

Tomando en consideración lo anteriormente dicho, el criterio más práctico y lógico es el de utilizar la palabra salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo.

En la Ley Federal del trabajo de 1931 se definió al salario, estableciendo que era "la retribución que debe pagar al trabajador por virtud del contrato de trabajo". En cambio, la Ley Laboral en vigor establece en su Artículo 82 que; "salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Podemos observar claramente que la Ley Laboral en vigor se apartó de los preceptos establecidos en la Ley de 1931, ya que el nuevo artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo supera el problema respecto a la concepción contractualista, al suprimir lo referente a la "retribución que debe pagar por virtud del contrato del trabajo".

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo, al definir al salario, solamente se limita a señalar la obligación de pagar. Se ha afirmado que "para formular un concepto legal del salario habremos de atenernos a los precepto legislativos de derecho positivo, pero, además de lo expuesto anteriormente, se debe de tomar en cuenta que el fenómeno salario es un fenómeno humano, que puede ser también controlado por medios estadísticos, siempre que la estadística se ponga al servicio de la moral, atendiendo a que el sistema de trabajo por medio del salario han de entrar en función el espíritu de colaboración de una o varias personas y aun de la autoridad pública".

Para Barassi, es la "contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así con la relación contractual completa el carácter de la relación a título oneroso".

Como podemos ver todos los conceptos anteriores que hemos señalado, relacionan al salario con la prestación de servicio, por tanto creo conveniente señalar que el salario debe de seguir la idea de la relación de trabajo, de la protección al trabajador.

Para concluir con este tema, podemos apuntar que la definición de salario debe siempre de tomar en cuenta los siguientes puntos:

1. Condición social y económica del trabajador.
2. Cuantificación del esfuerzo.

Por tanto, podemos afirmar que el salario es la retribución que debe el patrón al trabajador por sus servicios, a fin de que pueda tener una vida con dignidad, que haga posible la

superación del trabajador y de su familia, y que dicha retribución no sea inferior a la fijada por la Ley Federal del Trabajo.

Para los fines de nuestro estudio podemos afirmar que; "la idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de alcanzar su fuerza de trabajo".(5)

2.2. Teoría sobre el salario.

Para poder dar un concepto de salario, creo conveniente hacer un breve resumen de las diversas teorías que hablan al respecto. Para ello haremos cita de los diferentes sistemas que han existido acerca del salario.

2.2.1. Teoría liberal.

Conforme a esta teoría, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia; en otras palabras, lo que le cuesta a la sociedad "permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza".

En esta teoría concibe al salario como el precio que se paga por el trabajo. Además, según este sistema, el salario lo determina la oferta y la demanda, considerándose al trabajo como una mercancía que puede conducir a la despoblación obrera, al dar lugar a los llamados salarios de miseria, en virtud de la ley conocida como la Ley de bronce, atendiendo a que el trabajador por beneficio propio no debe ganar mas de lo que restringidamente necesita para subsistir, pues disfrutar de un

(5) DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 6a. Edición. Porrúa. México. 1985. p. 177.

salario que sobrepase tales necesidades, origina el aumento de desocupados y la natural baja del salario.

También explica esta teoría, que de no compensar al trabajador en la forma que él mismo prevé, está expuesto a perecer y de suceder así vendrá el fenómeno contrario: falta de brazos y alza de salarios.

En mi opinión, esta teoría es injusta, puesto que solo toma en cuenta las necesidades primarias de la clase trabajadora, sin permitir que el trabajador tenga aspiraciones superiores. Además, el salario no siempre se inspira por la ley de la oferta y la demanda, pues, a veces su determinación se hace al margen de ella.

2.2.2. Teoría Marxista.

Marx, en su teoría del salario y de la acumulación, pone de manifiesto la explotación que sufre la clase obrera, por la burguesía al aprovecharse ésta de la ganancia que da el salario. Para Marx, el salario es la forma desfigurada que reviste el valor de la fuerza de trabajo. Es la expresión en dinero del valor de esa fuerza, es decir, el precio de la fuerza de trabajo; sin embargo no hay que confundir la fuerza de el trabajo con el trabajo mismo. Marx establece que la fuerza de trabajo es la capacidad para trabajar, mientras que el trabajo, es la fuerza de trabajo puesta en movimiento, es el gasto de la fuerza de trabajo.

Dentro de ésta teoría, el salario sirve para apoyar la plusvalía, entendiéndose por plusvalía la diferencia entre el valor de los bienes producidos y el salario que recibe el trabajador, por cuanto que con su cuantía se remunera a la clase obrera, el valor verdadero de su fuerza de trabajo.

Por otro lado, establece que el factor principal que determina el valor de las cosas, lo constituye el tiempo invertido en su ejecución, por lo que el valor de una mercancía cualquiera que

sea esta, está representada por la suma de valores que han entrado en ella.

Esta doctrina es equivocada ya que muchas de las cosas u objetos tienen un valor muy superior al del trabajo que encierra.

2.2.3. Teoría del fondo del salario.

En este sistema, el salario se determina por la proporción que existe entre el dinero disponible y una mayor o menor población obrera.

Este sistema se parece mucho a la teoría liberal, ya que el salario depende del aumento o disminución del número de trabajadores.

2.2.4. Teoría del pensamiento.

Esta teoría, también llamada teoría del rendimiento es aquella que establece que la cuantía del salario depende del mayor ó menor rendimiento de los trabajadores.

En este se comprende fácilmente, que no es de ninguna manera equitativa esta forma de determinar el salario.

2.2.5. Sistema Truck System.

La palabra truck traducida al español significa: cambio, trueque, permuta ó comercio.

Este sistema obedece a un aparente sentimiento de proporcionar a los trabajadores alejados de los centros de población los medios de subsistencia, y por lo tanto llegó a constituirse en el medio mas eficaz para el patrón de asegurar a sus obreros mediante la imposición de adquirir las mercancías de sus establecimientos, independientemente de que entraña una venta a crédito, que al pasar el tiempo, por los réditos se convertiría en un pasivo que no les permitía separarse de la empresa en tanto no lo pagaran.

Definitivamente, este sistema además de ser una figura delictiva, es una forma de esclavizar a la clase trabajadora al no poder ésta, tener la libertad de dar por terminada la relación laboral, sin antes cubrir sus deudas con el patrón.

2.2.6. Doctrina católica.

Esta doctrina tiene su fundamento, en que nada hay de injusto en la retribución del trabajo se haga mediante el régimen de salarios, lo que no rebaja al hombre, es decir, lo creado debe de ser propiedad del que lo ha producido; no habiendo dificultad alguna cuando el trabajador y el dueño son una misma persona. Mas si fueran diferentes, Pío XI afirmó que "sería injusto que una de las partes, negando toda eficacia a la otra, vindicase para sí todo el fruto". Se señala como principal deber el de dar a los obreros un salario justo.

La Encíclica Costi Conubii afirma, que debe de darse al padre de familia lo necesario para su sustento y el de su familia, no siendo lícito establecer salarios mezquinos que no sean suficientes para alimentar a la familia, con lo que parece afirmarse el derecho de los obreros a un salario vital, aumentado con las otras remuneraciones.

Contra el salario justo lo sería el injusto, y, sería injusto pedir salarios desmedidos, que la empresa, sin grave ruina propia y consiguientemente de los obreros, no pudiera soportar. Pero no debe refutarse causa legítima para disminuir a los obreros, el salario, la ganancia menor debida a negligencia, pereza o despido en atender al progreso técnico y económico". Esta teoría tiene el defecto de dejar al patrón que él determine el salario y solamente hace recomendaciones de carácter general. En mi opinión, debe de atender a dos situaciones, que son:

1. La función que realiza el trabajador dentro de la empresa y;

2. El aspecto económico y social del trabajador, es decir, que el salario siempre debe de tener en cuenta que el trabajador tenga una vida decorosa.

2.3. Salario justo.

El salario es un problema de interés social o colectivo, así como individual, ya que el Estado tiene el deber de asegurar y mejorar el nivel de la sociedad y del individuo en particular. Como analizamos en el inciso anterior, la Iglesia Católica ante el pensamiento liberal y socialista respecto al salario, propuso en su doctrina, que el salario debe de ser suficiente para el trabajador y su familia. La Encíclica Rerum Novarum dada por el Papa León XIII, se declara que el trabajo tiene dos cualidades: "La primera es, que es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella trabaja, y para utilidad de él; se la dio la naturaleza. La segunda, es, que es necesario, porque el fruto de su trabajo necesita el hombre para sustentar la vida, y sustentar la vida es un deber primario natural que no hay mas remedio que cumplir".

Sustentar la vida, efectivamente es un deber común a todos, y faltar a este deber es un crimen. De aquí nace necesariamente el derecho de procurarse aquellas cosas que son menester para sustentar la vida, y esas cosas solo se logran trabajando.

"Pero no solo basta que el obrero y su patrón convengan libremente en algo, y particularmente en la cantidad del salario, sino que además que el salario que perciba el obrero no debe ser insuficiente para la sustentación de un obrero que sea frugal y de buenas costumbres. Y si acaeciére alguna vez que el obrero, obligado de la necesidad o movido del miedo de un mal mayor, aceptase una condición más dura que, aunque no quisiera aceptar por imponerselo el patrón, sería hacerle violencia, y contra esa violencia reclama la justicia".

En mi opinión y siguiendo a Néstor De Buen, que un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, y el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad, y al progreso general de los hombres.

Por lo tanto, un salario justo es aquél que respete la dignidad del trabajador, y que toma en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas del mismo.

2.3.1. Aspectos generales.

La idea de salario es punto fundamental del Derecho del Trabajo. El salario es la prestación económica más importante que el patrón debe a sus trabajadores por los servicios que estos le prestan, así podemos afirmar que entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patrones, una de ellas será la de pagar una retribución a sus trabajadores.

Para que el salario cumpla con su misión deberá satisfacer ampliamente todas las necesidades del trabajador y de su familia. Sobre este tema hay que mencionar lo que al respecto estableció la Declaración de los Derechos del Hombre de la Constitución de 1857 que al efecto dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento". Este principio pasó más tarde a la Constitución de Querétaro, y en el artículo 123 Constitucional se habló además de salario remunerador.

El salario debe atender el respeto a la dignidad del trabajador, en los términos del Artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo: Esto quiere decir, que el prestador de servicios tiene en el salario, los medios necesarios para sostenerse tanto él como su familia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo al definir en su Artículo 20, la relación laboral la hace consistir en la prestación de un

servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario. Por lo tanto constituye uno de los elementos básicos de dicho anexo.

Aun cuando la definición del contrato de trabajo pareciera que la única obligación del empleador fuese la de pagar la retribución correspondiente al trabajo prestado por el empleado, es indudable que del mismo concepto surgen otras obligaciones accesorias derivadas del poder de dirección del empresario que condiciona su autoridad para organizar y dirigir la explotación y tareas que se realizan en ellas, velando ante todo por la seguridad de la vida y de la capacidad física y moral de sus subordinados, pues no debemos olvidar que en el contrato laboral tiene un aspecto relevadamente personal en cuanto significa la utilización de la actividad física o mental del hombre, bien distinta, por cierto, de la de los objetos materiales tanto en sus consecuencias individuales como sociales.

Resumiendo, para la fijación del salario en general habrá de tenerse en cuenta tanto consideraciones familiares como la posibilidad del desarrollo de una vida decorosa; ya que de lo contrario, provocaría conflictos que afectarían seriamente la vida social.

2.3.2. Naturaleza jurídica del salario y sus caracteres.

"El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo".

"El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social".(6)

Sin embargo para poder determinar la naturaleza jurídica del salario, creo conveniente citar algunos criterios.

(6) DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5a. Edición. Porrúa.México. 1994. p. 202.

Un criterio dice que el salario es una contraprestación del trabajo, dada la naturaleza onerosa y sinalacmática del contrato el trabajo. No puede calificarse, en cambio como precio del trabajo, ya que ello supone confundir al contrato de trabajo con el de compraventa, además, de tener un carácter alimentario.

Otro criterio sostiene que si el salario se estima como una obligación, tal obligación en cuanto efecto o contenido de la relación hay que tener en cuenta que es necesario. Y que, su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que fuerza al reconocimiento de la menos necesaria existencia del otro término de referencia; el servicio o trabajo cuya prestación se conviene. La retribución que antes de contraprestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual esta no se da. De esta significación esencial, la relación de trabajo es prestación de servicio por cuenta ajena mediante retribución.

Asimismo, otro criterio sostiene que el salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario. El salario es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido.

En mi opinión, la naturaleza jurídica del salario es la de una contraprestación económica, es decir, de carácter patrimonial, el cual puede cubrirse una parte en efectivo y otra en especie. Una vez analizada la naturaleza jurídica del salario, podemos afirmar que los caracteres del salario son los siguientes:

1. Remunerador: El término remunerador apareció por primera vez en nuestro derecho en el Artículo 123, frac. XXVII, inciso A, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Además, el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, confiere

al trabajador el derecho de ejercitar la acción ante la Junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; y el Artículo 85, determina que el salario será remunerador.

Por lo tanto podemos determinar, que será salario remunerado el que toma en cuenta la jornada y capacidad del trabajador. Además, podemos añadir que el salario remunerador es la justa compensación que el trabajador recibe a cambio de la energía en beneficio de su patrón.

Como podemos observar el salario remunerador se inspira en el concepto de salario justo y por ello tiende a que el trabajador reciba lo que le corresponde por su trabajo a fin de que satisfaga sus necesidades y las de su familia.

Por tanto, podemos deducir que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo cuando trabaje la jornada legal máxima; pero a contrario sensu, también será remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra a consecuencia de una jornada inferior a la máxima, en este caso se tomará en cuenta un criterio de proporcionalidad.

El salario remunerador ha quedado consignado en la Jurisprudencia número 152, en los siguientes términos:

"Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva; sino simplemente por una cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pago por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado".

(Apéndice 1917 a 1965, p. 144)

Por tanto, podemos decir que en el salario remunerador, además de la remuneración debida por un esfuerzo determinado, se toma en consideración para su fijación la intensidad y la calidad de éste; es decir, que la retribución genérica se suma al valor que económicamente tiene la calificación del servicio, por lo tanto podemos comprender que la fijación de un salario remunerador no

obedece a reglas fijas o inmutables que permitan su determinación sin previo análisis del caso concreto.

Resumiendo podemos establecer que será salario remunerador el que de acuerdo con el texto constitucional, debe pagarse al trabajador por el servicio prestado de modo que el salario produzca todos sus efectos económicos.

2. Suficiente; La característica de suficiencia del salario se desprende claramente del Artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general atendiendo a valorizaciones estadísticas, bien contemplado el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y aun los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual, lo suficiente carece de relevancia ya que contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales rompería con el principio consignado en la fracción VII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional en el sentido de que "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad", y que recoge también la fracción XI del Artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto, podemos decir que salario suficiente es aquel que alcanza para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador en un momento histórico determinado, haciendo que los salarios sean justos o remuneradores. De aquí la obligación del Estado de intervenir, dictando medidas de emergencia que compensen la insuficiencia de los salarios.

3. Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo. Definitivamente nunca podrá pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso.

El Artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "el salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley.."

4. Debe de ser Equivalente: La equivalencia del salario lo consagra el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "a trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder salario igual". En el segundo párrafo del Artículo 3° se consagra también la característica de equivalencia al disponer: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social".

5. Determinado: Esta característica se encuentra expresada en forma categórica en el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en general en el texto de los Artículos 82 y 83, de la propia Ley. Esto significa que el trabajador debe de conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho (salario por cuota diario), o a conocer las bases que servirán para su cálculo (porcentaje de comisión, prima por unidad producida, etc.).

La determinación es nota de la retribución. Esto significa que no podría válidamente celebrarse un contrato de trabajo con retribución indeterminada.

6. Debe cubrirse periódicamente: Esto quiere decir, que el pago del salario está sometido a disposiciones precisas. Por ejemplo, a los obreros la ley exige que se les cubra el salario semanalmente y a los demás trabajadores cada 15 días como lo establece el Artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo.

Pero, sin embargo, podemos apreciar que estas disposiciones admiten modificaciones. Así por ejemplo, en el salario a comisión, resulta que el pago se haga con base en liquidaciones mensuales o incluso al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

Por último podemos decir que dentro de las características del salario, se encuentra también la de la libre disponibilidad del salario por parte del trabajador y la de que el salario ha de pagarse en efectivo en moneda de curso legal.

2.3.3. Integración y fijación del salario.

Para determinar los elementos que integran el salario es necesario señalar los diferentes planteamientos que se han formulado al respecto:

1. Hay quienes sostienen que el salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o se fija por mes, quincena, semana, decena, jornada o día. Por lo tanto, serán adicionales las demás prestaciones y por consiguiente no formarán parte del salario.

2. Otro planteamiento sostiene que, el salario se integra con todas las prestaciones que el trabajador recibe en numerario, y no toma en cuenta las prestaciones en especie por la dificultad que resultaría para su cuantificación.

3. También se sostiene, que el salario se integra con la cantidad estipulada y con las prestaciones económicas que lo incrementan, sin que formen parte el pago de horas extras, días de descanso, vacaciones, etc.

4. Por último se sostiene que el salario se integra por todas

las prestaciones en dinero y en especie que el patrón debe de entregar al trabajador por sus servicios.

Como podemos observar, de los planteamientos señalados, el último es el correcto, ya que cualquier ventaja en favor del trabajador forma parte del salario, cuando esta ventaja deriva directamente del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 solamente daba las bases para la fijación del salario, ya que comprendía únicamente los pagos, dejando fuera las prestaciones en especie.

La Ley Laboral actual, establece en su Artículo 84 que "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".

La disposición anterior, se explica en la exposición de motivos "...resuelve un problema que han debido la doctrina y la jurisprudencia y que se refiere a las prestaciones que lo integran. La definición que se adoptó...reproduce la jurisprudencia uniforme de la Suprema Corte de Justicia, que comprende ejecutorias que se han dictado desde el año de 1934. Dicha Jurisprudencia está contenida en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación del año de 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis No. 151, pag. 143..." Se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero, que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal están contenidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero"

Por tanto se puede concluir que el salario se integra con las prestaciones en numerario y en especie. En numerario quiere decir que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal de conformidad a lo establecido en el Artículo 101 de la Ley Federal del trabajo, y las prestaciones en especie no podrán

superar en valor a la cantidad que se fije en numerario precisado en el Artículo 102 de la propia Ley Laboral.

Así mismo el salario está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias, que el patrón debe al trabajador por las prestaciones de sus servicios.

Como podemos observar, en el salario se comprenden tres partes: la base del salario o base de cuantificación, de las prestaciones que lo incrementan y las prestaciones que no incrementan la base del salario.

a) La base del salario es el numerario convenido por jornada, semana, quincena o mes y forma parte de los tabuladores y de las condiciones escritas de trabajo; siendo el punto de partida.

b) Las prestaciones que incrementan la base del salario son las que se pagarán regular y normalmente, como por ejemplo, la renta de casa, la habitación, las despensas, las comidas, los bonos, etc.; ya que estas son prestaciones regulares. Este tema lo desarrollaremos y explicaremos mas ampliamente en el siguiente inciso.

c) Las prestaciones que no incrementan la base del salario, son aquellas que por ser ocasionales y esporádicas no son parte integrante del salario, ya que no obedecen a la regularidad en el pago, en los términos de la ley, como por ejemplo las vacaciones.

En cuanto a la fijación de la prestación básica puede determinarse, en cuanto a los lapsos de pago y en cuanto a su naturaleza. Respecto al primer caso, se refiere a los tiempos de pago para quienes desempeñan un trabajo material.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente establece en su Artículo 88. "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores".

En cuanto a su naturaleza puede fijarse básicamente por unidad de tiempo, por unidad de obra y a precio alzado o de cualquier otra manera como textualmente lo precisa el Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

2.3.4. Prestaciones accesorias del salario o que lo incrementan.

El salario en si mismo se complementa con otras prestaciones que atienden a diferentes finalidades, como la de premiar los esfuerzos más destacados para estimular al trabajador, la de atender modalidades de pago propias del oficio de la región, etc.

Por tanto, podemos decir que las prestaciones que incrementan la base del salario son aquellas que por otorgarse normal y periódicamente, se tienen que sumar a la cantidad de la base del salario para efectuar el pago de todas las demás.

Entre las prestaciones más importantes que incrementan la base del salario se encuentran las siguientes:

1. Prima Dominical. La Ley federal del Trabajo establece en su Artículo 71 que "en los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Es decir, que por cada 6 días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos. El día de descanso semanal tiene como finalidad que el trabajador se reponga de la fatiga del trabajo diario, además de que le permite convivir con su familia.

Pero hay casos en que el trabajador presta sus servicios en forma habitual los domingos (para aquellos que tengan como días de descanso semanal cualquier otro día de la semana), en tales casos, la Ley Federal del Trabajo estableció una prima en favor de los trabajadores que laboran los domingos, estableciendo en su Artículo 71, párrafo segundo que "los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima

adicional de un veinticinco por ciento, por los menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". También conocida como prima dominical.

Como podemos observar, esta cantidad es periódica, ya que cada semana se debe de pagar al trabajador y por consiguiente es un pago regular. Además, podemos ver que ésta disposición, favorece al trabajador que por necesidad o conveniencia de las empresas tienen que laborar los domingos.

2. Habitación. Estas prestaciones se refiere a aquellas que el patrón otorga al trabajador doméstico por el tiempo que dure la relación laboral, como por ejemplo, el Artículo 334 de la Ley Laboral señala que, "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo los alimentos y la habitación..."

Estas prestaciones equivalen al cincuenta por ciento del salario que se le pague en efectivo e integran un salario mínimo. Por ser ésta una prestación que se otorga en forma permanente al trabajador, es por tanto, parte integral del salario.

3. Comisiones. Son la forma habitual del salario por rendimiento propio de los empleados de comercio, viajantes y similares, a quienes corresponde un porcentaje en las ventas que realizan; es decir son modos de integración de la retribución en general.

En otras palabras, cuando además de una cantidad fija se cubre a los trabajadores una prima adicional por ventas efectuadas y cobros realizados sin que varíe el porcentaje, la cantidad que resulte se incrementará al salario base.

4. Alimentos. Esto es, cuando el patrón otorga alimentos a sus trabajadores, los cuales serán equivalentes al veinticinco por ciento del salario que se pague en efectivo en los términos del Artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo. De esta forma

cuando los alimentos constituyen una prestación normal, incrementan la base de cuantificación del salario.

5. Horas Extras. En estos casos se considera que también incrementan la base de cuantificación del salario, cuando se establece que un trabajador determinado está obligado a trabajar horas extras y se determina el número de horas por semana, quincena o mes en que lo hará.

2.3.5. Prestaciones que no incrementan el salario.

Las prestaciones que no incrementan la base del salario son aquellas que por su naturaleza son ocasionales o esporádicas en el pago y no se suma a la base de salario. Como habíamos señalado anteriormente, que para que el salario pueda cuantificarse, es menester tener certeza en cuanto a los elementos que lo integran.

En relación éste tipo de prestaciones encontramos las siguientes:

1. Las vacaciones. La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 80 establece que: "Los Trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el período de vacaciones".

Pero, como podemos ver, su pago no es regular, ya que no va de acuerdo con la periodicidad que la Ley Laboral ordena para cubrir el salario. No es debido que se incremente su cuantía al salario base.

2. El Aguinaldo. Vemos que en algunos contratos colectivos y como práctica en diferentes empresas se concedió a los trabajadores una retribución adicional a la que en ocasiones se dio el nombre de gratificación anual y en otras el de aguinaldo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su texto establece en su Artículo 87 que "Los Trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado".

Entonces el sector empresarial sostuvo que ésta nueva disposición repercutiría en una elevación de costo, independientemente de que ya los trabajadores gozan de la participación de utilidades de la empresa, por lo que propusieron que tal disposición fuera suprimida, ya que implica una nueva carga de carácter general sobre los patrones.

Posteriormente la Suprema Corte de Justicia sentó Jurisprudencia, a éste respecto, señalando que; "La obligación de pagar un aguinaldo a los trabajadores antes del día veinte de diciembre, comprende únicamente a aquellos que estén laborando en la fecha en que se liquide al mismo, en atención a la finalidad que a dicha prestación se asigna en la exposición de motivos del Artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que se crea en virtud de que las festividades del aludido mes de diciembre obliga a los trabajadores a efectuar gastos extras que no pueden cubrir con su salario normal.

Como podemos observar de acuerdo con éste razonamiento, si un trabajador llegara a renunciar o que fuera separado un día antes del pago del aguinaldo, no tenía ningún derecho a recibirlo.

En tal situación el legislador se vio obligado a reformar la Ley Laboral, adicionando un segundo párrafo, y de ésta manera, en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1975 el nuevo texto del segundo párrafo que entró en vigor y a partir del primero de enero de 1976, quedando en los siguientes términos:

Artículo 87.- (segundo párrafo). "Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentre laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del

mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado cualquiera que fuere éste".

Con motivo de ésta reforma el Artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, quedó sin efecto la Jurisprudencia sustentada anteriormente por la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de aguinaldo.

Por lo tanto, podemos concluir que, a pesar de ser una prestación normal, ya que el número de días no varía no es regular, ya que su pago solamente se efectúa una vez al año, por lo que no se sumará a la cuantía básica.

3. Estímulos y Premios. Estos son solamente una prestación ocasional, ya que el patrón los concede de una manera esporádica a los trabajadores, como por ejemplo ser puntuales, que no falten a su trabajo o también por desempeñar bien su labor, etc. Por consecuencia ésta prestación no regular ni normal ya que su monto puede variar de acuerdo con la naturaleza del estímulo. Pero puede darse el caso, de que tal estímulo se otorgue en forma normal, en dicha situación, si se sumará a la base de cuantificación del salario.

4. Viáticos. Los viáticos son aquellas cantidades que se entregan al trabajador para transporte, hospedaje y alimentos para poder desarrollar su trabajo, y no forman parte del salario.

El anterior criterio lo sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia firme, que al respecto establece:

SALARIO, VIATICOS Y GASTOS DE REPRESENTACION NO FORMAN PARTE DEL.- Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir

su pago mediante la demostración de que ha efectuado las erogaciones respectivas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8651/92.- Lisandro A. Jiménez Cruz.- 10 de septiembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.- Secretario: Jesús González Ruiz.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, Tesis relacionada con la Jurisprudencia 1719, página 2769.

Semanario Judicial de la Federación, Octava época, Tomo XI, abril de 1993. pág. 313.

5. Días de Descanso Obligatorio. Como podemos observar, el día de descanso semanal difiere del día de descanso obligatorio, ya que la finalidad del primero es la de que el trabajador tenga oportunidad de reponer sus energías y la de convivir con su familia, en tanto que la finalidad del día de descanso obligatorio es la de dar a los trabajadores la oportunidad de conmemorar ciertos acontecimientos de significación nacional o celebrar el día de ellos dedicado internacionalmente.

Pero se puede dar el caso, previo acuerdo entre los patrones y los trabajadores, de que ciertos trabajadores presten sus servicios los días de descanso obligatorio, en tal situación el trabajador además de percibir su salario normal, tendrá derecho a cobrar un salario doble, como lo especifica la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 75 segundo párrafo.

En este caso, se entiende que los trabajadores prestarán sus servicios solo ocasionalmente, por lo que la cantidad obtenida no puede sumarse a la base de cuantificación.

2.3.6. Normas protectoras del salario.

De la misma forma como la legislación tiende a proteger el trabajo subordinado por cuenta ajena, el Derecho del Trabajo pone fuerte acento en la protección jurídica del salario de los trabajadores estableciendo disposiciones diversas cuyo objetivo común es de hacer posible la efectiva percepción del salario.

El salario se encuentra protegido por múltiples normas las cuales podemos clasificar en:

1. Normas que protegen el salario en general, y
2. Normas que protegen el salario mínimo general.

1. Protección del Salario en General. Las normas que protegen el salario en general, las podemos clasificar siguiendo para ello a Mario de la Cueva, en normas que lo protegen en: A) Contra el patrón, B) Acreedores del trabajador, C) Acreedores del patrón y D) En la Defensa de la familia.

A) Contra el Patrón

1. Truck System y tienda de raya prohibida. Se establece que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo su sustitución en mercancías, vales, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Elevándose a orden Constitucional precisamente en el Artículo 123, apartado "A" fracción X.

La Ley Laboral entiende que el salario se integra con efectivo y con especie; si se permite en especie esto no quiere decir que se sustituya a la moneda, sino que solamente la complementa.

Por lo tanto es claro que se está violando el principio constitucional que prohíbe la sustitución de moneda. El Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que "las prestaciones deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

Serán condiciones nulas y no obligan a los contrayentes aunque se exprese en el contrato las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, precisadas en el Artículo 123 apartado "A", fracción XXVII, inciso e) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el Artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo se establece la posibilidad de instalación de tiendas o almacenes para los trabajadores, en la inteligencia de que la adquisición de mercancías será libre, sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

No produce efectos la estipulación que establezca la facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa, como lo establece el Artículo 5° fracción X de la Ley Laboral del Trabajo vigente.

2. Lugar de Pago.

Son condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos, contenido a nivel Constitucional en el Artículo 123, apartado "A" fracción XXVII, en relación con el Artículo 5° fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. De conformidad con el Artículo 108 de la Ley Laboral.

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

Para los efectos de la Ley Federal del Trabajo son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del 5%, como lo precisa el Artículo 116 de dicha Ley Laboral.

3. Descuentos y sus excepciones.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuentos. Como lo menciona la propia Constitución en su Artículo 123, apartado "A", fracción VIII.

Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

II. Pago de la renta a que se refiere el Artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo, " que no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca..."

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el uno por ciento del salario a que se refiere el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinará a cubrir los

gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

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

VI. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento y garantía, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o el pago de servicios.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrá exceder del veinte por ciento del salario. Como lo establece el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo. Los patrones están obligados a hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de la cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en la fracción VI que antecede; y hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de las cajas de ahorro de conformidad con lo dispuesto en la fracción IV que antecede.

4. Prohibición de la compensación.

Conforme al Artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo el salario de los trabajadores no será objeto de compensación.

Por compensación se entiende la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se debe mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menos.

Ambas obligaciones deben de ser ligadas y exigibles y poseer igual naturaleza.

5. Prohibición de las colectas.

Queda prohibido a los patrones hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo. Establecido en el Artículo 135, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo.

B) Contra acreedores del trabajador.

1. Obligación de pagar directamente al trabajador.

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

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón. Establecido precisamente en el Artículo 100 de la Ley Federal del trabajo.

El pago hecho a organizaciones cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez haga el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones, recogido en nuestra Ley Laboral en su Artículo 271, párrafo segundo.

Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera de lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente, al de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo.

Las indemnizaciones por riesgo de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En lo casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas beneficiarios, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, los beneficiarios tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicios sucesorios. Precitado en el Artículo 483 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Nulidad de cesión de los salarios.

Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se dé.

Todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé, tal como se desprende del Artículo 104 de la Ley Federal del trabajo vigente.

Por lo tanto, el salario es irrenunciable en los términos del inciso h) de la fracción XXVII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 99 también establece la irrenunciabilidad genérica a percibir los salarios. Como podemos ver, lo hace en forma particular con relación al derecho de percibir los salarios devengados, es decir, los que son producto del trabajo ya realizado. Significa que la renuncia que el trabajador haga, carecerá de valor.

3. Inembargabilidad del salario.

El salario es un instrumento de crédito para el trabajador al mismo tiempo que es el elemento vital para su subsistencia. Podemos observar, que la norma de protección para ser completa, otorga al salario la característica de inembargabilidad en el Artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, salvo las pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Por lo tanto, los patrones no estarán obligados a cumplir otra orden judicial o administrativa de embargo; ya que podrían resultar obligados a doble pago, en caso de reclamación del trabajador.

C) Contra acreedores del patrón.

1. Preferencia.

Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otras en caso de concurso o quiebra establecido en el Artículo 123 Constitucional, apartado "A" fracción XXIII. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre los bienes del patrón, recogidos por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 113.

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones, consagrada en el Artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

2. Concurrencia de embargo.

Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a

huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate;

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años del salario del trabajador.

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales..

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto citado, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin efectuar el procedimiento de huelga.

D) Defensa de la familia.

1. Cancelación de deudas de trabajadores.

De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes, establecido a nivel Constitucional en el Artículo 123, apartado "A" fracción XXIV.

2. Transmisión de los derechos y acciones de los trabajadores.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio, establecido en el Artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas normas tienen gran importancia, ya que otorga a los beneficiarios de los trabajadores fallecidos ventajas que les permiten obtener en menor tiempo posible prestaciones debidas a los trabajadores.

La disposición se complementa con los Artículos 151 y 153 de la propia Ley Federal del Trabajo, solo en caso de controversia entre los familiares, la Junta se ha declarado incompetente hasta que se determinen los derechos por la autoridad competente, como por ejemplo, en la reclamación de dos cónyuges o de dos concubinas será ante los juzgados civiles o familiares. Esta situación no se apega a lo dispuesto en la Ley Laboral, que faculta a la Junta para investigar la relación y dependencia económica y fallar en consecuencia.

3. Patrimonio de familia.

Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a grabaciones reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios, establecido en el Artículo 123, apartado "A" fracción XXVIII de la Carta Magna.

Como podemos apreciar, la teoría del salario se complementa con el conjunto de disposiciones legales que tiene por objeto protegerlo, para que cumpla su función social y económica. Sin embargo, ni la teoría revolucionaria ni las leyes han logrado darle hasta hoy al salario su auténtico significado social; primero porque la influencia burguesa ha impedido en la realidad

que sea una justa compensación del servicio prestado, y segundo, porque es objeto de fraude al margen del control de las autoridades. La clase obrera como primer paso hacia la revolución proletaria, debería iniciar la lucha por la reivindicación del salario.

2.3.7. Formas de salario.

Las formas de salario son las diferentes maneras de ser de la retribución que debe de pagarse al trabajador por su trabajo.

En lo que respecta a este tema, seguiremos la clasificación que hace Néstor de Buen, en su obra, que al efecto dice: El salario admite múltiples criterios de clasificación. En virtud de ellos es recomendable observar preferentemente los criterios previstos en la ley Federal del Trabajo, por tanto, podemos decir que las formas de salario son las siguientes;

- I) Por su naturaleza
 - a) Sólo en efectivo
 - b) En efectivo y en especie

- II) Por la Fórmula de Valuación.
 - a) Por unidad de tiempo
 - b) Por unidad de obra
 - c) Por comisión
 - d) A precio alzado

- III) Por su Determinación.
 - a) En cuanto a la cuantía
 - 1) Salario mínimo general
 - 2) Salario mínimo profesional
 - 3) Salario remunerador.

- I) Por su Naturaleza.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal. Pero también puede pagarse en especie, esto quiere decir, en servicios o mercancías. El Artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo señala, que las prestaciones en especie serán apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo. Como habíamos visto al analizar la integración del salario, hay prestaciones que son obligadas como son la habitación y los alimentos, que deberán otorgarse en atención a la naturaleza de los servicios.

Al respecto, la Ley Laboral establece varias disposiciones relacionadas al pago en especie, como por ejemplo, los Artículos 84, 195, 204, 236, 263, 283, 334 de la Ley Federal del Trabajo es decir, en el caso de trabajadores domésticos, porteros, trabajadores de los buques.

II) Por la forma de Valuación.

Las formas principales del salario mínimo son, según el Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

a) Por unidad de tiempo. Es aquel en que el salario se mide en función del número de horas en que el trabajador presta sus servicios al patrón. Es fórmula común que el salario se fije sin tomar en cuenta explícitamente la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta. Esto hace suponer una valoración previa, tanto de aptitudes, así como de la capacidad que tiene el trabajador.

Para el cómputo del salario por unidad de tiempo, el salario se calcula tomando en cuenta el lapso empleado en el trabajo: hora, días, semana, quincena, o mes. Al salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema, que es utilizado en la mayoría de los casos, por la sencillez de su cálculo, se le conoce como salario por tiempo.

b) Por unidad de obra. Es aquel en que el salario se mide o se fija en función a los resultados de trabajo que preste el

trabajador. Aquí el salario se determina por el número de unidades y no por las horas en producirlas.

Si el trabajador no cumple con el número de piezas sin justificación alguna, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, pero en ningún caso dejará de pagar el salario.

El trabajo a destajo o por unidad de obra, es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador, el salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.

Cada pieza determinada se abona con una cantidad fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día.

Por lo tanto, para el cómputo del salario por unidad de obra, el salario se calcula en razón de las unidades realizadas.

Además, cuando el salario se fije por unidad de obra, se debe especificar la naturaleza de ésta, la calidad y la cantidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para efectuar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

Al salario que el trabajador obtiene de acuerdo a este sistema, se le conoce también como salario a destajo. El sistema del salario a destajo se le ha criticado arduamente, ya que atenta contra la salud del trabajador, por imponérselos un ritmo de producción para obtener un salario suficiente, y además, el trabajador baja la calidad del producto, para obtener una mayor cantidad de unidades producidas.

c) A Comisión. Esta es una forma de pago que se utiliza regularmente en medios de comercio. Mario de la Cueva, en su obra, señala que: "El salario a comisión es aquel en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de

la empresa, vendidos o colocados por el trabajador". Así el Artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, señala que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

Por lo tanto, la comisión consiste en un porcentaje que se le debe de pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta.

Sin embargo, hay que hacer notar que el monto de la comisión nunca podrá ser inferior al salario mínimo, por tanto, si llega a disminuir el volumen de operaciones en forma reiterada, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, pero de ninguna manera podrá disminuirle al trabajador el salario mínimo.

Es normal, según la naturaleza de las empresas que el pago sea mixto, es decir, que además de la comisión se dé alguna cantidad fija, esto es con el objeto de garantizar el monto del salario mínimo.

d) A Precio Alzado. En el salario a precio alzado el trabajador fija una cantidad global por ejecutar una obra comprometiéndose a poner su trabajo y el patrón los materiales y equipo de trabajo. En otras palabras, el salario a precio alzado, es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone a ejecutar.

Esta forma del salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta, y que, faculta aún más la explotación del trabajador, tiene caracteres de los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra; del primero, porque en la prestación del trabajo se cumplen diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe de equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas una cantidad equivalente al salario mínimo por lo menos y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar.

III) Por su Determinación.

a) En cuanto a la cuantía. Según Néstor de Buen, la determinación del salario por lo que respecta a su cuantía, responde a diversas tendencias. En primer lugar, a su fijación en niveles mínimos que pueden ser generales o profesionales, mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. En segundo lugar, y por lo que toca al salario remunerador, serán las partes quienes lo determinen, y solamente en el caso de que no haya un acuerdo entre las partes será entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje la que lo determine.

3. Asignaciones familiares como forma de retribución a los trabajadores.

3.1. Aspecto social del salario.

Generalmente se ha entendido por salario, la retribución que debe pagar el patrón a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo celebrado por ambos. Sin embargo, este concepto ha sido tomado en diversos sentidos: En primer lugar se le ha dado un sentido puramente económico, diciéndose que el salario no es sino el precio que se paga por la energía laboral desarrollada. La Teoría Liberal se ha valido de este concepto, para afirmar que el trabajo no es sino una mercancía y que por lo tanto está sujeto a las leyes de la oferta y la demanda al igual que su precio o sea el salario. Siguiendo el pensamiento de los defensores de esta escuela, nos encontraríamos con que en un momento y en un sitio determinados, se pagarían mayores salarios si la mano de obra escaseara y por el contrario salarios mínimos cuando ésta abundara. No hace falta resaltar lo injusto de ésta teoría; basta considerar que el trabajador no es simplemente una máquina de energía sino una persona. Si hacemos memoria de las consecuencias que históricamente tuvo esta teoría, tendremos forzosamente que presentarnos un cuadro de hombres con salarios de hambre, disminuyamos después todavía más por la concurrencia del trabajo de las mujeres y los niños, ya que si al hombre no le alcanzaba su propio salario para la manutención de la familia, se veía obligado a hacer trabajar a su mujer e inclusive a sus hijos. El salario es muy otra cosa. Es la manera de subsistencia del obrero y de su familia.

En segundo lugar se ha entendido al salario como una contraprestación a que se obliga un empleador por el servicio recibido de otra persona. En este sentido, puramente jurídico,

la relación de trabajo se humaniza un poco. La contraprestación, por razones de justicia conmutativa, debe ser proporcionada o equilibrada a la prestación a que se obliga el trabajador. Si no existiera este equilibrio, nos encontraríamos frente a una lesión que haría anulable el contrato de trabajo celebrado entre ambos. Como podemos ver fácilmente, aunque más provechosa para el trabajador, esta teoría no se percata de la cabal importancia del salario. Necesitamos pues buscar otro sentido que corresponda más a su naturaleza misma. Este sentido podríamos llamar social, es el que han tomado en cuenta quienes afirman que se debe tomar el salario, no como un precio por un trabajo desarrollado, ni como una simple contraprestación, sino como el único medio con que el asalariado cuenta para poder vivir.

El trabajador, al ser persona, tiene por ley natural, que satisfacer las necesidades propias a fin de poder subsistir; y no podemos olvidar que una de esas necesidades propias, es el proporcionar lo necesario a los que dependen de él. Tenemos pues como conclusión, que el salario no es solamente, el precio de un trabajo desarrollado, sino la única manera, el único recurso con que cuenta el trabajador para poder subsistir y hacer que subsistan los seres a los que él ha dado la vida.

Para los efectos de nuestro estudio, no nos interesa el salario sino en este último sentido. No podemos pensar que la retribución que se dé al trabajador cubra solo las necesidades de éste. ¿Cómo podría solucionarse el problema que presenta la familia del mismo? Sería infame e injusto hacer que la familia tenga que vivir de la caridad pública, como también el obligar a su mujer a desarrollar trabajos que traerían como consecuencia el descuido de los deberes del hogar entre los cuales figura principalmente, la educación de los hijos. ¿Qué clase de ciudadano y de trabajador puede ser aquel que no ha sentido la educación que solamente una madre puede inculcar, y que ha visto que en su propio caso le faltó esa educación por no haber habido lo suficiente para su alimentación? Seguramente que cuando

piense en ello se rebelará contra los que así han explotado a su propia familia, trayendo como consecuencia los desórdenes sociales que desgraciadamente hemos visto suscitarse tan frecuentemente.

Por tanto, no podemos pensar en el salario sino en éste sentido; la única manera como se puede hacer subsistir y formar dignamente, ya en el aspecto físico, ya en el moral o cultural, a esa columna que soporta y que es fuente de toda la sociedad; la familia.

Frecuentemente se ha hecho la distinción entre lo que se entiende por salario nominal y lo que se entiende por salario real. En pocas palabras, podemos decir que salario nominal, es aquel que gana el trabajador en divisas monetarias, sin importar el poder adquisitivo que tenga con dicho dinero. En tanto que el salario real no es, sino el conjunto de satisfactores que puede adquirir con esa cantidad.

Estas dos clases de salarios, ha sido causa de muchos problemas, ya que si en un momento dado se pretendiera elevar el salario real, podría originarse una considerable desocupación y un alza en el precio de los productos, lo que haría prácticamente inútil el pretendido aumento del poder adquisitivo de los trabajadores. Por otra parte, salta a la vista que si un trabajador gana N\$16.34, pero un pedazo de carne vale N\$10.00 pongamos por caso, es obvio que con los N\$6.34 restantes, no podrá satisfacer las necesidades de vestido, habitación, etc. Por tanto, lo único que interesa es aquello con que cuenta el trabajador para cubrir todos sus gastos, y si este salario no alcanza para cubrirlo hay que elevarlo. Ciertamente, repetimos, se presenta el problema del alza de los precios y la desocupación, más sin embargo vemos también la urgente necesidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores, garantizando una vejez más o menos tranquila. Por esto es necesario que se tome en cuenta como salario, no la cantidad de piezas monetarias que gane el trabajador, sino aquel

que baste para cubrir el presupuesto de un hombre moderado y de buenas costumbres.

De lo dicho anteriormente podemos desprender con facilidad, que el salario que se debe pagar, es el que ajuste para sacar adelante todas las necesidades tanto del trabajador como de su familia, o en otras palabras el salario familiar. Hay que hacer notar una distinción que se hace entre salario familiar relativo que varía según el monto de los gastos que tenga que verificar el mismo. Entendiéndose por salario familiar relativo el que variaría según el número de personas que componen la familia, su edad, su salud, sus diversas necesidades. Haciendo el mismo trabajo el obrero, padre de familia, tendría derecho a un salario más elevado que un obrero soltero; el padre de una numerosa familia tendrá derecho a un salario más elevado que el padre de uno o dos niños; de lo cual viene el nombre de "salario relativo".

El salario familiar absoluto es una retribución del trabajo que permite al obrero sobrio y honrado, hacer frente a las circunstancias ordinarias de la vida. Entre esas circunstancias, es preciso tomar en cuenta en primer lugar, el estado de matrimonio y cierto número de hijos. Se trata evidentemente del obrero adulto y válido que hace el trabajo suministrado por sus iguales.

Como afirmamos anteriormente, el salario familiar absoluto es el que en justicia se debe pagar al obrero. Sin embargo, las condiciones sociales y económicas actuales, no permiten esto sin una serie de trastornos como sería una alza considerable de precios de venta, haciendo engañoso el pago de un salario familiar. Aparte de esto podría originarse el cierre de muchos centros de producción, debido a que soportarían el desembolso de grandes cantidades por este concepto. Es por esto que hemos pensado, no como una solución definitiva, sino como una solución provisional, originada por el estado actual de la economía, el sugerir el pago de un salario relativo. Un salario relativo, que

vendría a completar por medio de cantidades extras, que no correspondería al patrón pagar, (ya sabemos todos que los costos son egoístas por naturaleza) sino que vendría a recaer en toda la colectividad por medio de una multa impositiva. Nos estamos refiriendo a una institución llamada "asignaciones familiares" que a nuestro parecer puede solucionar, aunque sea de una manera imperfecta y temporal, el problema que venimos tratando. Pensamos que es prudente hacer la observación de que estas cantidades extras que recibiría el trabajador, no forman parte del salario propiamente, sino que serían ayudas, fruto no ya de la justicia sino más bien de la caridad.

3.1.1. Concepto de asignaciones familiares.

Esta institución de las "asignaciones familiares" se ha creado como ya dijimos, con el fin de solucionar el problema de un salario suficiente. Consiste en la entrega de una cantidad X de dinero al trabajador, por cada persona que dependa económicamente de él. Para ello se crean cajas especiales que recaudan los fondos y los distribuyen entre los que lo necesitan. Es prudente hacer notar, que estamos hablando de los que "económicamente dependen del trabajador", pues hablar solamente de esposas e hijos, daría lugar a situaciones injustas cuando no existe el padre, o cuando viven dependiendo del trabajador, otras personas que no tienen un parentesco de esposa ni de hijos. Este pequeño trabajo tratará de ver la posibilidad que existe en México, de reglamentar ésta institución que tanto beneficiaría a nuestro medio obrero.

Aunque en la actualidad en México ya no tiene tanta importancia por la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, no podemos dejar de decir, que el salario debe ser lo suficientemente amplio, que permita al trabajador formar un pequeño fondo de reserva, que le sirva para curar las

enfermedades no profesionales, tanto propias como de los que dependan de él, y un pequeño patrimonio con que asegurarse los últimos días de su existencia, en que por el desgaste habido en los años duros de trabajo, no pueda ya ganarse la vida.

El Seguro Social tiene precisamente estos fines; más sin embargo, en muchas ocasiones las cantidades que entrega dicha Institución, no son suficientes para la atención de las enfermedades, ni para subsistir cuando ya no se puede trabajar. Es por esto que hemos juzgado pertinente insistir en que el salario debe ser suficiente para cubrir, aparte de las necesidades diarias del obrero y su familia, las extraordinarias como son esos casos de enfermedades a las que todos estamos sujetos, que muchas veces requiere un desembolso de gran cantidad de dinero, y la vejez en que el obrero ya no puede ganarse los medios de subsistencia. Si bien es cierto que el Seguro Social ve así estos problemas tratando de solucionarlos, también es cierto que no siempre los elimina completamente.

Podemos pensar por ejemplo, el caso tan frecuente de la época actual, en que las medicinas necesarias para curar determinadas enfermedades, tienen un valor de N\$100.00 o más, y que frecuentemente no se encuentran en las clínicas del Seguro, en estos casos el trabajador tiene la necesidad de comprarlas por otra parte. ¿De dónde podrá sacar el dinero suficiente para cubrir estos gastos?. Si el salario que gana no le permite tener sino lo estrictamente necesario, o tiene que acudir al empréstito o al empeño, o lo tomará de su salario con detrimento de los alimentos que le son tan necesarios.

Por esto es que nos permitimos insistir en éste punto. México, más que otros países necesita fortalecer a sus trabajadores. Mientras prevalezca la actual situación, no se podrá llevar a cabo un plan de mejoramiento en las condiciones físicas de nuestro pueblo, de tal manera que se muestra como necesario, o más bien como indispensable, el permitir la formación de un pequeño patrimonio para los fines señalados.

enfermedades no profesionales, tanto propias como de los que dependan de él, y un pequeño patrimonio con que asegurarse los últimos días de su existencia, en que por el desgaste habido en los años duros de trabajo, no pueda ya ganarse la vida.

El Seguro Social tiene precisamente estos fines; más sin embargo, en muchas ocasiones las cantidades que entrega dicha Institución, no son suficientes para la atención de las enfermedades, ni para subsistir cuando ya no se puede trabajar. Es por esto que hemos juzgado pertinente insistir en que el salario debe ser suficiente para cubrir, aparte de las necesidades diarias del obrero y su familia, las extraordinarias como son esos casos de enfermedades a las que todos estamos sujetos, que muchas veces requiere un desembolso de gran cantidad de dinero, y la vejez en que el obrero ya no puede ganarse los medios de subsistencia. Si bien es cierto que el Seguro Social ve así estos problemas tratando de solucionarlos, también es cierto que no siempre los elimina completamente.

Podemos pensar por ejemplo, el caso tan frecuente de la época actual, en que las medicinas necesarias para curar determinadas enfermedades, tienen un valor de N\$100.00 o más, y que frecuentemente no se encuentran en las clínicas del Seguro, en estos casos el trabajador tiene la necesidad de comprarlas por otra parte. ¿De dónde podrá sacar el dinero suficiente para cubrir estos gastos?. Si el salario que gana no le permite tener sino lo estrictamente necesario, o tiene que acudir al empréstito o al empeño, o lo tomará de su salario con detrimento de los alimentos que le son tan necesarios.

Por esto es que nos permitimos insistir en éste punto. México, más que otros países necesita fortalecer a sus trabajadores. Mientras prevalezca la actual situación, no se podrá llevar a cabo un plan de mejoramiento en las condiciones físicas de nuestro pueblo, de tal manera que se muestra como necesario, o más bien como indispensable, el permitir la formación de un pequeño patrimonio para los fines señalados.

3.2. Fundamentación de las asignaciones familiares.

Hemos dicho con anterioridad, que la familia es una sociedad perfecta, (aunque pequeña) fuente y base de toda estructura social. La colectividad no viene siendo sino un conjunto más o menos numeroso de familias, de cuyo aumento o disminución depende el florecimiento o decadencia de la sociedad y junto con ella del Estado. Estamos tratando de fundar como obligación de justicia, el pago de una remuneración que alcance a cubrir las necesidades de un trabajador con familia. Al involucrar a la familia dentro del concepto de salario, nos parece pertinente explicar qué es la familia y por qué es necesaria.

En un sentido puramente técnico, entendemos por familia al conjunto de seres descendientes de un mismo progenitor; personas que están ligadas entre sí por un vínculo de sangre, que es precisamente el que les da la relación de parentesco. En un sentido un poco más restringido, se entiende por familia el conjunto de aquellas personas que, descendiendo de un mismo progenitor, llevan una vida en común, duermen bajo el mismo techo, comen en la misma mesa, etc. Pero parte de éste sentido, que como dijimos antes es puramente técnico existe otro de naturaleza no digamos ya filosófica sino simplemente humana.

Otro concepto nos dice que la familia es la fuente de donde recibimos la vida, la primera escuela donde aprendemos a pensar, el primer templo donde aprendemos a orar, y que por lo tanto debemos velar porque no se extinga. Vemos aquí claramente, que no es simplemente un conjunto de personas vinculadas por un lazo de parentesco. Es algo más. Es la primera escuela donde aprendemos a pensar, la primera piedra de nuestra formación. Esta es la razón principal que nos obliga a tener un especial cuidado en su sostenimiento y en su mejoría. Los miembros de la familia, futuros trabajadores, deben de recibir esta primera enseñanza, que como por la experiencia sabemos, reviste una

importancia capital en la vida de cualquier individuo. Dios mismo estableció por un acto de autoridad a la familia, al pronunciar el "creced y multiplicaos".

Si además de esto pensamos, en que como dijimos antes la familia no es sino la base de la sociedad (pues ella está formada por un conjunto de familias), desprenderemos lógicamente el deber que tanto el estado como la comunidad misma tienen, de velar no solo por su existencia sino por su incremento. Y si el Estado y la comunidad tienen que velar por su existencia y su mejoramiento, también ese sector de la comunidad que tiene en sus manos el capital, debe de preocuparse por pagar un salario suficiente para poder lograrlo.

Vamos a tocar ahora un punto que ha suscitado frecuentemente controversias: el problema de si hay necesidad de hablar de justicia social, como una cuarta especie, o si la misma es solo un concepto que se ha introducido dentro de la filosofía por mera comodidad. Damos por supuesto el conocimiento del concepto de las tres especies de justicia legal, conmutativa y distributiva; pero pensamos que es necesario precisar que por ninguna de estas tres especies se llega una fundamentación de un salario familiar. Vamos a recurrir a un ejemplo para que se vea esto con una mayor claridad.

Tomaremos a un trabajador cualquiera, sin ningún mérito ante el "príncipe" que le pudiera valer una mayor participación en el bien común, que es casado y que tiene varios hijos, y trataremos de fundar sus derechos a una participación suficiente para su subsistencia y la de su familia. Empezaremos por tratar de resolver este problema dentro del terreno de la justicia distributiva. Si tratamos de fundar sus derechos en justicia puramente distributiva, desde luego fracasaríamos en nuestro intento. La justicia distributiva sólo se ocupa de las relaciones que existen en el "príncipe" y los "súbditos". Nuestro trabajador no tiene (por hipótesis) ningún mérito que le

permita pedir una mayor participación en el bien común, y por tanto no sacaría nada por ese lado.

Si lo tratáramos de fundar en justicia meramente conmutativa, nos encontraríamos con lo siguiente: la justicia conmutativa rige las relaciones entre particulares, obligando a una igualdad, una equivalencia entre las prestaciones. Según esta especie debe haber un equilibrio entre lo que vale el trabajo y lo que se pagué por él. No se fija si el trabajador tiene más o menos gastos y establece el principio de "a trabajo igual, salario igual". No mira pues el aspecto social del trabajo, sino sólo el particular.

Existen algunos autores que tratan de fundar el problema que venimos tratando, dentro de la justicia legal. Argumentan para ello, que todos los miembros de la comunidad tienen obligación de contribuir con su parte proporcional al bien común, y explican de esta manera que el patrón que tiene a su cargo trabajadores con familia, tiene la obligación, por justicia legal de pagar lo suficiente para la manutención de ésta, pues no cumpliría con su obligación de contribuir con su parte proporcional al bien común, si permitiera que los hijos y la mujer de sus trabajadores sufriera la falta de algunos de los satisfactores. Sin embargo no nos parece del todo correcto este razonamiento. La justicia legal se funda siempre en una ley positiva humana, y obliga a los súbditos a acatarla para el logro del bien común. Y esto precisamente lo que olvidan: la existencia previa de una ley positiva humana a la que tengan que someterse los patrones. Si esa ley, también por hipótesis, no existe en la forma deseada simplemente, no es posible fundar una institución cuya naturaleza no está tratada por ella. Si dentro del cuerpo de leyes de un Estado, se ordenara el pago de un salario familiar, entonces si, por justicia legal, estarían obligados los patrones a su pago. Pero mientras no exista como en nuestro caso, esto sería inútil.

Vemos pues que no hemos podido solucionar el problema por ninguna de las tres antiguas especies. Necesita existir otra especie de justicia, a la que llamaremos Social, tanto por así se le ha dado en llamar, cuanto porqué nos parece correcta esa denominación. Esta especie, tendrá como sujeto no al "príncipe"; ni a los particulares, sino a la sociedad, al conjunto de individuos que forma el pueblo del Estado, en su calidad de organismo vivo. Su fin será la obtención del bien común, teniendo siempre como sujeto a la totalidad de ese organismo vivo, a la Sociedad como sociedad que es, no como un conjunto de particulares, sino como una sola persona moral.

Según esa especie, el trabajador que hemos traído como ejemplo, haría el siguiente raciocinio: Yo he contribuido con mis hijos al bien de la Patria; mis hijos serán parte integrante del pueblo y trabajarán en favor de éste; si la justicia social tiene como fin lograr el bien común, no puede permitir que mis hijos carezcan de lo necesario para formarse, tanto física como moral y culturalmente, porque se vería incompleto dicho bien. Luego entonces es obligación ver la manera de que yo tenga lo suficiente para poder educar y alimentar a mis hijos.

Esta manera de solucionar el problema que nos ocupa, nos parece la más acertada. La justicia social, ciertamente no puede permitir que los hijos de los trabajadores carezcan de lo necesario. Pero no ordena esto sino en forma abstracta, general, e impone al Estado la obligación de concretarla. Le ordena dictar una legislación apropiada para su fin, en la cual se fije las obligaciones que cada miembro de la colectividad tiene para con los trabajadores con familia, así como la que tiene el propio Estado. De esta manera le correspondería al patrón pagar un salario un poco más elevado de lo que en justicia conmutativa le corresponde. Se podrá preguntar cual es la razón de elevar la tasa del salario por encima del valor del trabajo. Ciertamente pudiera parecer un poco extraño la elevación de esa tasa, pero hay que pensar que el patrón tiene dos motivos para ello, ya que

existen entre él y sus trabajadores dos tipos de relaciones: la primera de ellas es la que establece entre cualquiera individuo integrante la comunidad y por ella estaría obligado, tanto el patrón como cualquier otra persona, a ayudar a aquel que no tiene lo suficiente para vivir. Pero aparte de esa primera relación, existe la propia relación del trabajo, por la cual el patrón queda obligado a pagar un salario. Consideramos que por existir estas dos clases de relaciones, se le puede exigir al empleador el pago de un salario un poco superior al que establecería la justicia conmutativa.

Creemos que con esto se explica satisfactoriamente el problema que venimos tratando y pensamos que no es necesario seguir insistiendo. La justicia social pues, tiene como mira principal el logro del bien de la comunidad. Si se preocupa solo de problemas sociales, enfocándolos todos hacia el bien común, es pues no sólo por comodidad sino por necesidad, que hablamos de ella. Antiguamente no se habló de esta cuarta especie de justicia, porque los problemas sociales de aquel entonces o no existían o más bien eran de mucho menor importancia que en la actualidad.

Unicamente como dato que subrayará la importancia de la justicia social, nos permitimos recordar que todos o casi todos los principales tratadistas de problemas sociales, entre los cuales ocupan primer lugar los Papas que han tratado estos temas, hablan de ella diferenciándola de las tres especies clásicas y atribuyéndoles el conocimiento y retribución de dichos problemas.

Como conclusión de todo esto, pensamos en el pago de un salario suficiente para la manutención y subsistencia de un obrero y su familia, es un deber de justicia.

El principal argumento que se esgrime para ello, es el de que el trabajo es una prestación personal, cuyo sujeto es el obrero. Este tiene un fin esencial al contratarse, que es ganar su vida, fin que además es una obligación grave. Pero uno de los

elementos esenciales de esa subsistencia, es precisamente la manutención de la familia, porque no puede negarse que la creación de un hogar, constituye una de las necesidades naturales del hombre. Ya hemos dicho que Dios mismo le dio éste derecho por un acto de autoridad. Bajo este principio religioso podemos afirmar que el obrero tal como se nos presenta en la realidad, no es un individuo aislado sino "el hombre-pareja". En la mayoría de los casos para mantener un hogar, el obrero no tiene otro recurso que su salario, sobre todo durante los primeros años de vida matrimonial en los cuales no puede contar con la ayuda que en momento dado, podría recibir de sus hijos. En otro principio religioso podríamos pensar lo siguiente; "supongamos un instante que el obrero no tenga derecho a un salario suficiente para alimentar su familia, ¿como deberá subvenir a las necesidades de su mujer y de sus hijos?.

La mujer no puede dejar los niños pequeños que no pueden estar sin ella, y éstos no están aún en edad de trabajar. Entonces no quedaría sino dejar la familia a cargo del Estado, o hacer colectas necesarias de la caridad pública y privada. ¿Quién se atrevería sostener una doctrina que repugnara tan completamente a la dignidad humana y a la Sabiduría de Dios, autor del orden natural de las cosas? El buen sentido universal no admitirá jamás que, normalmente, el obrero válido que quiera trabajar y da su trabajo, se vea obligado a mendigar para poder hacer frente a sus necesidades y a la de los suyos."

Como hemos dicho, el unico fin del contrato del trabajo es hacer vivir al trabajador, y por lo tanto, no podemos admitir, que al fijar la tasa del salario, se haga abstracción de las necesidades de la inmensa mayoría de ellos, que tiene obligaciones de familia. Es por la naturaleza misma del trabajo humano, porque quien presta el trabajo es una persona, por lo que se hace necesario el pago de un salario que ajuste a satisfacer totalmente las necesidades del trabajador.

Por otra parte, e inclusive dentro de un terreno puramente económico, se debe de tener cuidado con la maquinaria, útiles de trabajo, etc., para evitar un aumento en los costos y lograr una mayor eficiencia en la elaboración de los productos. Qué más lógico pensar que también se debe de cuidar del elemento humano. Si por falta de salario suficiente los hijos del trabajador se crearán en un estado de desnutrición tal, que no pudieran más adelante desarrollar los trabajos necesarios para un rendimiento suficiente, los primeros perjudicados serían las empresas, que requerirían un número mayor de trabajadores que el que en otras circunstancias necesitaran. Por otra parte, es también lógico pensar que se debe poner cuidado en que no desaparezca la familia, que es la fuente de donde brotarán nuevos trabajadores. Por último, queremos hacer notar que el trabajo es un factor de la producción. Económicamente hablando, existen dos factores de la producción que son: el Capital y el Trabajo; son "factores de la producción", no al servicio uno del otro, sino trabajando en perfecta armonía. Si el trabajo es un factor de similar importancia al Capital, no encontramos razón para quitar a éste lo que por justicia le corresponde. Ciertamente no queremos decir con esto, como algunos autores han manifestado, que el trabajo sea un factor de mayor importancia al que correspondan mayores derechos; queremos simplemente subrayar que son los dos en armonía, los necesarios para lograr una producción eficiente y abundante; que a los dos corresponde una repartición de beneficios, ya que son los dos conjuntamente, los creadores de la riqueza.

Continuamente hemos venido repitiendo que la familia es la base de la comunidad; que toda la sociedad está formada por un conjunto de familias; que si desapareciera la familia, su consecuencia sería la desaparición de la sociedad. Queremos ahora volver a insistir sobre la obligación que tiene la colectividad de velar por la existencia y por aumento de familias, lo mismo que por su perfección; ya que de ello depende

el éxito o fracaso que tenga ella misma. El pueblo de un Estado floreciente, nos dice la experiencia, está siempre formado por hombres dignamente preparados para acometer grandes empresas. Esto no se logrará mientras no se de una solución justa al problema social. Tenemos que comprender que un pueblo formado por hombres raquíticos y analfabetas, no podrá nunca aspirar a figurar entre los principales países, sino por lo contrario decaerá hasta la completa desaparición.

3.2.1. Justicia social.

Vemos pues una urgente necesidad de dar una solución justa al problema social. Durante mucho tiempo el mundo ha venido padeciendo desórdenes y revoluciones. Durante mucho tiempo se ha tratado de hacer desaparecerlos sin lograrlo. Continúa habiéndolos quizá más frecuentes y crueles que antaño, y esto es a nuestro modo de ver, entre otras causas y con carácter importante, porque no se ha tratado de dar la justa solución al problema social. Ciertamente no podemos pensar en una sociedad en la que no existan clases. (Entendemos por clases sociales las diferentes categorías o círculos que forman individuos de semejante nivel de vida, no en el sentido restringido de clases patronal y obrera.)

Como ya tantos autores han afirmado, las clases tienen que existir, y tienen que existir, porque todos lo hombres nacen con una diferente capacidad intelectual, con diferentes aficiones, etc., de tal manera que unos se irán quedando rezagados por no poder mejorar de situación, en tanto que otros alcanzarán el triunfo material, por tener la capacidad necesaria. Sería pues vano, tratar de encontrar una solución mediante la desaparición de las clases sociales. Estas existen, han existido y existirán, mientras continúe el mundo con vida. La solución que hay que buscar, tendrá como uno de sus presupuestos la diferencia económica entre unas clases y otras; pero es sin duda una

necesidad urgente, y sino la buscamos con la urgencia que requiere, continuaremos viviendo en la misma forma desastrosa. Desgraciadamente en todos nosotros existe una tendencia innata hacia el mal, porque ciertamente, si cumpliéramos con el Mandamiento "Amaos los unos a los otros", nuestra vida sería tranquila y sin problemas. Pero no lo somos y el problema subsiste. Este trabajo trata de encontrar una fórmula que dé aunque sea de modo provisional un mayor bienestar, que pueda detener en un momento dado, las continuas revoluciones, huelgas, paros, etc.

No pretendemos dar una solución final, absolutamente justa, pues ésta sería como hemos dicho anteriormente, el pago de un salario familiar absoluto; pero si nos ponemos a pensar en una posibilidad de establecerla actualmente, nos daríamos cuenta de que sería inadecuada. Las empresas no soportarían el sobrecargo que significa el pago de un salario tan elevado y resultaría todo utópico. Lo que trataremos de mostrar será una fórmula acorde a las actuales circunstancias. Una fórmula que permita un desarrollo económico amplio en el país, y que disminuya los trastornos causados por los excesos de huelgas, paros, etc., que tienen tan funestas consecuencias. Si existiera una estadística de las pérdidas sufridas por éstos desórdenes, quedaríamos sorprendidos. Y es que mientras no se dé una solución eficaz no podemos pensar en una estabilidad económica. Continuar con una situación semejante sería condenar al país a la muerte. La urgencia de dar una solución, la vemos ratificada por todas partes: todo el mundo está pendiente de este problema; los tratadistas se ocupan con frecuencia de ello; las legislaturas se empeñan en resolverlo; de tal manera que se encuentra ya cuestión alguna que preocupe con mayor fuerza las mentes de los hombres. Si vamos un poco más allá, podemos afirmar que la situación internacional actual (que puede traer como consecuencia una tercera Guerra Mundial) no tiene como principio

y fundamento sino un problema social. Dos fórmulas de vida económicas que se enfrentan y tratan de triunfar.

Inclusive podemos afirmar que el mayor peligro actual que es el comunismo, es consecuencia de la falta de resolución al problema que nos ocupa. La injusticia siempre trae como consecuencia el desorden y la anarquía y eso podemos palparlo en la actualidad. Son muchos ya los años que se han venido tratando con grande injusticia a la clase económicamente débil, y si en un principio no había mayores desórdenes, se debió únicamente a que no eran ni con mucho las actuales circunstancias: en primer lugar el número de trabajadores era más reducido y no tenían conciencia de grupo; en segundo lugar, estos trabajadores no tenían la cantidad de problemas que tienen que resolver actualmente: el alimento era menos caro; el vestido estaba en idénticas circunstancias; no existían las diversiones que existen actualmente; no podía aspirar ningún trabajador a una mejora de su tren de vida. En cambio en la actualidad no es lo mismo. El trabajador que tiene que mantener una familia numerosa, que tiene que vestirla; que tiene que darle una educación aunque sea primaria, que tiene que darle algún esparcimiento, necesita lógicamente un mayor ingreso. Y más todavía, si pensamos que ha nacido en él la aspiración a una mejor vida, a una mejor alimentación, etc.

Es pues, repetimos, una urgentísima necesidad la resolución del problema social, una necesidad que no admite ya demoras, porque mientras más tiempo pase, mayor será su gravedad.

No dudamos de la dificultad de la cuestión; ciertamente es difícil dar con una medida justa; pero a pesar de esto, urge auxiliar a la clase trabajadora cuya situación es tan desgraciada como inmerecida.

Pero si hablamos de necesidad de dar una solución justa al problema social, no nos estamos refiriendo simplemente a un aumento en los salarios, sino también al cumplimiento cabal de las prestaciones obreras.

Ciertamente afirmamos que urge dar un salario mayor (nos estamos refiriendo a una elevación del salario "real" y no hay que olvidar que para poder hacerlo es necesario un aumento de producción) que permita elevar al trabajador su actual nivel de vida, pero también queremos hacer hincapié, en que el trabajador debe cumplir cabalmente con sus obligaciones. Si no rinde un trabajo eficiente y completo, nos iríamos al otro extremo, en cuyo caso habría que sujetar al obrero y dar una amplia acción al patrón. Es pues cuestión de justicia. Si exigimos justicia para el trabajador, también la exigimos para el patrón; y si decimos que el pago de un salario familiar es un deber de justicia, así también afirmamos, categóricamente que el cumplimiento de las prestaciones obreras, es también un deber de justicia. El trabajador debe rendir lo suficiente para hacer cotejable una industria; si no fuera así, las consecuencias serían gravísimas; y digo gravísimas porque en un extremo harían sucumbir a las fuentes de trabajo. Si un patrón necesita, normalmente, para sacar adelante su industria o comercio, un conjunto de 100 trabajadores, pero éstos no rinden más que por 10, el patrón se vería obligado a aumentar su contingente obrero y por tanto a una elevación desproporcionada de los costos de producción. Esto traería como consecuencia la incosteabilidad del negocio y el fracaso de la empresa, a la vez que dejar sin trabajo a los que de ella viven. El cumplimiento del deber es menester para un orden social que quiera ser estable; es incluso benéfico para los mismos trabajadores, ya que de ésta manera asegurarían una fuente de trabajo.

De lo dicho, se desprende con facilidad que para que exista un bienestar social, es necesario que en ambos campos reine la justicia y que tanto patrón como obreros se sometan a ella y unifiquen sus esfuerzos dentro de ella. En el momento en que cualquiera de ellos no haga caso de sus mandatos, veríamos aparecer el malestar social.

3.3. Principios básicos de las asignaciones familiares.

Nos toca ver ahora, las diversas soluciones que se han dado al tantas veces mencionado problema social. Para ello pensamos que es muy conveniente, examinar algunas legislaciones de países que han tratado este tema. A nuestro modo de ver, los regímenes que más se pueden asimilar al sentir de México, son los que han establecido España y la República del Uruguay.

Por ello vamos a hacer una breve síntesis de la legislación de ambos países.

Empecemos por analizar la legislación de España.

En España se reglamentan principalmente 3 instituciones de carácter netamente social y protectoras de la familia, que se han dado en llamar "subsídios familiares", "protección a la familia numerosa" y "pluses de cargas familiares, aparte de "préstamos a la nupcialidad", "premios a la natalidad", etc.

3.3.1. Subsídios familiares.

Es un auxilio económico dispensado por el Estado al trabajador, ya para estimular al matrimonio, ya para fomentar la natalidad y defender la familia existente. Vemos pues que son dos los bienes que trata de proteger esta Institución. Por un lado, protege la nupcialidad, ya que facilita al trabajador medios económicos para que pueda contraer matrimonio; y por otro lado concede una ayuda a la familia, a fin de hacer posible el desenvolvimiento normal de sus exigencias. Si se añade que este subsidio familiar no es en modo alguno una parte del salario, sino una ayuda económica que se pliega a las circunstancias familiares del trabajador.

El subsidio familiar fue creado en España por la Ley de Bases de 18 de julio de 1938, reglamentada el 20 de octubre del mismo año. Tiene como fin esencial la elevación y fortalecimiento de

la familia, proponiéndose ayudar suficientemente al trabajador para evitar que la mujer de éste, tenga que salir a la fábrica o al taller, a buscar algo con que cubrir la insuficiencia de lo ganado por el obrero.

Vamos a pasar ahora a un estudio más detenido de este régimen. Es un régimen obligatorio, cuyo fin como dijimos anteriormente, es proporcionar a los trabajadores un auxilio económico por cuenta ajena, que varía según el número de hijos o asimilados a ellos, que tenga a su cargo y vivan en su hogar. El reparto es equitativo entre todos los que deben contribuir a sostenerlo. Es obligatorio para toda clase de patrones que ocupen obreros, empleados o funcionarios, cualesquiera que sea la clase de trabajo que unos u otros realicen, y la cuantía y forma de pago que por él perciban, con las excepciones siguientes:

a) Los que ocupen ocasionalmente como obreros a los mismos a quienes ellos, a su vez, en otros días o temporadas, les presten su trabajo en equivalencia del que ellos realizaron;

b) Los que ocupen trabajadores en servicios domésticos.

c) Provisionalmente, los trabajadores a domicilio.

Por otra parte, son asegurados, también obligatoriamente, todos los españoles que trabajan por cuenta ajena, cualesquiera que sean su edad, estado civil, sexo, forma y cuantía de la remuneración.

No obstante en los casos de reciprocidad, quedarán también asegurados los trabajadores extranjeros.

Aparte de esto, los súbditos portugueses, los de Andorra y los de los países Hispano-Americanos, son equiparados a los españoles y por tanto quedarán siempre sujetos a éste régimen. A pesar de esto, existen dos excepciones en las cuales, los obreros no tendrán la condición de asegurados. Estas dos

excepciones son las de los trabajadores al servicio de patrones exceptuando a la mujer, los hijos, los padres y demás parientes del patrón hasta el 3er grado inclusive, (este parentesco solo se refiere al de consanguinidad y nunca al de afinidad) que tenga ocupación en alguno de sus centros de trabajo cuando vivan en el hogar de aquel, y la de los trabajadores al servicio de patronos exceptuados.

La escala de beneficios es proporcional al número de hijos y comienza con el segundo: se financia basándose en un régimen de reparto y sus ingresos están constituidos por un 6% del salario base del interesado, abonable en un 5% por el patrón y en un 1% por el trabajador.

El subsidio familiar será igual para los subsidiados y estará en relación con el número de beneficiarios que tengan a su cargo, cualquiera que sea la categoría del trabajador, su retribución y la cuota que por él haya pagado. Por su mismo carácter de ayuda, el subsidio no puede percibirse por más de un conducto para una misma familia, aunque sean varios los miembros de ella que tengan la condición de asegurados.

El subsidio familiar no puede ser objeto de cesión, retención, ni embargo. Es independiente jurídicamente del salario; es mínimo, ya que puede suplementarse por las empresas o corporaciones que hayan concedido o concedan otros superiores.

Esta legislación ha sufrido algunas modificaciones por métodos posteriores, alterando el sistema de pago, mejorando los subsidios, dando efecto retroactivos a las mejoras y creando los "préstamos de nupcialidad" y las "primas a la natalidad".

La escala de subsidios, que es revisable cada 2 años por el Ministerio de Trabajo, oído el Consejo del Instituto Nacional de Previsión.

Ahora vamos a ver cómo se sostiene éste régimen. Son tres las partes que contribuyen a su mantenimiento. El Estado, los patronos y los trabajadores.

El Estado contribuye, por ahora, con el capital fundacional de la Caja Nacional de Subsidios Familiares. Los patronos y los asegurados con una cuota inicial y otra normal, ambas proporcionadas a la retribución de los asegurados.

La cuota inicial correrá exclusivamente a cargo del patrón, y será exigible una sola vez, al afiliarse al régimen; será el doble de una cuota normal mensual.

La cuota normal la determinará el Ministerio de Trabajo, a propuesta de la Institución Nacional de Previsión, es el 6% de los sueldos o salarios devengados.

Los patronos abonarán por cuenta propia las 5/6 partes por cada cuota, y por cuenta de sus obreros y empleados, la otra 1/6, parte que descontarán a cada uno de su respectiva retribución.

Vemos pues aquí, claramente, que la aportación para los subsidios es tripartita, el Estado contribuye, con el capital fundacional de la caja, en tanto que al patrón se le exige una ayuda continua para sus trabajadores. Los trabajadores también se ayudan entre sí; lo que ganan salarios elevados ayudan a los que cobran salarios bajos, ya que los primeros aportan más al fondo común, y el subsidio se concede por igual a los que tienen el mismo número de hijos; los solteros o casados sin hijos, ayudan a los que tienen familia numerosa, ya que todos cotizan igualmente.

El subsidio se abona al cabeza de familia. Sin embargo en determinados casos podrá abonarse a la mujer por acuerdo de la Caja, y siempre cuando sea la mujer la subsidiaria sin que lo sea el padre.

Respecto al procedimiento que hay que seguirse para su pago, lo puede pagar directamente la Caja Nacional o el patrono en los siguientes casos:

- a) A las Diputaciones y Ayuntamientos acogidos al régimen de la Caja Nacional.
- b) A las entidades patronales autorizadas a pagarlo.

c) A todos los pertenecientes a una rama de la producción de un territorio determinado, por orden del Ministro oídas la Caja Nacional y la Organización Sindical.

Respecto a la organización, ésta corresponde al Instituto Nacional de Previsión mediante la Caja Nacional de Subsidios familiares que aquél establece, que habrá de gozar de personalidad jurídica.

La competencia de la Caja Nacional se extiende a todas las iniciativas y actos conducentes a la mejor organización y gestión del régimen.

La dirección y gestión de este servicio, las llevará el director de la Caja Nacional, subordinado al Consejo y a la Comisión Permanente del Instituto Nacional de Previsión. Por último en materia de sanciones, el Reglamento establece multas para los infractores del mismo.

Otras disposiciones hablan de regímenes complementarios, a las viudas y huérfanos de trabajadores inscritos.

Estas disposiciones, junto con la reguladora de accidentes de trabajo, que da derecho, a una pensión entre el 15 y el 50% del salario, constituye una verdadera iniciación del seguro de vida de los trabajadores. La misma Ley establece un pequeño subsidio de escolaridad para los escolares de 14 a 16 años. La viuda y los hijos de cualquier trabajador asegurado, reciben una pensión especial, con tal que no disfrute pensión por otro concepto, ni posea medios de fortuna suficientes.

Préstamos a la nupcialidad.

Se han establecido estos préstamos a favor de los esposos jóvenes. Su monto es de 2,500 pesetas para el varón y de 5,000 a la mujer, en caso de que ésta se comprometa renunciar a su ocupación laboral. No devengan intereses y se amortizan por mensualidad a razón del 1% cada una, condonándose además

determinada cantidad (25% de saldo pendiente) al nacimiento de cada hijo y se cancela totalmente cuando nazca el 4°.

El trabajador que lo solicite debe ser soltero, asegurado en el régimen de subsidios, con ingreso máximo de 10,000 pesetas anuales y que no sea mayor de 25 ó de 30 años respectivamente si es mujer o si es hombre.

Premios a la natalidad.

Estos premios, de una índole más bien moral. La naturaleza y cuantía de los premios son los siguientes:

a) Uno nacional de 5,000 pesetas, para el matrimonio que mayor número de hijos haya tenido.

b) 50 premios de 1,000 pesetas que se otorgarán, uno en cada provincia, al matrimonio domiciliado en ella, que mayor número de hijos haya tenido.

c) Uno nacional de 5,000 pesetas, para el matrimonio que conserve el mayor número de hijos el día 1o del año a que el premio corresponda.

d) 50 premios de 1,000 pesetas cada uno, por provincias, al matrimonio que tenga en 1o. del año en que se celebre el concurso, mayor número de hijos.

e) Aparte de esto, se conceden 10 premios anuales, consistente en otras tantas viviendas con las dependencias agrícolas o industriales "añejas", según la profesión del beneficiario, que se adjudicarán a las 10 familias que cuenten con mayor número de hijos vivos y vivan exclusivamente de su trabajo. Estos concursos son anuales, y en caso de empate por

igualdad en número de hijos, la preferencia será para la familia que: a).- tenga alguno de los hijos inválido; b).- o muerto por la patria; c).- o disfrute el cabeza de familia de jornal o sueldo inferior; d).- o el menor número de años de los padres.

3.3.2. Protección de las familias numerosas.

Familia numerosa es para la Ley, toda familia española, sin distinción clasista, con un mínimo de 4 hijos. Hay dos categorías de familia numerosas reconocida por la Ley: De primera categoría son las que tienen de 4 a 7 hijos menores de 18 años, y 2a. las que tienen más de 7.

Los beneficios que reporta esa Institución, mayores para las familias de 2a. categoría, son:

1o.- Exención total para las familias de 2a. categoría de cuantos derechos académicos se hallen establecidos en los diversos centros de enseñanza oficial y en 50% cuando sea menor el número de descendientes.

2o.- Acceso preferente en todas las Instituciones de carácter asistencial restringido, pertenecientes al Estado o Entidades oficiales.

3o.- Exención de impuestos por renta de trabajo hasta por 16,000 pesetas para la 1a. categoría y reducción en un 50% sobre la cuota establecida en la primera tarifa de Utilidades, desde la indicada suma a 100,000 pesetas de ingreso anual. En la segunda categoría la exención tributaria es absoluta para ambas cantidades.

4o.- Aumento en el 10 y 20% respectivamente para la primera y segunda categorías, de las prestaciones otorgadas por el subsidio familiar.

5o.- Bonificación en un 20 y 40% también respectivamente, sobre la tarifa vigente para los servicios de transporte de personas.

6o.- Descuento del 20% sobre los precios de sanatorios, balnearios, etc., siempre que tengan aspecto terapéutico.

7o.- Preferencia de ingresos en servicios de la administración pública y en las restantes actividades de orden profesional.

8o.- Otros menos importantes.

Hay que hacer notar, que según dice el Padre del Valle, en el año de 1944 ascendían a unas 100,000 las familias acogidas a la protección de la Ley. Esto nos dará una idea de la importancia de las Instituciones de este tipo; sin duda alguna que si ellas carecieran de importancia mayor, pocas serían las familias que gozaran de sus privilegios.

Pluses de cargas familiares.

Sobre los salarios y sueldos pagados generalmente, la Empresa aporta otro 10%, que distribuye entre sus obreros mensualmente y por trimestres, por el sistema de puntos. Al obrero casado, por este simple hecho, se le dan 5 puntos, con la condición de que la esposa no realice trabajo alguno retribuido; por cada hijo hasta 3, se le añade un punto más; 5 puntos por 4 hijos; 8 por 5; 11 por 6, etc. Un padre con 9 hijos tiene 25 puntos. Aplicada esta escala a todo el personal de la Empresa, se obtiene el total de puntos. Teniendo en cuenta la cantidad que hay que repartir, se calcula que tanto toca a cada punto dividiendo la cantidad con que se cuenta entre el número total de puntos, y se obtiene lo que hay que dar a cada casado, multiplicando el número de puntos que se le asignen, por las pesetas que a cada punto corresponden.

Los hijos han de ser legítimos, legitimados o adoptivos y menores de edad; no han de tener colocación ni de gozar de ningún sueldo o retribución.

La administración de éstos pluses recae sobre una comisión dentro de la empresa, con intervención de los obreros, el Estado

da normas generales, pero es obra de la vida de la empresa, con acción suya directa e inmediata.

Como un detalle curioso, hacemos notar que para alguno de los trabajadores metalúrgicos con 7 hijos, este plus equivale a un aumento de 100% sobre su salario.

Es pues esta Institución por todas sus características una Institución con sabor de obra social auténtica.

Vamos a hacer ahora un pequeño resumen de la Legislación de Protección Familiar vigente en la República de Uruguay.

En Uruguay se ha reglamentado una Institución muy parecida a la de los subsidios familiares de España, a la que se le ha dado el nombre de Régimen de Asignaciones Familiares.

Vamos a ocuparnos pues, del estudio de la Institución de las Asignaciones Familiares y de los órganos que los pagan o sean las Cajas de Compensación.

Es obligatorio el régimen de,cajas de compensación para el pago de asignaciones familiares a todos los empleados, obreros o peones o cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido o declarado judicialmente.

I.- Cajas.

Existen 4 tipos de cajas para el pago de las asignaciones familiares. Estas son:

a) Cajas de compensación que serán sostenidas por grupos de patronos dedicados a la misma industria o comercio o a industrias o ramas comerciales afines o conexas.

b) Cajas propias. Las organizadas particular o colectivamente por empresas o firmas, en condiciones financieras iguales o superiores a las fijadas por la Ley.

c) Cajas oficiales. Que son las organizadas por el Estado, cuando en una industria o grupos de industrias o una o más ramas comerciales por razones especiales, no puedan organizar y sostener una caja propia; o bien, cuando después de convocar por 2 veces a elecciones, los patronos no hubieran concurrido a ninguna de las convocatorias hechas; también en el caso de que una caja tenga menos de 4,000 afiliados entre empresas y obreros, así como cuando el Poder Ejecutivo lo considere necesario, se puede crear una Caja Oficial.

d) Cajas departamentales. Para la constitución de las cajas de compensación el Ministerio de Industria y Trabajo irá invocando por gremios comerciales o industriales, oficinas similares o conexas, a las asociaciones obreras que agrupen a patronos o trabajadores de las profesiones con industrias convocadas, para que indiquen si tienen interés en integrar los consejos de las cajas y propongan candidatos titulares, que deben ser ciudadanos naturales o legales mayores de 23 años, con un mínimo de actividad contenido en los últimos 5 años en los trabajos propios del comercio, industria, del grupo correspondiente. Corresponde al Poder Ejecutivo elegir los titulares y los suplentes.

Estas Cajas serán obligatorias para todos los demás industriales o comerciantes que exploten las mismas ramas de industria o comercio, salvo en los casos que tengan caja propia.

El Consejo que administra la Caja estará compuesto por 2 delegados patronales y 2 delegados obreros, aparte de un representante del Poder Ejecutivo, que ejercerá las funciones de Presidente. Dichos Consejos durarán en el ejercicio de sus cargos 2 años, y se les permitirá la reelección.

Como principales obligaciones de las Cajas de Compensación, son las siguientes:

a) Gestionar y obtener personalidad jurídica antes de cumplir su primer año de constitución.

b) Dictar su reglamento y someterlo a la aprobación del Poder Ejecutivo.

c) Tener constituido u obligarse a constituir un fondo de reserva con el 5% de las asignaciones recibidas y

d) Llevar contabilidad propia en libros autorizados por la Inspección General de Hacienda.

Como sanción a la inobservancia de cualquiera de estos requisitos existe la liquidación a la que podrá proceder el Poder Ejecutivo cuando así lo juzgue conveniente.

Respecto a las cajas propias de asignaciones familiares, deberán de justificar debidamente para su funcionamiento estos 4 requisitos:

1) Que el establecimiento en donde va a funcionar ocupe habitualmente más de 100 personas entre obreros y empleados.

2) Que la Empresa esté al día en el pago de los "aporte jubilatorios" o que ha obtenido facilidades de pago.

3) Que esté en una situación económica-financiera lo suficientemente fuerte que pueda asegurar el normal funcionamiento de la caja propia y

4) Que funcionará en condiciones financieras iguales o superiores a las fijadas por la Ley.

Como obligaciones principales, son las siguientes:

10.- Comunicar al Ministerio de Industria y Trabajo las modificaciones que introduzcan en su régimen interno, no pudiendo ponerlas en vigor hasta que sean aprobadas.

20.- Suministrar anualmente a la Inspección General de Hacienda una copia fiel de sus balances y

30.- Justificar en cualquier momento que subsisten las condiciones que se tomaron en cuenta al autorizar su funcionamiento.

II.- Beneficiarios.

El beneficiario directo de las asignaciones es el hijo a cargo del empleado, obrero o peón hasta la edad de 14 años, haciéndose extensivo hasta los 16 en caso de estudios secundarios o preparatorios o aprendizajes de oficios en escuelas especiales. Al trabajador únicamente se le da la categoría de administrador, privándosele de la propiedad de la asignación.

Estos hijos deben ser legítimos o por lo menos naturales legalmente reconocidos o declarados judicialmente. La Ley ordena para el caso de que uno de los hijos sea el sostén del hogar, que sus hermanos gocen de la asignación. Igualmente asimila a hijos a los huérfanos o abandonados que tengan totalmente a su cargo cualquier trabajador de uno u otro sexo.

III.- Aportaciones.

Cada patrón afiliado a una caja debe de entregar una cantidad no menor del 1.5%, ni obligatoriamente mayor de 3.5% de las remuneraciones pagadas a los trabajadores; el tanto por ciento de la retribución patronal será fijada cada tres meses por el Poder Ejecutivo. Como otro recurso, existen también las contribuciones espontáneas de los patrones o de los trabajadores, al igual que

las donaciones y legados que recibirán y los intereses que reditue el capital. Aparte deben de contribuir con una aportación extra de un 3% a la constitución de un fondo inicial.

IV.- Fondos.

Los fondos se destinarán al pago de las asignaciones que serán hasta un máximo de \$6.00 por cada hijo a partir del 1o., una vez hechas las deducciones legales y siempre y cuando el trabajador no gane más de doscientos pesos. Si gana menos se le ajustará hasta dicha cantidad.

Si una vez cubierto el máximo de \$6.00 que marca la Ley existiera un sobrante, éste podrá ser destinado a aumentar las asignaciones o a constituir primas o subsidios de natalidad o a organizar socorros familiares extraordinarios.

V.- Características especiales.

Es eminentemente familiar ya que al igual que en España, aunque el beneficiario es el hijo, se abona al jefe de la familia. Es inembargable e inalienable. Puede aumentarse a los empleados y obreros que tengan un mayor número de hijos o que estos sean menores.

VI.- Recursos, infracciones y penas.

La Ley fija una pena de multa de \$50.00 a \$500.00 por cada infracción, atendiendo a su importancia o gravedad, a la Ley o sus reglamentos o tarifas de salarios mínimos. Cuando la multa exceda de \$100.00, es apelable ante el Poder Ejecutivo. El recurso de apelación no tendrá efecto suspensivo. Fija también la acción de ilegalidad contras las resoluciones del Poder Ejecutivo que impongan sanciones. Contra las sentencias de primera instancia habrá recurso de apelación libre ante el

Tribunal de Apelaciones, cuyo fallo tendrá fuerza de cosa juzgada.

Aparte de estos dos países existen otras muchas legislaciones que reglamentan esta materia. Algunas de ellas fueron creadas con anterioridad a la guerra que son las de 8 países: Nueva Zelandia (1926), Australia (1927), Bélgica (1930), Francia (1932), Italia (1936), Chile (1937), y Hungría (1938). Completa la totalidad de 8 la Legislación Española que ya hemos estudiado.

A continuación haremos un estudio sobre las formas de solución de los principales sistemas de subsidios familiares, actualmente en vigor. Procuraremos precisar la proporción en que estos sistemas benefician al conjunto de las familias con hijos, los métodos de financiamiento y la estructura administrativa de los diferentes regímenes.

A) CATEGORIAS DE FAMILIAS BENEFICIADAS POR PROFESIONES E INGRESOS.

Para comparar la extensión de los diferentes sistemas, se pueden considerar, bajo dos rúbricas principales, las disposiciones legislativas que fijan la proporción de familias que pueden acogerse a los beneficios de ésta Institución: repartición por profesiones e ingresos de las categorías de familias beneficiarias e importancia de las familias.

1) Regímenes universales.

Estos regímenes prevén que en principio los subsidios se concedan de derecho por el Estado a todas las familias que cumplan las condiciones exigidas en cuanto al número de sus miembros, la nacionalidad y la residencia. Son siete los regímenes que pueden ser calificados de "universales": los de Australia, Canadá, Irlanda, Noruega, Nueva Zelandia, Reino Unido y Suecia. En estos países, el derecho a los subsidios es

independiente de las condiciones de empleo del cabeza de familia, y de sus medios de existencia. Así pues, los subsidios continúan pagándose: a).- en tanto que el trabajador desempeñe un empleo, ya sea con carácter de asalariado o como trabajador independiente y cualquiera que sea su sector profesional; b).- durante los períodos de desempleo, de enfermedad, de incapacidad o de maternidad, sea o no el interesado beneficiario de prestaciones a título de seguro social; y c).- en caso de defunción del cabeza de familia. En general, basta a los peticionarios probar que su familia consta de un número determinado de hijos a su cargo, que no hayan pasado el límite de edad prescrita.

Sin embargo, existen también en estas legislaciones, cláusulas restrictivas estipulando que los subsidios no serán pagados cuando los hijos gocen ya de una ayuda importante de parte de las cajas públicas, o de socorro bajo cualquier otra forma. Por ejemplo en Irlanda, los niños que residan de manera permanente en instituciones financiadas por el Estado, o que estén detenidos en casas de corrección, no tienen derecho a subsidios familiares.

2) Regímenes que reservan la concesión de subsidios familiares a las familias de los trabajadores.

La mayor parte de los demás regímenes disponen que, para tener derecho a subsidios familiares, el jefe de familia ha de ocupar un empleo remunerado en ciertas profesiones. Sistemas de éste género existen en los siguientes países: Italia, Países Bajos, Checoslovaquia, Suiza, Hungría, Portugal, Luxemburgo, Polonia, Rumania, Líbano, Uruguay y Chile. Los regímenes en vigor en Francia, Bélgica, España y Bulgaria, ofrecen particular interés entre los que limitan el pago de subsidios a las familias de los trabajadores, porque no solamente se aplican a la mayoría de los asalariados, sino en cierta medida, también a los trabajadores independientes.

Cuando la concesión de subsidios familiares esté subordinada al ejercicio de un empleo, los beneficiarios deberán cumplir diferentes condiciones a las cuales no les obligaría un régimen de tipo "universal". Las disposiciones previstas a este efecto se refieren especialmente a la duración mínima de empleo necesario para tener derecho a los subsidios; las condiciones en las cuales los subsidios continúan pagándose en caso de cesar en el empleo, y a los subsidios familiares que han de percibirse cuando el cabeza de familia recibe también prestaciones de seguros sociales.

3) Sistemas fundados en una evaluación de los medios de existencia.

Además del caso de Uruguay, en donde como se ha dicho anteriormente, está previsto un límite de ingreso, otros dos regímenes, los de Brasil y Finlandia, se fundan en una evaluación de los medios de existencia. En cierto sentido, son regímenes universales que protegen a las familias de pequeños ingresos, constituidas por un número determinado de personas. En estos sistemas, el beneficio del subsidio se aplica a las familias que reúnen las condiciones impuestas por la Ley, especialmente en lo que se refiere al número de personas que las componen, y cuya remuneración no sea suficiente para asegurar a los hijos un nivel mínimo de existencia.

4) Número de personas requerido para tener derecho a prestaciones.

Las dos terceras partes aproximadamente de los regímenes actuales, no imponen ninguna restricción en cuanto al número de personas que componen la familia; en otros términos, según estos regímenes los subsidios son también concedidos a las familias con un solo hijo y, cuando las familias comprenden, por lo menos dos hijos, cada uno de ellos da derechos a prestaciones. En

ciertos casos, las personas adultas dan igualmente derecho a subsidio aun si la familia no tiene ningún hijo. Tal es el caso por ejemplo, de Chile, España, Italia, Líbano y Portugal. Hay algunos países como por ejemplo, Australia, Francia y Noruega, en los cuales los subsidios comienzan ordinariamente a pagarse a partir del primer hijo. En cambio hay regímenes que requieren de un número mayor de hijos: el régimen Irlandés no prevé subsidios más que cuando la familia tiene por lo menos tres hijos. En Finlandia solo son beneficiarias las familias con cuatro hijos, y cuando el sostén de la familia ha muerto o ha sido víctima de una incapacidad permanente. En este caso los subsidios comienzan a ser efectivos a partir del segundo hijo. Por último en el Brasil solo perciben subsidios las familias con ocho hijos por lo menos.

B) RECURSOS FINANCIEROS.

Los métodos empleados en los diferentes países están forzosamente condicionados por el número y las características de los beneficiarios, las condiciones que estos han de cumplir y las fórmulas de cálculo del importe del subsidio. Tales métodos permiten apreciar la proporción en que es posible fijar subsidios de cuantía apropiada. Además, como los métodos de percepción de fondos tienen por objeto repartir entre los diversos grupos sociales y las diferentes clases de ingresos, las cargas financieras que imponen los diferentes regímenes también condicionan en gran parte la naturaleza y la extensión de las transferencias de ingresos en cada régimen. Pueden distinguirse actualmente cinco métodos generales para proveer de fondos al sistema de subsidios familiares. Las sumas concedidas provienen en su conjunto, o en gran parte de una u otra de las fuentes de ingresos siguientes:

1) Ingresos generales del Estado.

- 2) Impuestos sobre ingresos destinados especialmente a este fin.
- 3) Cotizaciones de los empleados.
- 4) Cotizaciones de los empleadores y de los trabajadores.
- 5) Cotizaciones de empleadores, trabajadores y del Estado.

Las disposiciones financieras que rigen la mayor parte de los regímenes pueden agruparse fácilmente bajo una u otra de estas rúbricas, con algunas características secundarias.

C) TIPOS DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.

Los regímenes de subsidios familiares son generalmente administrados por cualquiera de estas tres formas: a).- varios sistemas están administrados por completo por los servicios gubernamentales, ya sea por los ministerios del Gobierno solamente, ya sea por los organismos nacionales y locales que actúen en común. b).- En otros países, el Estado se limita a desempeñar un papel de vigilancia, estando confiada la administración bien a los empleadores o bien c).- a unas cajas especiales. En estos caso las funciones especiales de percepción de fondos y de reparto de subsidios, corresponden a cualquiera de las tres instituciones. Sin embargo, sería imposible encontrar dos casos en que la distribución de poderes entre los organismos gubernamentales y no gubernamentales sea la misma, y es por esto por lo que solo queremos señalar estos tres sistemas sin ponernos a examinar detenidamente, en que países y con que características especiales existe cada uno de ellos.

3.4. Posibilidad de implantar en México un régimen de subsidios familiares.

Después de estos brevísimos análisis de las legislaciones extranjeras, especialmente las de Uruguay y España, que a nuestro modo de ver serían las más fácilmente incorporables a

nuestro régimen jurídico, vamos a empezar a ver, cual sería la forma más apropiada de solucionar este problema en nuestro medio.

Según vimos anteriormente, es deber de estricta justicia, el pago de un salario que ajuste a cubrir los gastos del trabajador considerado como cabeza de familia. Es aquí donde se presenta el primer problema: ¿Quién debe pagar ese salario? ¿Se lo cargaremos al patrón íntegramente o dividiremos mejor esta carga entre el patrón y otras partes?

A nuestro criterio, cargar totalmente el pago del salario familiar al patrón dadas las circunstancias actuales, tendría muchas dificultades, no ya simplemente en teoría, sino inclusive dentro del derecho positivo y de la realidad mexicanos.

El primer problema que se nos presenta sería el siguiente:

a).- Habría un desplazamiento de los trabajadores con familia por los que no la tienen. Es claro este inconveniente. Si el patrón tuviera que pagar un mayor sueldo a aquél que tiene familia (porque de otra manera no podría subsistir dicha familia), es indudable que buscaría que sus trabajadores fueran solteros. Esto traería funestas consecuencias. Para poner en relieve lo funesto de permitir este desplazamiento, vamos a señalar algunos de los principales efectos que traería consigo. En primer lugar si el trabajador ve que tienen mayor, sino es que única, aceptación de los trabajadores solteros, nunca pensará en contraer matrimonio. Y es claro, todos buscarán la manera de esconder a la familia o de no tenerla.

México es un país de una extensión territorial muy grande (1,972,547 km²) y de una densidad de población de aproximadamente (sobre 88,000,000). Si pensamos en la cantidad de kilómetros con que cuenta la República Mexicana y los millones de habitantes económicamente activos que tiene, veremos que es realmente desproporcionada; desproporción que tiene como efecto la pobreza de la nación, ya que es imposible la

explotación de todos los recursos. Es pues necesidad vital la que tiene México de aumentar su población económicamente activa. Si provocamos el fenómeno que estamos estudiando, podríamos atraer peores males. Por el contrario, al tratar de solucionar esto, debemos de buscar siempre el bien más completo para el Estado; y si lo que México necesita es aumentar su población económicamente activa, necesitamos en primer lugar aumentar los empleos.

Una segunda consecuencia y muy ligada a la primera sería la siguiente: los trabajadores ya casados, al ver que su salario no alcanza para mantener a su familia, y al no recibir un mayor salario que satisfaga esa necesidad, buscarán la manera de hacer desaparecer esa familia; abundarían los infanticidios, los abortos que tendrían a su vez como consecuencia lo que apuntamos hace un momento.

b).- Si supusiéramos por un momento, que el contingente soltero de trabajadores no bastara a cubrir las necesidades de la producción y los patronos se vieran obligados a contratar obreros ya casados pagándoles un salario suficiente, sería provocar un considerable aumento en los costos de producción de los cuales forma parte el pago de salarios. Al provocar esta alza, el empleador tendría o que subir el precio de venta de sus artículos o productos, o bien sucumbir por incosteabilidad de su negocio; cualquiera de las dos situaciones sería igualmente mala. Si sucumbe la industria o el comercio que no puede soportar el aumento, llegaríamos al paro cuyos efectos no solo sería terribles para el patrón, sino también para el trabajador que no podría ya trabajar, y para el Estado.

Por otro lado, si se suben los precios de venta de los artículos retrocederíamos otra vez al punto de origen. Los salarios podrían ser ciertamente más altos, pero esto sería solo nominalmente.

El poder adquisitivo del obrero disminuiría considerablemente, volveríamos a enfrentarnos al mismo problema.

Es preciso recordar que el único salario que cuenta, es, como dijimos anteriormente, el salario real, y éste es el que hay que procurar elevar.

c).- Por último, se nos presenta un problema de derecho positivo. La fracción VII del Artículo 123 Constitucional ordena: "para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". Por otra parte la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 86 impone: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual..." Pensar en una solución en la que tuviéramos que pagar al obrero soltero un salario inferior al que percibiera el casado, aceptando las mismas condiciones de trabajo, sería violar abiertamente estos dos preceptos legales. De tal suerte que no podemos pensar en esta solución como buena y tenemos que buscar por otros caminos la que sirva en nuestro caso. Esta, para nosotros, sería implantar en México un régimen de asignaciones familiares. Pensamos que esto solucionaría, aunque solo de manera provisional el problema.

3.4.1. Propuesta del régimen de asignaciones familiares en México.

Vamos a señalar algunas ventajas que tiene dicho régimen.

a).- La primera ventaja que reportaría la implantación de un régimen de subsidios familiares, sería la moralización del medio obrero. Al no tener el patrón la carga de un salario mayor para los obreros casados, contrataría igualmente a casados que a

solteros. Al contrario de lo que dijimos anteriormente, al hablar de los inconvenientes que tenía el pago de un salario familiar por el patrón, con el régimen de asignaciones familiares, se procuraría aumentar los matrimonios, ya que el trabajador vería la posibilidad de recibir una cantidad que le permitiera tener familia. Por idénticas razones aumentaría la natalidad, ya que las asignaciones serían mayores en caso de mayor número de hijos, y por último, habría una notable disminución, como consecuencia de lo dicho anteriormente, de los abortos, infanticidios, etc., y un incremento en el contingente humano de nuestro país, cosa que como afirmamos líneas arriba, es de importancia vital.

b).- Por otra parte, la implantación de éste régimen traería como consecuencia, el mejoramiento de nivel de vida de la clase trabajadora. El patrón, al no poder subir el precio de venta (por no existir el alza de los costos que resultaría del pago de un salario familiar), se vería precisado a dejar el mismo precio en su productos. El trabajador tendría una mayor cantidad de dinero de que disfrutar y podría obtener por lo mismo, una mayor cantidad de satisfactores.

c).- En tercer lugar, mejoraría la calidad del trabajo, ya que es un hecho, que el que tiene por detrás una carga, trabaja mejor y con mayor intensidad. Si el trabajador ve que tiene que mantener a una familia más o menos numerosa, trabajará mejor y rendirá más, para de esta manera asegurar para el futuro su trabajo, ya que con él va la sustentación de su familia.

d).- Por último, estaría plenamente de acuerdo con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, ya que el patrón no pagaría sino un salario igual a trabajadores que se encontraran en iguales circunstancias, sin fijarse en si tiene o no familia.

Creemos que con esto queda claro el provecho que reportaría dicha Institución y pasaremos a ver ya de cerca la posibilidad que podría existir en México de implantar un régimen similar.

El primer paso que convendría dar, sería establecer el principio de una contratación preferente de trabajadores casados. Quizá este principio parezca un poco parcial, pero tenemos para establecerlo varias razones. En primer lugar, como afirmamos anteriormente, México necesita aumentar su contingente humano y, al establecer este principio, se lograría este objetivo. En segundo lugar, como también afirmamos anteriormente, se mejoraría la producción, pues, repetimos, el hombre que tiene que mantener una familia trabaja mejor y rinde más, ya que es la única manera de preparar un porvenir aunque sea modesto, a los que de él dependen. En tercer lugar se evitarían las uniones libres que por desgracia existen tanto en nuestro medio obrero. Por último, pensamos que ni la Constitución ni la Ley Laboral ordenan algo en contrario.

Pensamos que sería mejor establecer un régimen que reservara la concesión de subsidios familiares a las familias de trabajadores y para entender mejor esto, conviene puntualizar, que entendemos por trabajador, todo aquel que presta un servicio a otra persona y recibe un sueldo o salario por ello. De tal manera que este régimen beneficiaría a los trabajadores que prestan servicios de carácter intelectual y manual. Pensamos que es conveniente establecer esta diferenciación, porque son ambos los que realmente se encuentran en una situación más desfavorable. El trabajador independiente no necesita de subsidios tanto como el asalariado, ya que el concedérselo sería establecer un régimen de Seguridad Social, que no es lo que venimos planteando.

Por otra parte, queremos establecer como un principio también, para la creación de un régimen de asignaciones familiares, la desigualdad que existe entre lo que llamamos obrero y empleado. En todas partes del mundo existe una injusticia que necesita forzosamente solucionarse. Se protege, se dan mayores garantías,

se busca mayor bienestar para la clase obrera y en cambio se olvida a los empleados que, como es natural tienen gastos mucho más fuertes. Las necesidades de uno y otro no son ni con mucho iguales: ni el vestido, ni el alojamiento ni mucho menos la cultura. El empleado pertenece a una categoría social más alta, necesita vestirse con mejores ropas y vivir en una mejor vivienda. Por tanto, es necesario tener presente esta circunstancia, al tratar de implantar un régimen jurídico que tenga como fin, el mejorar el nivel de vida de los asalariados. El tipo de contribución económica para el sostenimiento y pago de las asignaciones nos parece que debe ser tripartita. Debe corresponder un porcentaje al patrono, otro al Estado y uno menos al mismo trabajador.

Para la recaudación y reparto de subsidios nos parece más conveniente la creación de Cajas de Compensación con carácter de Organismo Público Descentralizado por Servicio, compuestas por dos representantes del sector patronal, dos de los trabajadores y uno nombrado directamente por el Estado. Aparte de esto y por estar en igualdad de circunstancias, creemos que para ser beneficiario sería necesaria la residencia sin importar mayormente la nacionalidad. Esto lo decimos porque aun cuando existan trabajadores extranjeros que desempeñen sus labores en México, deben de quedar asegurados por esta Institución.

Por último, pensamos que el número de personas requerido para tener derecho a estas prestaciones debe ser de dos hijos, es decir, se empezaría a pagar desde el segundo hijo o asimilado a éste. (La realidad mexicana nos enseña que hay muchos hogares de gente humilde, en donde existen niños huérfanos o abandonados recogidos por ellos y que reciben el mismo trato que los hijos). Una vez sentados estos principios, pasaremos a formular un proyecto ya en concreto: para ello vamos a tratar por separado los puntos más importantes de esta Institución, procurando adaptarnos a las necesidades de nuestro medio:

A) Finalidad del subsidio.

Proporcionar a los trabajadores que prestan sus servicios a otra persona y por ello reciban un salario, un auxilio económico en relación con el número de hijos o de personas que dependan económicamente del jefe de la casa y vivan en su hogar.

B) Derecho del subsidio.

Lo tendrán todos los trabajadores que residan en México, que dependan de un salario, cualesquiera que sea su estado civil, edad, sexo y clase de trabajo, que tengan hijos o asimilados a éstos cuya edad no alcance a los 18 años estudien o aprendan un oficio.

Cuando el hijo o asimilado a éste no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad duradera, defecto físico o psíquico, etc., se ampliará este plazo hasta que desaparezca la causa de su incapacidad.

C) Subsidios.

Serán subsidiados obligatoriamente todos los que en México trabajen por cuenta ajena y vivan de su salario.

D) Obligatoriedad.

El régimen debe ser obligatorio para toda clase de patronos que ocupen trabajadores, cualquiera que sea la clase de trabajo que realicen.

E) Caracteres especiales del subsidio.

1) El subsidio familiar variará según que el trabajador ejecute trabajo manual o intelectual y estará en relación con el

número de beneficiarios que tenga a su cargo, siendo mayor la cantidad que perciba el empleado a la que percibe el obrero.

2) En ningún caso podrá recibirse más de un subsidio o asignación por una misma familia, aunque sean varios los miembros que tengan la calidad de subsidiados.

3) El subsidio familiar no puede ser objeto de cesión, retención, ni embargo, ya que viene siendo en realidad, una pensión alimenticia y no un supersalario.

F) Escala de subsidios o asignaciones.

Esta escala como dijimos, varía según se trate de obreros o empleados. Si pensamos en la Ciudad de México una familia compuesta de 5 miembros, es decir: padre, madre, y tres hijos, no puede vivir (se entiende vida vegetativa) sin un mínimo de N\$300.00 semanariamente, lo que viene equivaliendo a N\$42.86 diarios. Este cálculo de costo de vida obrera en la Ciudad de México, comprende los siguientes renglones:

Alimentación.....	N\$ 165.47	semanarios
Alojamiento.....	N\$ 29.21	"
Vestidos.....	N\$ 23.16	"
Servicios domésticos.....	N\$ 28.53	"
Cultura y diversiones.....	N\$ 10.83	"
Otros (gastos personales, pago de préstamos, compra de muebles y ahorros)	N\$ 42.80	"

Cómo fácilmente podemos ver, esta cantidad que al mes serían N\$1,200.00, no alcanza sino para llevar una vida puramente vegetativa para una familia de 5 miembros de la clase obrera. Por lo tanto, no podemos pensar en garantizar una cantidad menor a ésta ya que únicamente cubre los gastos esenciales para poder

subsistir. Si el salario no ajusta esa cantidad, es necesario completarla.

De esta suerte la escala de subsidios variará según el número de hijos y se pagará hasta completar lo que se calcule necesario para poder subsistir, no importando, el salario que se perciba.

En el caso de los empleados, el subsidio será mayor por las razones que apuntamos anteriormente y se pagará también hasta completar la cantidad necesaria para cubrir los gastos de la familia, variando, naturalmente, según el número de hijos.

Los subsidios de este régimen tienen el carácter de mínimos y pueden ser mejorados por las Cajas de Compensación en caso de que existan excedentes. Esto no quita el derecho a los obreros de recibir otras ayudas provenientes de las empresas.

G) Cuotas y demás recursos.

1) Al sostenimiento de éste régimen contribuirán el Estado, los patronos y los trabajadores.

2) Los patronos y los subsidiados en una cuota inicial y otra periódica ordinaria, ambas proporcionales a la retribución de los subsidiados. La cuota inicial será exigible una sola vez al afiliarse al régimen y será el doble de una cuota periódica mensual. La cuota ordinaria patronal la determinarán las Cámaras de Comercio, Industria, Agricultura, etc., a la cual estén afiliados los patronos y en el caso de las Instituciones de Crédito, la Comisión Nacional Bancaria y nunca podrá exceder de un determinado porcentaje de lo pagado por concepto de salarios. Este porcentaje será mayor para el Comercio y la Banca ya que en igualdad de utilidades, son éstas dos ramas las que menos pagan por concepto de salarios: aparte de estos, los empleados bancarios y comerciales son los que más necesitan de las asignaciones familiares.

Para ello se impondrá como obligación a todos los que tengan trabajadores a su cargo, el afiliarse a alguna cámara.

(Todos los industriales y comerciantes tienen, por Ley que pertenecer a alguna cámara; pero no así los agricultores, contratistas, arquitectos, etc., que también ocupan a trabajadores. Al implantar este régimen, se les obligaría a todos ellos a formar asociaciones patronales, cámaras, etc., por ramas de actividades, en las cuales se formaría la Caja respectiva. De esta manera, se tendría una mejor organización y se facilitaría la vigilancia).

La fijación se hará cada 12 meses de acuerdo con la situación económica de las empresas, que deben remitir su balance a las Cámaras o Asociaciones. (Escogemos este plazo de un año, por ser el que se tiene para hacer la publicación de los balances en el Diario Oficial. De ésta manera no habría ninguna revelación de secretos).

Un caso especial es el de los trabajadores al servicios del Estado. Como en este caso no existe ninguna Cámara ni Asociación, que pudiera llevar el control de los subsidios, se creará una Comisión Especial para la Fijación de los Subsidios de la Burocracia, compuesta por 2 representantes patronales y 2 de los trabajadores al Servicio del Estado. Esta comisión, previo estudio de la situación económica del Estado, determinará con qué porcentaje debe contribuir éste por su calidad de patrono con trabajadores a su cargo. Debemos distinguir esta obligación de pagar una cuota ordinaria como patrón, de la obligación que tiene y que pasaremos a continuación a estudiar, de contribuir como Estado, es decir, como representante de la sociedad, al sostenimiento de los económicamente débiles.

Aparte de esta obligación que tiene el estado como patrón se le impondrá otra obligación de contribuir lo necesario para el pago total de subsidios familiares. Es decir, si se recaudara digamos N\$1,000.00 por concepto de cuotas patronales y de subsidiados, y las asignaciones ascendieran a la cantidad de,

pongamos por caso N\$1,200.00, el Estado debe contribuir con los N\$200.00 faltantes para cubrir el total de los subsidios.

Los subsidiados contribuirán con un porcentaje mínimo pongamos por caso el 1% de lo recibido por concepto de salarios. Esta cuota se la descontará el patrón, quien debe de entregarla a la Caja de Compensación a que esté afiliado.

H) Prescripción.

El derecho a percibir los subsidios vencidos y no cobrados, prescribe al año a partir de la fecha en que éstos fueron devengados. Se interrumpirá la prescripción por reclamación del subsidiado.

I) Persona a quien se abona.

Por ser una Institución de protección familiar, el subsidio debe pagarse a la madre o a quien haga sus veces. Es ella quien se encarga directamente de la organización y cuidado del hogar y quien cuida, también directamente, de la familia.

J) Beneficiarios.

Lo serán los hijos legítimos, legitimados o adoptivos del trabajador, menores de 18 años que éstos estudien o aprendan oficio. También serán asimilados a los hijos, todas las personas que dependan económicamente del trabajador y que vivan en su hogar.

K) Procedimiento de pago.

El reconocimiento y pago de asignaciones, deberá hacerse directamente por la Caja de Compensación correspondiente.

L) Organización.

La organización y gestión de las asignaciones familiares corresponde a las Cámaras de Industria, Comercio, Agricultura, etc., Comisión Nacional Bancaria, Asociaciones Patronales, etc., mediante la Caja de Compensación establecida en ellos, que deberá gozar de personalidad jurídica.

Por encima de estas cajas estará una Comisión de Inspección y Auditoría, formada por:

- 1 representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- 1 representante de la Secretaría de Comercio.
- 1 " de la Secretaría del Trabajo y Previsión social.
- 1 " de los patronos.
- 1 " de los trabajadores.
- 1 " del Banco de México.

Sus funciones serán fundamentalmente, las de Vigilancia, Asesoría y Auditoría.

La competencia de la Caja de Compensación se extiende a todos los actos e iniciativas que conduzcan a una mejor organización y gestión del régimen.

Cada Caja de Compensación deberá estar integrada por 5 funcionarios honorarios y representantes, por partes iguales, de los trabajadores y de los patronos y uno del Estado nombrado por éste. Los puestos de representantes obrero-patronales serán electivos y durarán un año en el cargo, permitiéndoseles la reelección. Al tomar posesión del cargo, deberán otorgar fianza o caución para garantía de su administración.

M) Régimen financiero.

Este régimen será el de reparto y llevarán una contabilidad por separado.

N) Recursos.

Los recursos de la Caja de Compensación estarán constituidos:

- a).- Por el capital inicial con que contribuyen patronos y trabajadores.
- b).- Por las cuotas normales de patronos y subsidiados.
- c).- Por las aportaciones del Estado.
- d).- Por las multas e infracciones a la Ley que reglamente esta Institución.
- e).- Por las ayudas extraordinarias y donaciones que reciba.

O) Inspección y sanciones.

Corresponderá la inspección a la Comisión de Inspección y Auditoría, mediante los organismos que ella determine.

Serán sancionadas con multas todas las infracciones determinadas en la Ley y su Reglamento.

P) Fondos.

Los fondos se destinarán al pago de las asignaciones. Si una vez cubierto el total de ellas existiera algún sobrante, éste podrá ser destinado a aumentar las asignaciones o a organizar socorros familiares extraordinarios, tales como premios a las familias más numerosas y préstamos a la nupcialidad.

La propuesta que he expresado fue tomada de regímenes existentes en otros países, sin embargo al intentar que sea aplicado en nuestro país será con un estudio más profundo, tomando en cuenta nuestra realidad política, económica y social.

Si consideramos la situación política por la que atraviesa nuestro país, nos enfrentaremos a situaciones difíciles, ya que en principio, al tomar posesión el actual presidente no ha concebido una conciliación con los partidos políticos existentes y mucho menos le ha dado la importancia a la situación de la clase trabajadora, ya que ha considerado el aspecto económico

como el principal factor para tratar de resolver y mejorar la situación en nuestro país.

Ahora bien, por lo que se refiere al aspecto económico por la reciente devaluación de la moneda, esto agrava la situación de la clase trabajadora, ya que es el principal sector que sufre y soporta la mala economía que vive nuestra nación.

Aún más grave es la situación social que impera en nuestro país, derivada de levantamientos armados en el Estado de Chiapas y como consecuencia inconformidad de la población en general.

No obstante lo expresado, en el presente estudio considero que si nuestros gobernantes le dan la importancia que realmente tiene a lo que se refiere al mejoramiento del nivel de vida del sector laboral, sería un buen principio para tratar de resolver la situación tan grave por la que atraviesa nuestro país, y una de las formas de llegar a tal mejoramiento sería un cambio en la idea de un salario, complementándolo con "Asignaciones Familiares", ya que se lograría, sino una solución definitiva, por lo menos representaría un avance para conseguir una estabilidad tanto en el aspecto político, económico y social de éste nuestro México.

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

PRIMERA.- La fuerza de trabajo entendida como el desgaste intelectual y físico del hombre, es la unidad de medida para remunerar su trabajo, sin ser de carácter puramente económico o medio de producción ya que representa un aspecto social y obligatorio.

SEGUNDA.- El trabajo es el más activo y fecundo de todos los factores de la producción, proporciona a la sociedad la suma de bienes materiales que le serán indispensables, siendo la clase trabajadora uno de los principales pilares de la misma, si estos son mejor retribuidos podrá dar a su familia un bienestar, que se traducirá en un bienestar social.

TERCERA.- El salario es el aspecto fundamental del derecho del trabajo, ya que es la remuneración que recibe el trabajador, este debe tener como fin directo un carácter social, para tal efecto, deberá apartarse de los conceptos tradicionales y tomar en cuenta las necesidades reales en el aspecto económico, social y político de cada país o sistema de gobierno.

CUARTA.- Nuestro país deberá darle la importancia que tiene conseguir un salario justo, para tal efecto deberá integrar el salario de forma diversa a la que hasta ahora ha adoptado. Es decir la forma de integrar el salario obedecerá, en principio, a establecerlo en nuestro régimen jurídico, en nuestro nivel económico y lo más importante a nuestra realidad social evitando inconformidades en sus diversas clases sociales.

QUINTA.- Nuestro país, de acuerdo a nuestra historia, idiosincrasia y realidad actual tanto en el aspecto político,

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

BURGOA, Ignacio. El Juicio de Amparo. 15a. ed. Porrúa. México. 1980.

CAVAZOS, Flores Baltazar. Nueva Ley de Trabajo Tematizada y Sistematizada. 12a. ed. Ed. Trillas. México. 1981.

CAVAZOS, Flores Baltazar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México. 1982.

CHINOY, Ely. La Sociedad. Una Introducción a la Sociología. 12a. reimp. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1983.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 5a. ed. Porrúa. México. 1994.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. 4a. ed. Porrúa. México. 1981.

DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo 2. 4a. ed. Porrúa. México. 1981.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. ed. act. Porrúa. México. 1984.

FLORESGOMEZ, Gonzalez Fernando. Carvajal Moreno, Gustavo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. 15a. ed. Porrúa. México. 1977.

GALLEGOS, Rocafull José. El Orden Social según la Doctrina de Santo Tomás de Aquino. 2a. ed. Ed. Jus. México. 1947.

GARCIA, Maynez Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 29a. ed. rev. Porrúa. México. 1978.

GARIZURIETA, González Jorge M. Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. 2a. ed. Ed. Grijalvo. México. 1981.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 18a. ed. Porrúa. México. 1994.

JACQUES, Maritain. Los Derechos del Hombre. Ed. Fondo de Cultura Económico. Buenos Aires. 1949.

económico y social, exige un cambio y está en condiciones de hacerlo y un buen principio será el mejoramiento de la clase trabajadora, ya que ésta representa un pilar en nuestra vida social.

SEXTA.- Un cambio que nuestro país debe experimentar, es la forma de remuneración del trabajador y esto será complementar su salario con asignaciones familiares, que serán las cantidades de dinero que se otorgue al mismo, por cada una de las personas que dependan económicamente de él, para el mejoramiento de la clase laboral y social mexicana.

SEPTIMA.- Las ventajas que pudiera tener la implantación de las asignaciones familiares en nuestro país, serían, en principio conseguir una retribución más justa a los trabajadores, esto daría un equilibrio entre clases sociales, mejor y mayor producción y evitar inconformidades de la clase humilde y por lo tanto evitar levantamientos armados y una mayor estabilidad política, económica y social.

OCTAVA.- Para implantar las asignaciones familiares en México, se deberá tener intervención del Estado a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de Comercio, de Trabajo y Previsión Social, Banco de México, representantes y asociaciones de patrones así como de trabajadores, ya que éstos son los que directamente pudieran determinar la conveniencia de que en México se estableciera la citada institución.

NOVENA.- En nuestro país, no se ha dado la importancia que realmente tiene el mejoramiento de la clase obrera y ha traído como consecuencia conflictos políticos, económicos y sociales graves, ya que se le ha dado mayor importancia a situaciones de carácter externas sin darse cuenta que la solución se encuentra en su clase obrera.

LOPEZ, Aparicio Alfonso. El Movimiento Obrero en México. 2a. ed. Ed. Jus. México. 1958.

OLEA Y LEYVA, Téfilo. La Socialización en el Derecho. Ed. El Hecho Mexicano. México. 1933.

PRECIADO, Hernández Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. 3a. ed. Ed. Jus. México. 1960.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Coordinación Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje. VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Oaxaca, Oax. 22 al 25 de Junio de 1981. Ed. Negativos. Manzanilla, México. 1982.

TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6a. ed. rev. y act. Porrúa. México. 1982.

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 106a. ed. Ed. Porrúa. México. 1994.

Dirección General de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. 2a. ed. Ed. Corporación Mexicana de Impresión. México. 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 9a. ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1992.