

225
25



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE ESTUDIOS

JURÍDICO-ECONÓMICOS

TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO PRESENTA:

HILDA GUEVARA CORONA

NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO Y SU AUMENTO SIN
INFLACIÓN

CIUDAD UNIVERSITARIA

1997

TESIS CON
LLA DE ORIGEN

2703-15



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico el presente trabajo a la Universidad Nacional Autónoma de México y en especial a la Facultad de Derecho, por haberme brindado la oportunidad de desarrollarme como profesionista.

A mis maestros de la Facultad de Derecho y a todos aquellos profesores que colaboraron desde el inicio de mi preparación académica hasta la culminación de mis estudios profesionales.

A mis padres y hermanos que con su apoyo, me impulsaron a alcanzar el grado de licenciatura a fin de contribuir con el futuro de mi país.

De manera especial a Jorge N. Aguilar Rodríguez, por su respeto y apoyo en la elaboración de esta tesis profesional.

**NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO
Y SU AUMENTO SIN INFLACIÓN**

INDICÉ

INTRODUCCIÓN.....	I
--------------------------	----------

CAPITULO I. NOCIONES GENERALES

1.1 El Derecho económico.....	1
a) Antecedentes.....	1
b) Concepto.....	4
c) Objeto.....	6
1.2 El derecho económico, la Distribución de la riqueza y otras teorías económicas del salario.....	6
1.3 El Salario.....	25
a) Terminología.....	25
b) Fundamento Constitucional del Salario y su legislación.....	34
c) Formas del Salario.....	39

d) Prestaciones que comprende.....	42
e) Normas Protectoras del Salario.....	44
f) Principio de Igualdad del Salario.....	52
g) Subjetividad e imprecisión del Salario.....	62

CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 Australia y Nueva Zelanda.....	63
2.2 Revolución Francesa.....	68
2.3 México.....	73

CAPITULO III. EL SALARIO MÍNIMO Y MÉTODOS PARA SU FIJACIÓN

3.1 Concepto.....	83
3.2 La justificación del Salario Mínimo.....	85
3.3 Salario Mínimo a destajo.....	87
3.4 Fijación del Salario y el principio del salario remunerador....	89
3.5 Órganos encargados de fijar el Salario Mínimo.....	91

CAPITULO IV. SALARIOS MONETARIOS Y NIVEL DE PRECIOS

4.1 Aumento de salarios sin inflación.....	99
4.2 Salarios e inflación de demanda... ..	104
4.3 Salarios e inflación de costos.....	105
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA	132

INTRODUCCION

Con la elaboración de esta tesis profesional, nos proponemos encontrar una solución real, al grave problema que enfrentan la gran mayoría de los trabajadores al percibir un salario que apenas alcanza a cubrir sus necesidades. Y esta solución deberá considerarse suficiente y benéfica para la clase trabajadora, y por supuesto apta para aplicarse a la política económica de nuestro país; logrando con ella aumentos de salarios sin que se provoque una inflación; ya que creemos que esto se puede lograr, si tenemos un perfecto equilibrio entre los medios de producción, la fuerza del trabajo y la demanda del producto.

El capítulo I, tiene como propósito introducir al lector al conocimiento de la palabra salario y sus diversas acepciones; se consultó entre varios autores al maestro Alberto Briceño Ruiz, que declara que el salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que este le proporciona, pero sin embargo dicho autor manifiesta que el trabajador presta sus servicios no por el salario que percibe, sino por la seguridad que obtiene; así el salario ha sido definido de muy diversas formas, desde un criterio gramatical como lo hace Guillermo Cabanellas, hasta los criterios económicos elaborados por varios autores como Adam Smith, John Stuart Mill y el propio Carlos Marx entre otros.

Asimismo también estudiamos en este capítulo, el fundamento legal del salario; incluyendo sus diversas formas, las prestaciones que comprende y sus normas protectoras. Se realiza además un análisis de las teorías económicas del salario, a fin de saber cuales han sido las opiniones de diversos tratadistas en la materia. Así como las tres grandes etapas en que se han dividido, comenzando por el período medieval de la dominación de la iglesia. La segunda se inicia con la publicación de la Riqueza de las Naciones de Adam Smith, que se extendió hasta el siglo XIX. Y el período inglés de la economía clásica y las teorías sobre los salarios de Smith, Ricardo, Mill, Senior y Carlos Marx, todos ellos de la tradición malthusiana.

En el capítulo II, hacemos referencia a los antecedentes históricos del salario, enfocando nuestra atención a los Estados de Austria y Nueva Zelanda; ya que fueron estos, en donde por primera vez se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios. También se analizan en este capítulo, los antecedentes históricos del salario en México, por ser su legislación y su problemática nuestro objeto de estudio.

Nuestro capítulo III, se refiere al salario mínimo y los métodos para su fijación, así como las autoridades encargadas para ello; cabe destacar su importancia, en virtud de que nuestra legislación lo ha tomado como base, para mantener supuestamente el poder adquisitivo de los trabajadores, sin que a la fecha se haya logrado.

El último capítulo, nos presenta una posibilidad de lograr un aumento de salarios en beneficio de los trabajadores, sin que por tal motivo se provoque una inflación. Dádonos un panorama que permite comprender, la íntima relación que existe entre el salario protegido por el derecho y por supuesto el salario contemplado desde el punto de vista de la realidad económica en que vivimos.

Es un problema complejo dar una solución a la realidad de pobreza que vive nuestro país; pues influyen aspectos políticos y económicos que muchas veces rebasan por sus constantes cambios, las posibilidades de contemplar por la legislación, la protección de los trabajadores.

Aún así, se debe proteger a los trabajadores de las consecuencias económicas que sufren con el alza de precios en productos básicos, sin tener un aumento en su poder adquisitivo. Por lo que la solución que proponemos al final de este trabajo, no es de ninguna manera una receta con la cual se puedan arreglar todos los males de los trabajadores, sino que se trata de una posibilidad de ayudarlos a fin de que vivan de la manera más decorosa.

CAPITULO I. NOCIONES GENERALES

1.1 El Derecho Económico

a) ANTECEDENTES

El maestro Andrés Serra Rojas opina que desde la aparición del hombre en la vida social, la economía ha tenido una importancia decisiva y que se cita el Código de Hammourabi como una antigua legislación que contiene disposiciones sobre interés y salarios, que se traducen en nuestro país en el Plan Global de Desarrollo. ¹

La preocupación jurídico económica ha estado presente en la evolución de las sociedades y sobre todo a partir de la consagración del constitucionalismo; así las constituciones han adoptado principios que condicionan el aspecto institucional del sistema económico ya que desde épocas remotas han existido disposiciones sobre la propiedad, la familia y las libertades económicas. ²

Los antecedentes del derecho económico según el maestro Jorge Witker los encontramos en Alemania e Italia.

La primera guerra mundial, en el año de 1914 dio lugar a dictar medidas legales urgentes para ejercer control sobre las actividades económicas, para aliviar la situación de la población y, evitar acaparamientos y especulación; algunas de estas medidas prevalecen para resolver problemas de post-guerra, pues Alemania sufrió en tal período una grave crisis y una aguda inflación.

¹ SERRA Rojas Andrés, Derecho Económico, Porrúa, México, 1981, p. 89

² *Ibidem* p. 90

Así el derecho económico en su formación teórica se desarrolla principalmente en Alemania e Italia; en Alemania debido al carácter disciplinado de su pueblo, a su tendencia a establecer cuadros jerárquicos dentro del concepto cerrado de comunidad nacional, a sus avances en la institucionalidad jurídica de derecho público y al régimen nacional-socialista, incluyendo las bases de una política económica con fuerza de coacción sobre todas las actividades económicas nacionales.

Asimismo en la formulación y desarrollo del derecho económico han influido progresivamente las dos guerras mundiales y la crisis de 1930-1933.

El derecho económico como la expresión jurídica de la economía organizada, según Lorenzo Mossa, se ha formado en periodos de paz, teniendo las corrientes políticas una concepción económica de socialismo de Estado.

Hoy en día la tendencia es conferir al Estado la rectoría de la economía, ejercido mediante la adopción de planes y medidas de regulación económica (como en nuestro caso el plan de desarrollo), por lo cual orienta regula o dirige la economía marcando disposiciones de orden público.³

El derecho económico en México, adquiere relevancia constitucional a partir de la carta de Querétaro en 1917. Establece la propiedad como función social pilar esencial en el sistema de economía mixta.

Desde el importante artículo 27 constitucional que entrega a la nación el origen de la propiedad, hasta las últimas reformas constitucionales; la rectoría del Estado ha sido factor determinante de su desarrollo democrático, armonizando con las libertades individuales, especialmente el artículo 5º. Constitucional que reconoce la libertad de trabajo, principio de la economía privada o de mercado.

³ WITKER V. Jorge, Derecho Económico, Harla México, 1985. P.16

En cuanto a la legislación secundaria, desde la época de los años veinte el legislador ha venido legitimando la intervención estatal, nacionalizando sectores estratégicos como la energía eléctrica, los ferrocarriles, el petróleo y otras áreas; por lo que el Estado planifica en forma concertada e indicativa el desarrollo económico y social de México.⁴

De acuerdo al maestro Manuel R. Palacios Luna, refiriéndose a los antecedentes históricos del derecho económico en México, fue en el Congreso de 1857 cuando los representantes más destacados como el presidente del Congreso Ponciano Arriaga e Ignacio Ramírez, hablaron de un "liberalismo socialista", así menciona que el pensamiento de Hidalgo y Morelos no llega como un movimiento jurídico, pero sus bases resultan fuentes reales del mismo derecho mexicano, por lo que habla de la justa distribución de la riqueza, la abolición de la población en castas, la distribución equitativa de la tierra.⁵

Así durante los debates del Congreso Extraordinario Constituyente de 1856-1857, si bien el liberalismo servía de base a los representantes, las ideas socialistas abogaban por un nuevo sistema económico y social que dio a ese liberalismo un carácter nacional propio. Ponciano Arriaga presidente del Constituyente de 1857 en el voto particular del derecho de propiedad, durante la sesión del 23 de junio de 1856, si bien reconocía este derecho como inherente al hombre pedía su reglamentación y proclamaba la función social que tiene la propiedad de la tierra. En otra parte reclamaba las garantías del trabajador; "El trabajo y la producción no contribuyen, sino que confirman y desarrollan el Derecho de propiedad". Reclamaba también el pago del salario en efectivo "El salario de los peones y jornaleros no se considera legalmente pagado ni satisfecho, sino cuando lo sea en dinero en efectivo".⁶

⁴ WITKER, op. cit. P. 17.

⁵ PALACIOS, Luna Manuel R., Derecho Económico, quinta edición, porrua, México, 1993, p. 40

⁶ *Ibidem*, p. 41

Otro de los grandes reformadores lo fue Ignacio Ramírez, que en el Congreso de 1857 atacó el proyecto de Constitución por considerarlo fuera de la realidad nacional; fue defensor del trabajo y partidario de la justicia social por lo que al pronunciar su discurso al respecto manifestó que el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros del capitalista, proponiendo una solución a su manera de pensar muy sencilla, convertir el capital en trabajo. al efectuar esta operación se asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia sino un derecho a subdividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario.⁷

La constitución de 1917 fue la primera Constitución Política del mundo que tuvo un capítulo estableciendo garantías individuales. además en su artículo 27 hizo posible todas las modificaciones socialistas a la propiedad.⁸

b) CONCEPTO.

El maestro Jorge Witker nos expone diversas definiciones de derecho económico pertenecientes a los siguientes autores:

... a) Conjunto de principios y de norma jurídicas que regulan la cooperación humana en las actividades de creación distribución, cambio y consumo de la riqueza generada por un sistema económico (Darío Munera Arango).

b) "Derecho de la economía organizada" (R: Goldschmidt).

c) Conjunto de estructuras y medidas jurídicas con las cuales utilizando facultades administrativas, la Administración Pública, influye en el comportamiento de la economía privada" (E.R. Huber).

⁷ PALACIOS, op. cit. 45

⁸ Ibidem. p. 46

d) Derecho regulador de la economía mixta que tiene por finalidad conciliar los intereses generales protegidos por el estado por un lado, y los intereses privados por otro” (Gustavo Radbruch).

e) “Conjunto de principios jurídicos que informan las disposiciones generalmente de derecho público, que rigen la política económica estatal orientada a promover de manera acelerada el desarrollo económico” (Daniel Moore Merino).

f) “Conjunto de técnicas jurídicas que formula el Estado contemporáneo para la realización de su política económica” (Fabio Konder Comparato).

g) “Complejo de normas que regulan la acción del Estado sobre las estructuras del sistema económico y las relaciones entre los agentes de la economía” (Alfonso Insuela Pereira).

h) “Conjunto de principios y de normas de diversas jerarquías sustancialmente de derecho público que inscritas en un orden público económico plasmado en la carta fundamental, faculta al Estado para planear indicativa o imperativamente el desarrollo económico y social de un país”. (Jorge Witker).⁹

El maestro Manuel R. Palacios en su obra intitulada El Derecho Económico en México opina que el Derecho Económico, no es el derecho de la economía sino que el Derecho Económico es el derecho que aborda los grandes problemas de la sociedad contemporánea, de la regulación jurídica de la macroeconomía.¹⁰

⁹ WITKER, op. cit. p. 9

¹⁰ PALACIOS, op. cit. p. 6

c) OBJETO.

De acuerdo a las distintas definiciones de derecho económico, podemos concluir que el objeto del mismo es la regulación de los hechos sociales que encierran una actividad económica, ya entre los intereses generales de la población o bien entre los intereses privados, situaciones en las cuales el mediador siempre es el Estado.

2. El Derecho Económico, la Distribución de la Riqueza y otras Teorías Económicas del Salario.

A lo largo de la historia, han surgido diversos tratadistas, creadores de las Teorías Económicas del Salario, destacando La Teoría de la Distribución de la Riqueza que pertenece al economista Adam Smith, en la misma distingue tres clases de ingresos. Salarios, beneficios y renta.

La teoría de Adam Smith, adquiere gran importancia por el hecho de haber sido el primer tratadista que abordó el tema de manera sistemática. Asimismo, señala que los salarios se determinan por convención entre las partes contratantes cuyos intereses son opuestos. Los obreros desean ganar lo más posible, mientras que los patronos desean pagar lo menos que puedan. Los obreros están siempre dispuestos a concertarse entre sí para elevar los salarios y los patronos igualmente lo están pero para rebajarlos.¹¹

Sheifler, opina que la doctrina de Adam Smith le da varias ventajas a los patronos a saber:

¹¹ SCHEIFLER Amézagá Xavier, Historia del Pensamiento Económico, T. I, Trillas. México, 1987, p. 249

1. - Siendo menos en número pueden con mayor facilidad ponerse de acuerdo;
2. - Las leyes autorizan sus asociaciones, mientras que prohíben las de los trabajadores;
3. - La disputa con los obreros, los patrones pueden resistir más tiempo, mientras que los obreros como necesitan trabajar para no morir de hambre tienen que ceder muy pronto;
4. - Entre los patrones existe un acuerdo tácito para no elevar los salarios, siendo considerada la violación de este acuerdo como una deslealtad hacia los de su misma clase;
5. - Porque muchas veces los patrones se ponen expresa y secretamente de acuerdo para hacer descender los salarios por debajo de la tasa natural.¹²

En opinión de Scheifler el terrible error de Adam Smith consiste en que habiendo visto tan claramente la débil posición contractual de los obreros opine todavía que el sistema de libertad absoluta en la contratación es el mejor.

Asimismo Adam Smith conjuntamente con Stuart Mill, hacen un estudio de lo que le llaman:

...Teoría del fondo nacional de los salarios.- Perteneció a los economistas STUART MILL y ADAM SMITH, quienes sostienen, que los salarios están regulados sobre la base del capital de que dispone la industria de cada país para el pago de salarios, lo que denominan fondo nacional de salarios. Dividiendo ese fondo por el número de asalariados resulta el salario que corresponde a cada uno. Esta teoría no explica las diferencias de salarios para las diversas categorías, ni con respecto a las diversas zonas.

¹² SCHEIFLER, op. cit. p. 249

Adam Smith en su obra titulada *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las Naciones*, manifiesta que en el estado originario de la sociedad que precede a la apropiación de la tierra y a la acumulación del capital, el producto integro del trabajo pertenece al trabajador. No había entonces propietarios ni patrones con quienes compartirlo.

Si este estado de cosas hubiera continuado, los salarios del trabajo habrían aumentado, en consonancia con todas las mejoras en sus facultades productivas, que se originan en la división del trabajo.¹³

Tan pronto como la tierra se convierte en propiedad privada, el propietario exige una parte de todo cuanto producto obtiene o recolecta en ella el trabajador. Su renta es la primera deducción que se hace del producto del trabajo aplicado a la tierra.

Los salarios del trabajo dependen generalmente del contrato concertado por el común entre estas dos partes y cuyos intereses difícilmente coinciden. El operario desea sacar lo más posible y los patrones dar lo menos que puedan. Los obreros están siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios y los patrones para rebajarlos.¹⁴

El hombre ha de vivir de su trabajo y los salarios han de ser, por lo menos, lo suficiente elevados para mantenerlo.

En la mayor parte de las ocasiones es indispensable que gane algo más que el sustento, porque de otro modo sería imposible mantener una familia.

¹³ SMITH Adam, *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*, traducido por Gabriel Franco, Fondo de Cultura Económica, México, 1992, p.63

¹⁴ *Ibidem*, p.65

Cuando en un país aumenta continuamente la demanda de aquellas personas que viven de su salario trabajadores jornales y sirvientes de todas clases: cuando dicha demanda proporciona trabajo a un número de obreros superior a la cifra del año anterior, los trabajadores no necesitan ponerse de acuerdo para elevar sus salarios.

La escasez de mano de obra origina una competencia entre los patrones y éstos porfían entre sí para contratar a aquellos, con lo que voluntariamente se rompe la natural coalición de los patrones para no subir las jornadas.

La demanda de quienes viven de su salario no se puede aumentar sino en proporción al incremento de los capitales que se destinan al apego de dichas remuneraciones. Estos capitales son de dos clases: en primer lugar al ingreso que sobrepasa la cantidad necesaria para el sustento y en segundo término el capital que supera la parte necesaria para proporcionar ocupación a sus dueños.¹⁵

Cuando un artesano independiente, por ejemplo un tejedor o un zapatero, reúne más capital del necesario para comprar los materiales para su propio trabajo y mantenerse hasta disponer del artículo en cuestión, emplea por lo regular, con el excedente, uno o más operarios a fin de obtener un beneficio derivado de ellos. Al aumentar este sobrante, aumentará también de manera natural, el número de sus operarios jornaleros. En este sentido coincidimos con el pensamiento de Adam Smith, que si bien puede parecer simple, puede aplicarse en nuestra política económica y principalmente en nuestro tema de estudio: el aumento de salario sin provocar inflación: Smith al manifestar en el ejemplo que al emplear uno o más operarios con el fin de obtener un "beneficio derivado de ellos", del cual aumenta un sobrante del artículo en cuestión, esta refiriéndose precisamente al aumento en la producción, lo que hace a una empresa poder contratar más obreros, a lo que añadiríamos que de manera personal el obrero que obtenga en un momento un

¹⁵ SMITH, Op. Cit. p.67

número o volumen mayor de la producción del artículo en cuestión, pude obtener como beneficio un aumento en su salario real, lo que lógicamente reflejaría un entusiasmo general de los trabajadores de la misma empresa que los estimularía a obtener un excedente en el límite de su producción personal.

-- - Smith en la misma obra opina que, lo que motiva el alza los salarios no es la magnitud real de la riqueza de la nación, sino su continuo incremento. Por lo tanto donde los salarios están mas altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen. Smith se refería a la riqueza de la nación como un sinónimo de producto anual. Asimismo indica que por grande que sea la riqueza de un país, si ésta permanece estacionaria, no es de esperar que en él sean muy altos los salarios del trabajador.¹⁶

Los capitales destinados al pago de éstos, y el ingreso y el capital de sus habitantes podrán ser de gran cuantía, pero si continúan por varias centurias a un nivel idéntico o aproximadamente igual el número de trabajadores empleados cada año, bastará fácilmente para cubrir el número que se solicite el año próximo y, quizá con exceso no habría escasez de mano de obra y los patrones no se verán obligados a competir por conseguirla, por el contrario habrá una constante escasez de empleos y los trabajadores se verán obligados a competir entre si para conseguir trabajo. Si los salarios del trabajo en un país de estas condiciones llegarán a ser más que suficientes para mantener a los trabajadores y brindarles la oportunidad de criar una familia, su misma competencia y el interés de los amos los reduciría muy pronto al nivel más bajo compatible con la existencia humana.

¹⁶ SMITH, op. cit. p.68.

Pone el ejemplo de China, que durante mucho tiempo ha sido uno de los países más ricos, más fértiles, mejor cultivados e industriosos y uno de los más poblados del mundo; pero durante mucho tiempo permaneció en una situación estacionaria. Los salarios son bajos y los obreros tienen múltiples dificultades para mantener una familia, pues cualquiera de ellos se da por satisfecho si después de haber estado cavando la tierra todo el día puede conseguir al llegar la noche un poco de arroz; y los artesanos no esperan en sus talleres a tener trabajo, sino que deambulan por las calles con su herramienta de su oficio, ofreciendo sus servicios como si mendigaran un empleo. Como nos podemos dar cuenta, la situación de los obreros desempleados se repite sin importar el lugar o la época, en virtud de que el ejemplo al que hace referencia Adam Smith, lo vivimos en nuestros días, y basta ir al Centro Histórico de la Ciudad de México, para percatarnos del gran número de personas sin empleo que se sientan alrededor de la Catedral, ofreciendo sus servicios como carpinteros, plomeros, electricistas, etc., situación que se ha agravado con los despidos masivos de que han sido objeto tantos compatriotas, que muchas veces se conforman con conseguir un empleo que les de seguridad, no obstante que sus salarios sean tan bajos que no basten a cubrir su capacidad.

Siguiendo con el ejemplo de China, Smith narra que la miseria de las clases bajas, sobrepasa la de las naciones más pobres de Europa, se asegura que en los alrededores de Cantón hay centenares y aún miles de familias que no tienen habitación en tierra firme y se ven obligados a vivir contantemente en pequeños barcos de pesca en ríos y canales.

El alimento es tan escaso que se disputan los desperdicios que se arrojan desde las embarcaciones europeas. Un perro muerto o un gato o los restos de un animal medio putrefacto, es para ellos un manjar tan delicado como el más succulento en otros países. No obstante esta situación, China no va rezagándose, las tierras una vez puestas en cultivo no se desatienden jamás, los trabajadores hacen los mayores esfuerzos para que continúe propagándose la especie y no disminuya su

número, a pesar de la escasez de sus mantenimientos. No ocurriría así, según Smith en un país donde van decayendo sensiblemente los fondos destinados a mantener la mano de obra. Cada año iría siendo menos que la anterior demanda de criados y trabajadores en toda clase de empleos. Muchos de los que aprendieron oficios de una categoría superior, al no encontrar ocupación en ellos se darían por satisfechos si encontrasen trabajos de inferior naturaleza: a la clase mas baja viéndose recargada no sólo con los operarios adscritos a ella, sino con las concurrentes de otras clases, registrarían una competencia tan grande, por parte de quienes buscan empleo, que los salarios del trabajo se reducirían al nivel de la más miserable y escasa subsistencia del obrero. Muchos no encontrarían trabajo, ni aún a esos niveles tan precarios: correrían el riesgo de morir de hambre tendrían que recurrir a la mendicidad o se hallarían expuestos a perpetrar las mayores atrocidades.¹⁷

De acuerdo al pensamiento anterior aplicado a nuestro país podemos concluir que México se encuentra en un periodo de retroceso, porque efectivamente sucede que existen bajos salarios, cada vez menos acordes con la carestía que impera en la adquisición de los productos de primera necesidad. Los trabajadores se emplean en labores no propias de su preparación.

El alza de los salarios del trabajo, aumenta necesariamente el precio de muchas cosas, al aumentar aquella parte del precio de éstas representada por los salarios, y debido a estas circunstancias, restringe su consumo en el interior y en el extranjero, pero la misma causa que hace subir los salarios, el aumento de capital, tiende a incrementar sus facultades productivas y hace que una cantidad más pequeña de trabajo produzca mayor cantidad de obra. El dueño del capital que emplea un gran número de obreros, procura por su propia ventaja hacer una distribución y división de ocupación que le procure la mayor cantidad de obra posible. Por la misma razón procura adquirir la mejor maquinaria que tanto él, como los operarios consideran necesaria. Mas este fenómeno que se advierte entre los trabajadores de una

¹⁷ SMITH, op. cit. p.68.

manufactura. se extiende por la misma razón, a cuantos forman parte de una gran sociedad. Cuanto mayor es su número tanto número de cerebros ocupados en inventar la maquinaria más útil resulta el invento. Hay pues muchos artículos que debido a esos adelantos se producen con menos trabajo que antes, de tal suerte que la subida del precio de este se compensa con creces por la disminución en la cantidad de obreros necesarios.¹⁸

Siguiendo con el tratadista John Stuart Mill, en su obra denominada Principios de Economía Política con algunas aplicaciones a la filosofía social, opina que los salarios dependen principalmente de la demanda y la oferta de trabajo; o como se expresa con frecuencia, de la proporción entre el capital y la población; entendiendo por población el número de personas que integran la clase trabajadora, o mejor dicho de las que trabajan por un salario; y por capital sólo el capital circulante. incluso ni aún la totalidad de éste, sino sólo aquella parte que se emplea en la compra directa de trabajo. a esto hay que añadir todos los fondos que sin formar parte del capital se pagan a cambio de trabajo, tales como los salarios de soldados, sirvientes domésticos y todos los demás trabajadores improductivos.

El mismo autor explica, que es corriente decir que los salarios son altos cuando los negocios marchan bien. La demanda de trabajo en una ocupación determinada es más intensa, y se pagan salarios más altos cuando hay una fuerte demanda de la mercancía producida, y lo contrario sucede cuando se presenta una paralización, en este caso se despiden obreros y los que se retienen deben someterse a una reducción de salarios, aunque en esos casos no hay ni menos ni más capital que antes.

Poniendo de ejemplo que cuando un fabricante ve que disminuye la demanda de su artículo, cesa de emplear trabajadores para no aumentar las existencias, cuya venta encuentra dificultades; o si continúa trabajando hasta que todo

¹⁸ SMITH, op. cit. p.84

su capital se ha inmovilizado en géneros no vendidos, al fin tendrá por lo menos que aminorar la producción hasta que haya conseguido vender y cobrar una parte de sus existencias. Pero nadie espera que ninguna de esas dos situaciones sea permanente; si lo esperara el patrón en la primera oportunidad que se le ofreciera trasladaría su capital a alguna otra forma de empleo, en la cual continuaría empleando trabajo. El capital permanece ocioso por algún tiempo, durante el cual el mercado de trabajo está sobresaturado y los salarios bajan.

Después la demanda se reanima, y aún tal vez se hace más activa de lo normal, facultando al fabricante a vender su mercancía incluso más aprisa de lo que pueda producirla, entonces pone en juego todo su capital y si puede pide prestado más, el cual de otra suerte hubiera hallado otra forma de empleo. En tales ocasiones suben los salarios por lo menos en el ramo en cuestión.¹⁹

Aclarando que ninguna situación puede alterar de manera permanente los salarios, solamente el aumento o disminución del capital mismo.

De igual modo, manifiesta dicho autor que es una idea muy corriente que cuando los precios son altos suben los salarios; porque estando los productores y los comerciantes en mejor situación, pueden permitirse pagar más a los trabajadores. Pero los precios altos sólo pueden originar una elevación de los salarios si los negociantes al recibir más, ahorran más y aumentan su capital, o al menos sus compras de trabajo. Esto es probable que ocurra; y si los precios altos cayeran directamente del cielo o incluso si vinieran del extranjero, la clase trabajadora podría resultar beneficiada, no por los altos precios en sí, sino por el aumento de capital que habrían provocado.

¹⁹ STUART, Mill John, Principios de Economía Política con algunas aplicaciones a la Filosofía Social, traducción de Teodoro Ortiz, segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1978, p. 310

Los altos precios si bien benefician a una clase de trabajadores, no pueden hacerlo sino a expensas de otras clases, ya que si bien es cierto los negociantes obteniendo precios más elevados pueden ahorrar más, o aumentar sus compras de trabajo, toda la demás gente al pagar esos precios más altos ve reducida su posibilidad de ahorrar, o de comprar trabajo en igual grado. Pero no durará mucho tiempo el alza parcial de los salarios; pues si bien los negociantes de este ramo ganan más, es posible que no puedan emplear más ahorros en su propio negocio, su excedente de capital fluirá probablemente hacia otros empleos y en ellos contrarrestará la disminución de la demanda de trabajo que se había dejado sentir por la disminución de los ahorros de las otras clases.²⁰

Otra opinión que se sostiene con frecuencia es que los salarios varían queriendo significar, como es natural los salarios en dinero, con el precio de los alimentos, suben cuando se elevan estos, bajan cuando estos disminuyen. Mill cree que esto es verdad sólo en parte; y en tanto lo es, no afecta en modo alguno la forma en que dependen los salarios de la proporción entre el capital y el trabajo ya que el precio de los alimentos si afecta a los salarios, lo hace a través de aquella ley. La carestía o la baratura de los alimentos causada por la diversidad de estaciones, no afecta los salarios, tiene cierta tendencia a afectarlos en sentido contrario al que se supone, ya que en épocas de escasez la gente, por lo general, compite con mayor violencia por los empleos y rebaja el tipo de salarios en su contra. Pero cuando la carestía o la baratura de los alimentos es de carácter permanente y calculable de antemano, entonces puede afectar a los salarios.²¹

Si los salarios fueran tan altos que pudieran reducirse, con el sólo obstáculo creado por el alto nivel de vida habitual de los trabajadores, una elevación en el precio de los alimentos u otro cambio perjudicial para sus condiciones de vida, puede actuar de dos maneras: puede corregirse por sí mismo mediante una

²⁰ STUART, op. cit. p.310

²¹ Ibidem. p.311

elevación de los salarios producida por el efecto gradual de un freno preventivo a la procreación, puede rebajar de una manera permanente el nivel de vida de la clase. en el caso en que sus hábitos anteriores, por lo que respecta a la multiplicación, sean más fuertes en sus costumbres anteriores en cuanto a comodidad. En este caso el daño que se les produciría sería permanente, y su nueva y peor situación se convertirá en un nuevo mínimo que tenderá a perpetuarse por sí mismo, como tendía a hacerlo el mínimo más amplio anterior.²²

Así pues, los salarios dependen de la proporción del número total de trabajadores y el capital u otros fondos dedicados a la compra de trabajo; para abreviar del capital. Lo que en realidad tiene importancia para la clase trabajadora no es el importe absoluto de la producción o de la acumulación de capital; no es tampoco el importe de los fondos que se destinan a ser distribuidos entre los trabajadores entre los que se han de repartir. La situación de la clase trabajadora no puede mejorarse si no es alterando a su favor esa proporción y todo plan que se haga para beneficiarla que no parta de esta base, no es para toda finalidad permanente sino una ilusión.²³

Cabe aclarar que la teoría de los salarios, ha tenido 3 etapas a partir de la edad media, según Orme W. Phelps, la primera fue el período medieval de la denominación de la Iglesia, con su doctrina del justo precio que significaba salario justo. La segunda se inició con la publicación de La Riqueza de las Naciones de Adam Smith en 1776 y se extendió hasta el siglo XIX. El período inglés de la economía clásica y las teorías sobre salarios de Smith, Ricardo, Mill, Senior y Marx, todas de la tradición clásica malthusiana.

Malthus en su obra Principios de Economía Política al referirse a los salarios y su dependencia de la oferta y la demanda dice " que la cantidad de dinero, de trigo o de artículos de primera necesidad y útiles, adjudicados al trabajador, está

²² STUART, Op. Cit. p.312

²³ *Ibidem.* p. 314

sometida a grandes variaciones que dependen de la demanda y la oferta de estos objetos comparada con la demanda y la oferta del trabajo, y cualquiera que sea el estado en que se encuentre la demanda efectiva de trabajo, es evidente que el precio en dinero del trabajo debe, en general, proporcionarse de una manera bastante exacta a los fondos de que depende para mantener la oferta necesaria. Es condición indispensable de esta oferta, que el precio de los artículos de primera necesidad tenga una influencia tan importante en el precio del trabajo”.

Por lo que de acuerdo a Malthus sea cual fuere el precio de los artículos de primera necesidad, los salarios en dinero del trabajador deben poder permitirle comprar esa cantidad, pues si no es así, la oferta no puede tener lugar en la cantidad requerida.²⁴

Para explicar la forma en que el salario depende de la oferta y la demanda, Malthus opina que si un obrero recibe como promedio 8 o 9 quintales, o cualquier otra cantidad intermedia, dependerá de la oferta y la demanda de trigo comparada con la oferta y la demanda del trabajo, por lo que los trabajadores de los países en que el trigo no tenga un valor esencialmente bajo, es decir, que no sea el producto de una pequeña cantidad de trabajo, no podrán recibir durante mucho tiempo una cantidad mayor.²⁵

Si en lugar de valorar los salarios en trigo o en artículos de primera necesidad, consideramos que consisten en los artículos de primera necesidad y útiles, en que generalmente se gastan las remuneraciones de las clases obreras, suponiendo que se paga al agricultor en trigo, sus salarios valorados en artículos de primera necesidad y útiles, dependerán en parte, de la cantidad de trigo que recibe, y en parte del valor en cambio de este trigo, relativamente a los otros artículos de primera necesidad que requiera, como la vivienda, vestido, calefacción, jabón, luz, cuero, etc.

²⁴ MALTHUS Thomas Robert, Principios de Economía Política, versión española de Javier Márquez, Fondo de Cultura Económica, México, 1946, p.184

²⁵ *Idem.*

En general, los salarios valorados en artículos de primera necesidad y útiles son más estables que los valores en trigo, porque la mayor parte de esos artículos sienten menos la influencia de las estaciones y son de una oferta más regular, pero si comparamos directamente esos productos con el trabajo y no con el trigo, veremos que la cantidad entregada al obrero dependerá siempre, no sólo de las distintas facultades productivas del trabajo, sino del estado general de la demanda comparada con su oferta, que determina siempre la cantidad que debe darse al obrero de todos estos artículos de primera necesidad, cualesquiera que sean las facultades productivas del trabajo.²⁶

Para explicar aún más la dependencia del salario del principio de la oferta y la demanda, Malthus opina que lo que aumenta el precio de la mercancía no es la estima en que se tiene la habilidad e inteligencia del trabajador, sino la "escasez" de obreros hábiles y en consecuencia, la escasez de los artículos que producen, comparada con la demanda. Y por otro lado mientras las costumbres de las clases inferiores les lleven a suplir las necesidades de una población estacionaria con pocos gastos, los salarios de los trabajadores serán escasos. Poniendo el ejemplo de que si la persistencia, durante algún tiempo, de salarios bajos llegase a producir entre los trabajadores de un país el hábito de casarse sin más perspectiva que la mera subsistencia, tales hábitos, al proporcionar la cantidad de trabajo que se necesita a un tipo bajo, llegarían a ser una causa permanente de salarios reducidos.²⁷

Los salarios reales elevados y el poder de compra de muchos artículos de primera necesidad pueden dar dos resultados muy distintos: un aumento rápido de población, en cuyo caso los salarios se gastarían completamente en el mantenimiento de familias numerosas; y otro, una mejora franca en los alimentos, cosas útiles y lujos, sin una aceleración proporcional del ritmo de aumento y estos resultados

²⁶ MALTHUS, op. cit. p.184

²⁷ *Ibidem*, p.189

dependen de las diferentes costumbres que prevalece entre la gente de diversos países y tiempos.

Entre las circunstancias que contribuyen a formar el carácter descrito en primer lugar, las principales son el despotismo, la opresión y la ignorancia; entre las que contribuyen a formar la segunda clase de costumbres mencionadas se encuentran la libertad civil y política y la enseñanza.²⁸

El periodo moderno de la teoría sobre los salarios se inició con el desarrollo de la doctrina económica neoclásica y su énfasis sobre el marginalismo. La teoría de la productividad marginal de salarios fue un producto de ese movimiento intelectual y dominó el pensamiento económico desde los comienzos del siglo XX hasta nuestros días.²⁹

La economía política estudia al salario como un factor de la producción y bajo éste aspecto trata de establecer las leyes naturales que lo rigen haciéndolo subir o bajar, según Gide, averiguar las leyes del salario es uno de los grandes problemas de la economía política que ha hecho surgir diversas teorías y que a continuación se explican:

"... Teoría de la Oferta y la demanda.- Pertenece a la escuela clásica o liberalista. Esta escuela considera el trabajo humano como una mercadería similar a cualquier otra, que se compra, se vende o se alquila; por lo tanto su precio está sujeto a la ley de la oferta y la demanda, siendo la más gráfica expresión de ésta regla la conocida frase de Cobden: "los salarios suben siempre que dos patrones corren tras un obrero, bajan siempre que dos obreros corren tras un patrón..."³⁰

²⁸ MALTHUS, op. cit. p190

²⁹ ORME W. Phelps, Introducción a la Economía Laboral. Tea, Argentina, 1969, p.74.

³⁰ STUART, op. cit p.31-4

Esta teoría ha perdido su fuerza con los tiempos modernos, en virtud de que considera al trabajo como una mera mercancía, situación ésta que actualmente no se acepta.

— “...Teoría de la Ley de Bronce.- Pertenece al economista alemán LASALLE, quien parte de la base de que el trabajo es mercadería sujeta a la ley de la oferta y la demanda, cuyo valor está dado por el costo de producción.

Toma como ejemplo el trabajo de una máquina, cuyo costo de producción está dado por el combustible que consume y por la materia prima que hay que apartar cada año para amortizarla y sustituirla por otra cuando esté inservible. Considera que con el trabajo humano ocurre lo mismo y que su costo está determinado por el costo de subsistencia del obrero y por la prima necesaria para criar a un hijo que lo sustituya cuando esté incapacitado para el servicio.

“...Teoría de la Plusvalía.- Pertenece al socialista alemán CARLOS MARX, éste autor sostiene que el patrón sólo paga una parte del trabajo y se adueña del mayor valor producido por el obrero, a quien le corresponde como salario el producto íntegro por su trabajo. Esta teoría desconoce los derechos del capital que constituye un factor preponderante de la producción y que por lo tanto tiene derecho a participar de los beneficios que sin su concurso no se obtendrían. El autor Carlos Marx en su obra titulada Salario Precio y Ganancia manifiesta que si se implantase un aumento en el tipo general de salario, este aumento por sí solo, cualesquiera que fuesen sus resultados ulteriores, no haría cambiar inmediatamente el volumen de la producción haciendo la siguiente suposición " si la ganancia fuese igual a 6 y los salarios igual a 2; los salarios podrían aumentar hasta 6 y la ganancia descender hasta 2, pero la cifra total seguiría siendo 8. Así pues, el volumen fijo de la producción no llegará jamás a probar la suma fija de salarios..." según el principio de la constancia de los salarios, en este caso debería seguir una reacción exactamente lo mismo que en el caso anterior. Por tanto los obreros actuarían acertadamente

reaccionando contra las rebajas de salarios o los intentos de ellas obrarían por tanto acertadamente el arrancar aumentos de salarios, pues toda reacción contra una rebaja de salarios es una acción por su aumento. Por consiguiente el principio de la estabilidad de los salarios que sostiene el mismo ciudadano Weston, los obreros deben en ciertas circunstancias unirse y luchar por el aumento de sus jornales.³¹

De lo anterior cabe destacar que Marx hace una crítica a un ciudadano de nombre Weston que sostiene que el volumen de la producción nacional es algo fijo, y que la suma de los salarios reales medidos por la cantidad de mercancías que puede ser comprada con ellos, es también una suma fija haciendo una suposición matemática en la que, si se cambia la cantidad fija de la ganancia del capitalista por la cantidad fija de los salarios, darían como resultado una misma suma aritmética, sin embargo no se cambiaría de manera inmediata la producción.

En este sentido opinamos que un simple aumento en el salario real de los trabajadores traería como consecuencia una inflación y por lo tanto un desequilibrio económico, en virtud de que al disminuir las ganancias del capitalista le impide invertir las mismas en el desarrollo productivo de sus empresas: estando de acuerdo con Marx al manifestar que ni el volumen de la producción nacional, ni los salarios reales deben ser fijos, ya que conforme a nuestro modo de pensar el aumento de los salarios no debe hacerse de manera simple y llana sino que debe obedecer a las circunstancias de producción.

En la misma obra el autor Carlos Marx sigue diciendo que si se admite que no ha operado ningún cambio ni en las fuerzas productivas del trabajo, ni en el volumen del capital y el trabajo invertido, ni en el valor de dinero en que se expresa el valor de los productos, sino que cambia tan solo el tipo de salario ¿cómo puede esta alza de salarios influir en los precios de las mercancías?. Respondiendo a esta

³¹ MARX, Carlos, Salario, Precio y Ganancia, versión directa del Alemán, Ricardo Aguilera Editor, España, 1968, p.10

cuestión, que influye en la proporción existente entre la oferta y la demanda de ellas, argumentando que la clase obrera forzosamente invierte sus ingresos en artículos de primera necesidad, por lo que una subida general de salario provocaría un aumento en la demanda de esos artículos y por lo tanto provocaría un aumento de sus precios en el mercado.

Los capitalistas que producen artículos de primera necesidad, se resarcirían del aumento de salario con el alza de los precios de sus mercancías, pero los capitalistas que no producen artículos de primera necesidad no podrían resarcirse de la baja de su cuota de ganancia, efecto de una subida general de salarios elevando los precios de sus mercancías puesto que la demanda de estas no aumentaría, por lo tanto sus ingresos disminuirían y de sus pocos ingresos tendrían que pagar más por los artículos de primera necesidad que subieron de precio.³²

A consecuencia de la disminución en la demanda de sus productos, bajarían los precios de estos y tampoco podrían adquirir artículos de lujo con lo que descendería la demanda mutua de sus respectivas mercancías.³³

Es decir el aumento general de los salarios, aumentaría y correspondería exactamente a la disminución del poder adquisitivo de los capitalistas; por lo que la demanda global de mercancías de esta demanda, el aumento de la demanda se compensaría con la disminución de la demanda de otro lado. Ante esta situación según la opinión de Marx nos encontramos situados en un dilema; por una parte el incremento de los salarios, se invierte por igual en todos los artículos de consumo, en cuyo caso la expansión de la demanda por parte de la clase obrera tiene que compensarse con la contracción de la demanda por parte de la clase capitalista; de los salarios sólo se invierte en determinados artículos cuyos precios en el mercado aumentarían temporalmente, en este caso, el alza y baja respectiva de la cuota de

³² MARX, op. cit. p.14

³³ Idem.

ganancia en unas y otras más industriales, provocarán un cambio en cuanto a la distribución del capital y el trabajo, en tanto la oferta se acople en unas ramas a la mayor demanda y en otras a la demanda menor. Así en el primer supuesto no se producirá ningún cambio en los precios de las mercancías.

En el segundo supuesto tras algunas oscilaciones de los precios del mercado, los valores de cambio de las mercancías descenderán a su nivel primitivo. En ambos casos tendremos que la subida general del tipo de salario, sólo conducirá a fin de cuentas a una baja general de la cuota de ganancia.³⁴

Asimismo Marx manifiesta que la producción capitalista se mueve a través de determinados ciclos periódicos, que pasan por fases de calma, de animación creciente, de prosperidad, de superproducción, de crisis y de estancamiento. Los precios de las mercancías en el mercado y la cuota de ganancia en este siguen a estas fases y unas veces lo rebasan.

Durante las fases de crisis y estancamiento el obrero, si no se ve arrojado a la calle, puede estar seguro que verá rebajado su salario, en cuyo caso deberá forcejear con el capitalista para establecer en que medida se hace necesario rebajar los jornales.³⁵

Ante esto, surge el problema de saber hasta que punto la lucha entre el capital y el trabajo tiene esta perspectiva de éxito, a lo que se podría contestar que el precio del trabajo en el mercado, al igual que el de las demás mercancías, tiene que adaptarse con el transcurso del tiempo a su valor; que por tanto pese a todas sus alzas y bajas y a todo lo que el obrero puede hacer, éste acabará obteniendo por término medio el valor de su trabajo solamente que se reduce al valor de su fuerza de trabajo, la cual a su vez se halla determinada por el valor de los medios de

³⁴ MARX, op. cit. p.14

³⁵ Ibidem. p.76

FALTA PAGINA

No. 24

el régimen de salarios, lo que no rebaja al hombre y en el principio es fructificar dominio, o sea que lo creado debe ser propiedad del que lo ha producido, no habiendo dificultad ninguna cuando el trabajador y el dueño son una misma persona; mas si fuesen diferentes, Pio 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 de los patronos, el dar a los obreros un salario justo, atendiendo a las doctrinas del precio justo y del salario justo, ya que las cosas tienen un valor intrínseco, independientemente de la oferta y la demanda, desechando las ideas romanas de que el valor de aquellas dependía del precio en que pudieran ser vendidas.

Lo cierto es que debe darse al padre de familia lo necesario para su sustento y el de su familia, no siendo lícito establecer salarios tan mezquinos, que atendidas las circunstancias, no sean suficientes para alimentar a la familia, con lo que parece afirmarse el derecho de los obreros a un salario vital, de exigencias mínimas, aumentado con otras remuneraciones.

1.3. El Salario

a) Terminología

Han sido múltiples las definiciones que se le han dado al salario, sin embargo cabe destacar desde éste momento, que es la retribución que deben de pagar los patronos a los trabajadores por su trabajo, así, la Doctrina y el derecho positivo han denominado a esta retribución de las más variadas formas, como salario, sueldo, jornal, remuneración, entre otras.

Para algunos el salario, es la renta del trabajador, porque reúne indudablemente todos sus caracteres y funciones, en primer término el salario fija el nivel de vida, es por otra parte un ingreso periódico como la renta y como ésta se consume sin afectar ni comprometer su fuente; asimismo es un crédito periódico

como la renta, que se gasta normalmente sin que la consistencia del patrimonio se altere.

Para el autor Robert Malthus, los salarios del trabajo son la remuneración que se concede al obrero por sus esfuerzos, y los divide en salarios nominales y reales, que define de la siguiente manera:

Los salarios nominales, consisten en dinero, pues es generalmente en dinero como se paga a los obreros en los países civilizados.

Los salarios reales del trabajo, consisten en los artículos de primera necesidad, útiles y de lujo, que los salarios en dinero del trabajador le permiten a éste comprar.³⁹

Los juristas se han inclinado siempre a considerar el salario perfectamente como una simple contraprestación, creando una categoría jurídica que solamente en parte correspondía a las necesidades humanas que atiende.

Es así como nace la idea de que el salario debe ser justo en virtud de la exigencia de la doctrina cristiana.

El cristianismo social seguía la idea de Santo Tomás de Aquino que preconizaba un justo precio tanto para las cosas como para los salarios, tratando de lograr una vida decorosa o que atienda las exigencias normales de la vida.

Para otorgar una terminología de salario, se trató de adecuarlo únicamente a la remuneración que recibe el trabajador para mantener "su vida" en la expresión material y biológica, como productor de una fuerza que la industria necesita, después se comenzó a considerar la vida de un trabajador como un problema

³⁹ MALTHUS Tomas Robert, op. cit, p.183

general de la cultura, en la cual predominan en la determinación del salario los elementos extraeconómicos.

Como ya se indicó con las ideas cristianas de Santo Tomás de Aquino, se comenzó a difundir la idea de que el salario debería de ser justo, y éste último definía a la justicia como el pago por un objeto material un precio justo, del mismo modo que debe pagarse un salario justo, según lo cual el salario debía ser proporcionado al trabajo prestado y basarse en un cambio de valores iguales, pero resulta obvio que no es posible establecer un equivalencia entre dos cosas distintas como son el dinero y el trabajo.

Ferrari manifiesta que hoy en día, se clasifica al salario en tres categorías, contractual, mínimo y vital.

1) Salario de Contratación, es el estipulado por las partes cuando éstas se ponen de acuerdo para fijar uno superior al salario mínimo vital.

2) Salario Mínimo, es el que fijan las organizaciones profesionales, obreras y patronales u órganos oficiales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, las posibilidades de la empresa y los promedios de la cultura y bienestar material, que el medio social en cada momento puede asegurar al mayor número de trabajadores.

3) Salario Vital, (mínimo vital ó interprofesional), es el fijado por órganos oficiales o semioficiales con vigencia en todo el país, como la más baja retribución que puede pagarse; porque en su determinación se toman solamente en cuenta las necesidades de satisfacción inaplazable.⁴⁰

⁴⁰ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. III, 3a Edición, De palma Argentina, 1977, p. 286

El maestro Trueba Urbina, en su estudio sobre el salario, establece que dicha denominación tiene un significado distinto para el líder sindical, para el funcionario administrativo y para el obrero.

Así el líder muy posiblemente defina al salario como "lo que puede negociar con el administrador".

El trabajador puede tener otro significado de la palabra salario, que podría ser el ingreso semanal que lleva a su casa ó por cuanto va a comprar con su pago en la tienda.

La empresa se interesa básicamente en el costo de mano de obra por unidad de producción, lo que depende del monto producido por los obreros en la planta, además de la cantidad que se les paga.

Asimismo, la mayoría de los asalariados tienen una tasa por hora que trabajan, que generalmente se le llama "tasa base", pero que no por necesidad es el monto recibido por el trabajador. Muchos obreros trabajan a destajo o con base en incentivos, donde el monto que reciben depende de la cantidad producida. Bajo un sistema de incentivos se espera que un obrero gane mucho más que su tasa base. Los ingresos de un obrero bajo el sistema de incentivos, también fluctuarán en el curso del tiempo al producir más o menos en un día en particular.

Un obrero puede trabajar también bajo un sistema de tiempo y puede recibir más por hora que su tasa base. Puede trabajar horas extraordinarias y recibir una compensación adicional por ello.

Así el maestro Trueba Urbina, establece que la diferencia entre las bases e ingresos resulta muy importante, ya que los ingresos medios por hora en una planta pueden fluctuar sin cambio alguno en las tasas base por muchas razones.

Durante los años de guerra, 1942 a 1945, había una gran cantidad de trabajo de horas extras en la mayoría de las industrias y por lo general el trabajo se pagaba con salario y medio. Con el propósito de atraer y mantener obreros se comenzaron a otorgar ascensos y aumentos a individuos por sus méritos con mayor facilidad.⁴¹

-- Las tasas por pieza, bajo sistemas de incentivos eran extremadamente liberales. Por esto los ingresos por hora aumentaron mucho más que las tasas base.

Como se desprende de todo lo anterior, el salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. Sin embargo no debe confundirse el salario con el objeto de la relación de trabajo.

El trabajador presta sus servicios no por el pago de un salario, sino por la seguridad que obtiene, ésta seguridad es el objeto de la relación del trabajo y se refleja en la estabilidad en el empleo, ascenso, capacitación, habitación, pensiones, por razones de enfermedad o por edad. El salario forma parte también de éstos aspectos integradores de la seguridad.

Las prestaciones económicas son muy importantes; hacen posible el logro y el desarrollo de la seguridad, sobre todo cuando no se limitan a la cuantificación estricta del esfuerzo y al pago de un producto, como si se tratara de una mercancía.

Luigi de Litala, define al salario, como la fuente única o al menos la principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia y es así porque es el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

⁴¹ TRUEBA Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, T. III, Porrúa, México, 1943, p. 365

Para Briceño Ruiz, el salario "...es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa.

El trabajador, presta sus servicios no por el pago de un salario, sino por la seguridad que obtiene..."⁴²

La seguridad a que se refiere dicho autor, es principalmente la estabilidad en el empleo, que ya explicamos en páginas anteriores, a lo cual nosotros añadiríamos el aseguramiento de la alimentación, habitación y gastos para el caso de enfermedad de algún miembro de la familia.

Asimismo la definición de salario ha sido objeto de múltiples acepciones, tales como: merced, pago, lucro, estipendio, jornal, sueldo, soldada, emolumentos, honorarios, derechos, haberes entre otros.

Guillermo Cabanellas, en una investigación más gramatical de la palabra salario, nos dice que proviene del latín *salarius*, a su vez derivado de "sal", porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal. Aún cuando habitualmente se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo, se usan también otros términos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, semana, quincena, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, auitación, sabido, alafa, etc.⁴³

Asimismo se ha intentado distinguir entre remuneración y salario, designando al primero todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona (como es el caso de las propinas). El término salario se reserva para la retribución que abona directamente el empresario,

⁴² BRICEÑO Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, p.365.

⁴³ CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral I, Tomo I Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, p.32

en la opinión de Briceño Ruiz y con la cual no estamos de acuerdo, ésta oposición técnica no se encuentra realmente justificada en virtud de que la propina integra en ciertos casos el salario.

Pensamos que la propina no es parte integral del salario, porque éste es convenido directamente con el patrón, es decir, es la cantidad prefijada que éste se encuentra obligado a pagar por el trabajo prestado. Y la propina además de provenir de un tercero, salvo en casos excepcionales, no existe obligación de pagarla. Por lo cual lo distintivo de la propina, radica en la falta de obligación de pagarla.

La legislación española, define al salario como la totalidad de los beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios u obras, contemplando dentro de éste no sólo el metálico y el recibido en especie, sino también las indemnizaciones de espera, impedimentos, interrupciones del trabajo, casa, habitación, agua, luz, manutención y otros semejantes.

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

La definición que el maestro Briceño Ruiz nos da sobre salario, es la siguiente:

"... Salario es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia..."⁴⁴

⁴⁴ BRICEÑO, Ruiz Alberto, op. cit. p. 365

Esta definición en nuestra opinión deja abierta la posibilidad a las empresas que tienen los recursos para pagar cierta cantidad u otorgar ciertas prestaciones al trabajador, de disimular una situación precaria, por lo que podría bajar los salarios por una supuesta "imposibilidad" de pagar salarios más altos.

SALARIO.- Consideración Económica:

a) Desde el punto de vista del trabajador. En una consideración económica, es un ingreso o rédito. Se lo identifica como ingreso contractual, por oposición al llamado "rédito residual" del empresario o del trabajador independiente. Estos últimos obtienen su ganancia "beneficio" descontando del ingreso bruto todos los egresos o costos de producción necesarios para obtenerlo: lo que queda una vez efectuado ese descuento es su ganancia o ingreso neto. En cambio los réditos contractuales se caracterizan por ser, en principio, fijos y preestablecidos: no están, por lo tanto, sometidos al riesgo inseparable del ingreso residual pues en este el descuento de los gastos puede dar un resultado negativo.

Otro ejemplo de rédito contractual es el interés (pactado) del capital (préstamos a interés, "debentures", etc.). El salario en una consideración económica y desde el punto de vista del trabajador, es el ingreso contractual del trabajador subordinado. Este concepto que parece tan claro en realidad no lo es tanto, a causa de ciertas particularidades de la prestación personal del trabajo. En efecto, para establecer una ganancia o ingreso neto, hay que diferenciarla del ingreso bruto; de este se descuentan los gastos necesarios para obtenerlo y el resultado del descuento es lo que queda como ganancia. Según un criterio unánime en la doctrina juslaboralista, la prestación de trabajo subordinado es una prestación personal y, por lo tanto, inescindible de la misma persona del trabajador. "El llamado carácter jurídico-personal (del contrato de trabajo) se basa, dice Krotoschin, en que el trabajador no hace de un determinado objeto el contenido del contrato como ocurre en los contratos

de derecho común, sobre todo, no se obliga únicamente a prestar trabajo, sino que entra en los servicios del empleador, aportando una parte esencial de su persona a la relación jurídica que lo une con aquél. En esto reside la esencia de la llamada dependencia personal". Este autor, recuerda, que Pérez Botija decía: "si en cualquier contrato se afectan ciertos sectores patrimoniales o personales de los contratantes, aquí se afecta todo el ser de una de las partes. Más que una *locatio operarum* es casi una *locatio hominis*". Y según Benito Raffo Magnasco, "la doctrina de que el hombre no puede ser objeto de los contratos es inexacta en la generalidad que ha querido dársele, y lo es porque niega la realidad. El matrimonio y la adopción, en cuanto contratos, el contrato del trabajador, el de empleo público, y el de empleo privado, se encargan de desmentir aquella doctrina". Este autor agrega que "la diferencia señalada por estos contratos, consiste esencialmente en la manera como el objeto-hombre interviene en lo íntimo de la convención, en virtud de que la dignidad humana no puede ser indiferente al derecho contractual cuando se aproxima de tal manera a la esencia del convenio que viene a constituir parte de la misma. Esta aproximación es lo que conforma la antropía de cada contrato, calificándolo a este por tal razón de antrópico. (antropos, hombre). Finalmente "la antropía del contrato de trabajo es cosa que no puede negarse, resulta de la inseparabilidad o indivisibilidad que existe entre la actividad humana locada por el obrero al patrón y a la persona del mismo trabajador. Nace, asimismo, del hecho de ser la actividad el único medio que normalmente tiene el hombre de procurarse los medios de subsistencia, fundamento filosófico de la obligatoriedad moral de trabajo. Por ello, la locación de la actividad convierte al hombre mismo en objeto de la convención.

El hecho de que la prestación del trabajo subordinado sea inseparable de la persona del trabajador, implica que entre los gastos necesarios para el trabajo hay que computar todos los de subsistencia del trabajador, (alimentación, higiene, y cuidado de la salud, vivienda, vestido, etc.) incluso aquellos en que incurre para el traslado a y desde el lugar de trabajo. Todos estos, sin embargo, son gastos que el mismo salario está destinado a cubrir hasta el punto que en su función o finalidad de

medio de subsistencia para el trabajador, lo protege especialmente, la legislación laboral.

En otras palabras, los gastos de subsistencia propios y generalmente también los de su familia, quedan a cargo del trabajador, para que los atienda, precisamente con su salario. Y cuando los toma a su cargo el empleador, suministrándole, por ejemplo, comida o vivienda-y aún en ciertas hipótesis medios de traslado- las respectivas prestaciones serían computables como salario.⁴⁵

b) Fundamento Constitucional del Salario y su Legislación.

El fundamento Constitucional del salario lo encontramos en el artículo 123 de nuestra carta magna, que establece lo siguiente:

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

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

⁴⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba, T.XXV. Roti Tasa Driskill S.A. Argentina, 1986, p.132

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

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

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

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 82 que: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

De acuerdo a Muñoz Durán, son tres notas características que establece este precepto:

1. Es una retribución.
2. La debe pagar el patrón al trabajador
3. Se le paga por su trabajo.

De lo anterior, se concluye que las propinas no son parte del salario de los trabajadores, en virtud de que son pagadas por personas extrañas a la relación de trabajo, es decir no son pagadas directamente por el patrón.

A efecto de dar protección al salario nuestra Ley Federal del Trabajo, hace implícita la prohibición del truck system y de la tienda de raya, preceptuando en el artículo 101 que reza:

"... El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir a la moneda..."

Asimismo la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, establece como una de las obligaciones de los patrones. II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las reglas vigentes en la empresa o establecimiento.

La ley del Seguro Social, establece en su Capítulo II, lo que denomina las bases de cotización, refiriéndose al salario base de cotización, que en su artículo 27, establece lo siguiente:

"...Artículo 27. Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios..."

"...Artículo 30. Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumaran a dichos elementos fijos.

II. Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el mes inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo, y

III. En los casos en los que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Artículo 32. Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquel, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento.

Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de estos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento.⁴⁶

Asimismo la Ley del ISSSTE, establece en su título segundo capítulo I, lo relativo a salario que denomina como sueldo básico y que resulta interesante transcribir:

⁴⁶ Ley del Seguro Social, Alco, S.A., México, 1996, p.19

“...Artículo 15. El sueldo básico que se tomará en cuenta para efectos de esta Ley, se integrará solamente con el sueldo presupuestal, el sobresueldo y la compensación de que más adelante se habla, excluyéndose cualquiera otra prestación que el trabajador percibiera con motivo de su trabajo.

- Sueldo presupuestal es la remuneración ordinaria señalada en la designación o nombramiento del trabajador, en relación con la plaza o cargo que desempeña.

“Sobresueldo” es la remuneración adicional concedida al trabajador en atención a circunstancias de insalubridad o carestía de la vida del lugar en que presta sus servicios.

“Compensación” es la cantidad adicional al sueldo presupuestal que se otorga discrecionalmente en cuanto a su monto y duración a un trabajador en atención a las responsabilidades o trabajos extraordinarios relacionados con su cargo o por servicios especiales que desempeñe y que se cubra en cargo a la partida específica denominada “Compensaciones Adicionales por Servicios Especiales”.

Las cotizaciones establecidas en los artículos 16 y 21 de esta Ley, se efectuarán sobre el sueldo básico, hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general que dictamine La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y será el propio sueldo básico, hasta por la suma cotizable, que se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que otorga esta Ley.

El sueldo básico de los trabajadores de los organismos públicos se determinará con sujeción a los lineamientos que fija el presente artículo...⁴⁷

⁴⁷ Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tercera edición, PAC, S.A. de C.V., México, 1998, p. 12.

c) Formas del Salario

Las formas del salario según el maestro Mario de la Cueva, son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo.

La ley de 1931, en su artículo 24 fracción V, establecía que todo contrato de trabajo escrito debería contener: el sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador, si aquellos se deben calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera.

Posteriormente en nuestra ley vigente se estableció en su artículo 25 fracción VI y 83, lo siguiente:

"...Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener:

VI. La forma y el monto del salario..."

Mientras que el artículo 83 establece las formas del salario diciendo:

"... Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda

exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo..."

Nuestra ley vigente, como ya se indicó muestra cuatro formas de salario, abriendo las puertas a manifestaciones futuras de las relaciones económicas y de trabajo.

De acuerdo al maestro Mario de la Cueva las dos formas principales del salario, en el mundo capitalista, son dos, el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra o mejor conocido como salario a destajo.

El salario por unidad de tiempo es aquel por virtud del cual la retribución se mide por el número de horas en que el trabajador está a disposición del patrón, realizando su trabajo.

El autor Briceño Ruiz, establece que en el salario por unidad de tiempo, la medida siempre es la misma, el salario se paga por horas de trabajo, día, semana o mes.⁴⁶

En cambio el salario por unidad de obra, es aquel por virtud del cual la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

Para el caso del salario determinado, por unidad de tiempo, deben tomarse en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo que deba prestarse, contemplando la ley Federal del Trabajo en su artículo 27, que para el caso de que no se hayan determinado el servicio o los servicios que deba prestar el trabajador, éste está obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible a sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género que se desarrolla en la empresa o establecimiento.

⁴⁶ BRICEÑO, Ruiz, op. cit. p. 381

Para el supuesto del salario por unidad de obra, el artículo 85 de la mencionada ley, establece que la retribución que se pague debe ser tal que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

El salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

El salario a precio alzado, según Eusebio Ramos, es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar.⁴⁹

La Jurisprudencia emitida por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en interpretación al artículo 13 de la antigua Ley laboral, advierte que si los materiales y herramientas son puestas por el trabajador se está ante un contrato de obra ajustado a precio alzado y quien lo efectúa aporta sólo su trabajo y la industria, cobrando solo los materiales y su mano de obra, pero no así el deterioro de sus herramientas de trabajo, por lo que no obtiene un lucro especial. Nos hallamos por lo tanto frente a una relación de trabajo o quizá se trate de un contrato de trabajo o frente a una figura próxima a él. Concluyendo que el lucro y la utilización de materiales y herramientas de trabajo constituyen elementos distintivos entre una relación contractual de derecho común civil y un contrato de trabajo subordinado con el salario a precio alzado.

Nos preguntaremos porque el trabajador no recibe un lucro especial sobre la obra realizada, porque no será éste el que se encargue de colocar el bien de acuerdo a la ley de oferta y la demanda.

⁴⁹ RAMOS, Eusebio, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Harla, México, 1983, p. 60

d) Prestaciones que Comprende

El maestro Mario de la Cueva, realiza una distinción entre prestación en efectivo y prestación en especie, dando la siguiente definición:

"...El salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda especie de bienes, distintos de la moneda y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo..."⁵⁰

En teoría la CONCAMIN (Confederación de Cámaras Industriales), conoció una tendencia que establecía que lo ideal de la retribución del trabajo era que se pagara al trabajador únicamente en moneda del curso legal a fin de que el trabajador la use como mejor convenga a sus necesidades.

Pero se llegó a la conclusión de que hay situaciones que requieren de prestaciones en especie, como el transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos entre otros. De lo que se desprende que las prestaciones en especie son en ocasiones indispensables, además de las prestaciones en efectivo.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, además de decidir que la prestación en especie es indispensable para el trabajador y para evitar el fantasma del truck-system y de la tienda de raya, estableció que las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y además debían ser proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

⁵⁰ DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, 12a. edición., Porrúa, México, 1990, p.298.

A fin de establecer las prestaciones que el salario comprende, es necesario definir someramente lo que se entiende por base del salario: es la parte remuneradora, o bien la cantidad líquida en la que para su fijación se deben tomar en cuenta la jornada de trabajo y las circunstancias económicas de la empresa, prohibiendo la ley que el salario base sea menor al fijado como mínimo.⁵¹

El salario base puede fijarse de dos formas: de acuerdo a los lapsos de pago y en cuanto a su naturaleza. En el primer caso para los trabajadores que desempeñen una actividad material, como por ejemplo los obreros de la industria de la construcción y los que se relacionan directamente con las máquinas, puede fijarse semanal o quincenalmente.

Por lo que se refiere a la fijación atendiendo a su naturaleza, como ya se indicó puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, comisión, a precio alzado, por renta, por kilómetro recorrido o de cualquier otra manera. Ahora bien, entendido que la base del salario es la cantidad convenida o estipulada de carácter remunerador, es decir pagada en cantidad líquida al trabajador, podemos comenzar a indicar cuales son las prestaciones que incrementan el salario:

Estas prestaciones se suman a la cantidad base del salario y son las siguientes:

1.- Prima dominical, de acuerdo al artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, en los reglamentos se procurará que el día de descanso sea el domingo, otorgándole al trabajador que labore en éstos días de descanso el derecho a percibir el 25% adicional sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

⁵¹ BRICEÑO, *op. cit.*, p. 366.

2.- Alimentos, la Ley del Trabajo contempla esta prestación en el artículo 334, para los trabajadores domésticos, preceptuando que salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico, comprende además del pago en efectivo, la habitación y los alimentos, estimables al 50% de dicho pago en efectivo. El trabajador doméstico tiene derecho por una jornada determinada de trabajo al salario mínimo en efectivo que se fije en la zona económica donde presta sus servicios.

3.- Habitación, la ley en su artículo 337 fracción II, en el capítulo relativo a los Trabajadores domésticos, también sanciona que se debe proporcionar al trabajador un lugar cómodo e higiénico para dormir.

4.- Comisiones, es la cantidad que en forma extra al salario base se paga al trabajador, por ventas efectuadas, o cobros realizados por el trabajador, éstas pueden variar de acuerdo al porcentaje que se establezca por producto vendido o por cobro efectuado.⁵²

e) Normas Protectoras del Salario

Baltasar Cavazos, comenta que nuestra legislación laboral, ha establecido normas protectoras del salario en beneficio de los trabajadores, como las que expresan que éstos últimos pueden disponer libremente de sus salarios y que la percepción de los mismos se considera un derecho irrenunciable.⁵³

⁵² BRICENO, op. cit p.367

⁵³ CABAZOS, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, p.171

Mientras que Briceño Ruiz dice que en virtud de que las normas de trabajo son de utilidad pública, la renuncia que de ellas se haga queda sin efecto, determinándolo así el artículo 123 fracción XXVII del apartado A, que establece que serán condiciones nulas y no obligan a los contratantes, las que hagan renuncia a las normas de trabajo.⁵⁴

Roberto Muñoz Ramón, clasifica siguiendo a Mario de la Cueva, las normas que protegen al salario en 4. la primera contra el patrón; la segunda acreedores del trabajador; la tercera acreedores del patrón; y la cuarta en la defensa de la familia.

1º. Contra el Patrón, se establece la prohibición del truck-system y de la tienda de raya, estableciendo el artículo 123-A fracción X de la Constitución que el salario deberá pagarse al trabajador en moneda de curso legal prohibiendo hacer el pago con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo que pretenda sustituir a la moneda, estableciendo también en la fracción XXVII inciso e), que son condiciones nulas y no obligan a los contratantes aunque se expresen en el contrato las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

También se consideran obligaciones nulas, las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, cantina, taberna o tienda para efectuar el pago de los salarios siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.

El artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde los trabajadores presten su servicio.

⁵⁴ BRICEÑO, op. cit., p.376

Dentro de las normas protectoras del salario, se encuentran las establecidas en el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo, y que dispone, que los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse convenios entre los trabajadores y los patrones de una o varias de éstas empresas, de conformidad con las siguientes normas:

"... I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores:

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.

III. Las modificaciones en los precios se sujetaran a lo dispuesto en la fracción anterior y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda..."

Dentro de las mismas normas protectoras, encontramos la prohibición de multas, estableciendo al efecto la ley invocada en su artículo 107, que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto.

Es muy importante no confundir los conceptos de salario mínimo y de salario en general. Recordemos que salario: es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y, salario mínimo específicamente se refiere a la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Una vez que hemos podido precisar estos dos conceptos, entendemos que en todos los casos, el salario siempre será superior al salario mínimo.

Encontramos que el artículo 123-A fracción VIII establece: "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento".

Preceptuando la Ley Federal del Trabajo en su artículo 110 que: "Los descuentos en los salarios están prohibidos, salvo 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 convenga al trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por éstos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de ésta Ley, 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 constitución y fomento de sociedades cooperativas y 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 las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-Bis de ésta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario..."

Cabe destacar que el artículo citado, únicamente en sus fracciones I y IV, especifican que el porcentaje que podrá descontarse del salario, no podrá ser mayor al excedente del 30% del salario mínimo. Y en sus fracciones II, III, V, VI y VII, se abstiene el legislador de establecer, si los porcentajes fijados para cada caso podrán efectuarse en el excedente del salario mínimo o directamente del salario mínimo.

Si bien es cierto, que la Ley Federal del Trabajo hace una clara distinción entre salario y salario mínimo, también es cierto que no precisa cuáles serían él o los únicos descuentos a los que podría estar sujeto el salario mínimo; que de acuerdo a nuestra opinión, el único caso en el que pudiera verse afectado, sería para el pago de alimentos a que se refiere la fracción V del artículo 110 de la citada ley, en virtud de que el artículo 90 de la misma, establece como su finalidad, que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Siguiendo con el estudio de las normas protectoras del salario de acuerdo a su clasificación, continuamos con la siguiente:

2a. Contra Acreedores del Trabajador. Se establece la obligación del patrón de pagar directamente al trabajador, estableciendo como excepción que para el caso de que éste se encuentre imposibilitado para hacer directamente el cobro, el pago se hará a la persona autorizada en su carácter de apoderado por el trabajador mediante carta poder suscrita por dos testigos.

Se establece en la ley como protección al trabajador, que para el caso de que el salario sea pagado mediante intermediario que a su vez haga pago a los trabajadores, los patrones no se liberan de responsabilidad.

Igualmente cuando por cumplimiento de un Laudo se deba entregar una suma de dinero al trabajador, el Presidente de la Junta, deberá cerciorarse de que el pago se haga personalmente al trabajador, incluyendo entre estas las indemnizaciones por motivos de riesgos de trabajo que produzcan incapacidades.

En los casos de incapacidad mental, comprobados por la Junta, la indemnización se pagará a los beneficiarios a cuyo cuidado quede el trabajador y en los casos de muerte del trabajador los beneficiarios recibirán las indemnizaciones pendientes de cubrirse.

En contra de la inembargabilidad del salario, se establece una norma protectora ya mencionada que dice que el salario quedará exceptuado de embargo, excepto para el caso de que el trabajador por sentencia judicial, esté obligado a pagar una pensión alimenticia en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes o nietos, por lo que los patrones están obligados a cumplir con ese tipo de órdenes judiciales, pero no así con las que ordenen embargo fuera de éste caso.⁵⁵

⁵⁵ MUNOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, México, 1983, p. 167.

3a. En contra de los acreedores del patrón, se tiene preferencia absoluta por los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, sobre cualquier otra en caso de concurso o quiebra (artículo 123-A fracción XXIII de la Constitución), incluyendo dentro de éstos a los que disfruten de garantía real, los fiscales y los créditos a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de ésta clasificación también se encuentra que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión, sino que la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Cuando exista concurrencia de embargo, 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 los casos de excepción señaladas en las fracciones I, II, III y IV del artículo 924 de la ley Federal del Trabajo.

Estableciendo dichas fracciones lo siguiente:

"... I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios 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 la 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 refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga..."

4a. De la Defensa de la Familia, en éstas normas protectoras, se encuentran la cancelación de deudas de trabajadores, es decir, que por las deudas contraídas por el trabajador con el patrón, sólo este será responsable de cubrir el pago, y de ninguna manera se podrá exigir el mismo a ningún miembro de la familia.

Roberto Muñoz Ramón, hace referencia al artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que para el caso de que el trabajador muera y tenga beneficiarios, éstos podrán cobrar las indemnizaciones pendientes de cubrirse sin necesidad de juicios sucesorios.⁵⁶

En este caso, de acuerdo a dicho artículo y retomando la exposición del Licenciado Alberto Briceño Ruiz, nos damos cuenta que hace un estudio de otras normas protectoras del salario, que no incluye por ejemplo el autor citado anteriormente Roberto Muñoz Ramón, y que son las siguientes:

Las establecidas por el artículo 5º fracciones V y VI de la Ley, que declaran nulas las disposiciones que fijen un salario inferior al mínimo o que el salario no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal (fracción VII del artículo mencionado).

⁵⁶ MUÑOZ, op. cit. p. 169.

En el artículo 123-A de la Constitución, se consignan otras normas protectoras del salario.

En la fracción V, se garantiza el salario a las mujeres trabajadoras durante seis semanas anteriores y seis posteriores a la fecha aproximada de parto.⁵⁷

La igualdad de salario para trabajo igual. (fracción VII).

Participación de utilidades (fracción IX).

Pago de horas extraordinarias.

Indemnización al trabajador cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado por la Junta. (fracción XXI).

Indemnización al trabajador cuando el patrón lo despidan por haber tomado parte de una huelga lícita. O cuando el trabajador se retire del servicio por causa imputable al patrón. (fracción XXII).

f) Principio de Igualdad del Salario

El maestro Mario de la Cueva, define el principio de igualdad de salario como "...los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se concedan a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual..."

El artículo 123 fracción VII de la Constitución Mexicana lo define como "... Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

⁵⁷ BRICENO, op. cit., p.377.

Guillermo Cabanellas, dice que sobre base de posible cooperación se ha llegado a fijar entre los países algunos principios, de entre los cuales se encuentra el referente a que a la igualdad de trabajo le corresponde retribución idéntica, manifestando Cabanellas que es verdad que el principio es justo, pero no hay que olvidar que al ser humano no se le puede igualar con otro en virtud de que dadas las condiciones geográficas y el desarrollo económico que varía de un país a otro, resulta lógico que no puede ser igual en el ámbito internacional un salario que perciba un trabajador de economía y técnica industrial avanzadas y otro en condiciones opuestas, por lo que los trabajadores podrán realizar la misma prestación del servicio, pero la retribución será diametralmente opuesta.⁵⁸

Si se pretende igualar los salarios con base en la unidad de tiempo, resulta difícil aplicar el principio de igualdad, pero si en cambio se pretende igualar los salarios con base a la unidad de obra, puede determinarse ésta, y establecer una igualdad de salarios sabida la prestación de quien la realiza, independientemente del sexo o nacionalidad de las personas.

Cabanellas continúa diciendo que el principio de igualdad se encadena a otros principios tales como riesgo igual, seguro igual, y a familia igual, subsidio igual. Manifestando que podría fijarse como principio que el trabajo debe ser retribuido a la función igual, que se presta en una misma zona o localidad, en la misma empresa, con idéntica intensidad, con trabajadores de la misma antigüedad, con la misma diligencia y asiduidad en el trabajo.

De lo que resume que a trabajo igual, desempeñando el trabajo en puesto igual, jornada igual, y similares condiciones de eficiencia, debe corresponder salario igual.

⁵⁸ CABANELLAS, op. cit. p.601.

Mario de la Cueva, nos da el concepto de trabajo igual, de acuerdo a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentada en el Apéndice al semanario judicial de la Federación, México, 1965, quinta época, pág. 150, en el sentido de que las normas constitucionales y legales no deben referirse a la denominación que se dé al puesto, sino a la cantidad del trabajo desempeñado. En otra tesis de la misma publicación y a que hace alusión Mario de la Cueva, pero en la página 110, la Corte propuso precisar el concepto, mencionando igualdad de condiciones, de cantidad, calidad y jornada. Señalando una tercera tesis de la página 151 de la misma obra, en la que el Tribunal empleó los términos "reconocida, igualdad de condiciones y eficacia, mismas que a continuación se transcriben:

NIVELACIÓN DE SALARIOS. CARGA DE LA PRUEBA.

Corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de cantidad, calidad, eficiencia y jornada, que aquel de categoría superior, con el que pretende la nivelación.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. IV, Pág. 66, A.D. 2815/57.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.

Vol. IV, pág. 66 A.D. 3803/57.- Talleres Progreso.- 5 votos.

Vol. XL, Pág. 61, A.D. 7375/59.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXVI, Pág. 22 A.D. 5416/61.- César R. González.- 5 votos.

Vol. XC, Pág. 34, A.D. 665/58.- Herón Muñoz Franco.- Unanimidad de 4 votos.⁵⁹

SALARIOS NIVELACIÓN DE LOS.

⁵⁹ Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de los fallos pronunciados en los años de 1917 a 1965, Quinta Parte, Cuarta Sala, México, 1965, p. 151

Aun cuando es verdad que el término "trabajo igual" que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se relaciona también, y no en forma exclusiva con la identidad de categoría, de cargo o de designación, respecto de los trabajos de una empresa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la remuneración que deba pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría, o designación, deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe corresponder más directamente y sobre todo a la cantidad de trabajo desempeñado según se desprende del artículo citado, por lo cual no debe interpretarse ese precepto tomando únicamente en cuenta la categoría o designación del puesto para la que han sido los trabajadores, sino también las labores que realmente ejecutan.

Tomo LIV, Pág. 1628. A.D. 3564/37.- Suárez Francisco.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXIII, Pág. 2716. A.D. 6163/39.- Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 1506. A.D. 8360/41.- Alianza de Obreros y Empleados de la Cia. de Tranvías de México, S.A.- 5 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 3250. -A.D. 3610-41.- Unión Linouográfica de la República Mexicana y Coag.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 4958. A.D. 1031-42.- Medina Gonzalo y Coags.- Unanimidad de 4 votos.⁶⁰

SALARIOS NIVELACIÓN DE LOS.

Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado, y si el trabajo que aquel desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder, en su retribución, el aumento de la diferencia resultante.

Quinta Epoca.

Tomo XLV, Pág. 5816 R. 3894/34.- Cia. de Tranvías, S.A.

Tomo XLIX, Pág. 329. A.D. 1435/36.- Peña Eamundo y Coags.- 5 votos.

Tomo L, Pág. 173. A.D. 4220/36.- Agraz José María y Coags.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo L, Pág. 1253. A.D. 4962/36.- Bernardini Francisco M.- 5 votos.⁶¹

⁶⁰ Apéndice de Jurisprudencia. op. Cit. p.152.

⁶¹ Idem.

Reconociendo Mario de la Cueva, que le corresponde la razón a la Corte, al señalar que no puede ser igual un trabajo a otro, por el simple hecho de que se denomine a puestos y empleos con el mismo nombre y se desempeñen distintas funciones.

El mismo autor critica la segunda jurisprudencia mencionada, en virtud de que las características de igualdad de condiciones, cantidad y calidad, no aparecen en el artículo 86 de la Ley que habla solamente de las condiciones de eficiencia iguales, aduciendo que la eficiencia según el Diccionario de la Real Academia "es la facultad para lograr un efecto determinado y la acción con que se logra". Por lo que continua diciendo que no se debe tomar la igualdad como una igualdad matemática que no puede aplicarse a la realidad, sino que en todo caso la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tomar en cuenta las circunstancias del caso y los medios de prueba para determinar su resolución.⁶²

También existe Jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte, en el sentido de que corresponde al trabajador, aportar los medios de prueba necesarios para que se considere que realiza el mismo trabajo del superior con el que pretende su nivelación.⁶³

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, determina que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual.

⁶² DE LA CUEVA Mario, op. cit, p. 303.

⁶³ **Idem.**

Situación que se complica, cuando se designa con un mismo nombre a alguna actividad, siendo que se desempeñan muy diversas funciones. O bien puede también complicarse, cuando el trabajador desempeña un trabajo igual, en una jornada igual y en condiciones de eficiencia iguales, pero en un puesto con distinta denominación. Circunstancia en la que debe corresponder salario igual.

Néstor de Buen, señala que uno de los acuerdos fundamentales de la Segunda Conferencia Internacional, celebrada del 14 al 21 de julio de 1889, fue ratificar el principio de igualdad de los salarios.

Para dicho autor la igualdad de salarios es difícilmente alcanzable, siendo causa de ello los criterios jurisprudenciales y las excepciones que la ley impone en los artículos 200, 234, 257, 297, 307, 353-N, que establecen lo siguiente:

"...Artículo 200. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías..."

"...Artículo 234. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca prima de antigüedad..."

"...Artículo 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo..."

"...No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría..."

"...Artículo 297. No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores..."

"...Artículo 307. No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos..."

"...Artículo 353-N. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste corresponde a diversas categorías académicas..."

De Buen Lozano, está de acuerdo con las disposiciones legales transcritas, en virtud de que existen múltiples factores ajenos a ésta clase de trabajos e inclusive se atiende a la categoría de los trabajadores.⁶⁴

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo por conducto de la Conferencia Internacional del Trabajo, ha llegado a diversos convenios sobre salario, celebrando en el año de 1951, el número 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, mismo que debido a su importancia transcribimos como sigue:

*"Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice:
Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.*

Miguel Alemán, Presidente Constitucional de los E.U.M. a sus habitantes, sabed: Que en la XXXIV Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en la Ciudad de Ginebra, Suiza, se adoptó el convenio (número 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, siendo su texto en español y su forma la siguiente: Convenio (Núm 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por el trabajo de igual valor.

⁶⁴ DE BUEN, op. cit., p. 193 y 194.

La conferencia general de la O.I.T.: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y su congregada en dicha Ciudad el 6 de junio de 1951, en su trigésima cuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 29 de julio de 1951 el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre igualdad de remuneración de 1951:

Artículo 1

a los efectos del presente convenio:

a) El término "remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, mínimo o básico y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último":

b) La expresión "igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor", designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2:

1) Todo miembro deberá, empleando medios adoptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.

2) Este principio se deberá aplicar sea por medio de la:

a) La legislación nacional

b) La acción conjunta de estos diversos medios

Artículo 3

1) Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que este entrañe cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente convenio.

2) Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes, en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración o cuando dichas tasa se fijen por contratos colectivos por las partes contratantes.

3) Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias a los principios de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime conveniente a fin de aplicar las disposiciones del presente convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas para su registro, al director general de la oficina internacional de trabajo.

Artículo 6

1.- Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de lo O.I.T. cuyas ratificaciones haya registrado el director general.

2.- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los miembros hayan sido registradas por el director general.

3.- Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor para cada miembro, 12 meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 14.

Que el presente convenio fue aprobado por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el día 30 de diciembre de 1951, según decreto publicado en el diario oficial del día 26 de junio de 1952. Que fue ratificado por mí el 8 de julio de 1952, habiéndose efectuado el depósito del instrumento de ratificación en la oficina internacional del trabajo, en Ginebra, Suiza el 24 de septiembre de 1952.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción y del artículo octogésimo noveno de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, promulgo el presente decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal en la Ciudad de México, a los 19 días del mes de septiembre de 1952.- Miguel Alemán -rúbrica- el secretario de relaciones exteriores -Manuel Tello-rúbrica. ⁶⁵

⁶⁵ Diario Oficial de la Federación. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Sección Primera, Tomo CXCIV, Num. 33, México, Jueves 9 de Octubre de 1952, p.4

Como observamos, el artículo 1º. del convenio transcrito, integra en el término remuneración: el salario, el sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador al trabajador en concepto de empleo de éste último.

Asimismo contempla la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor, sin hacer discriminación alguna en razón del sexo. (artículo 1.).

El artículo 2., establece: que todo miembro del convenio debe emplear medios y métodos vigentes para fijar tasas de remuneración, garantizar la aplicación del principio de igualdad a todos los trabajadores entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y el miembro está obligado a aplicar el principio por medio de su legislación nacional, por cualquier sistema para fijar remuneraciones reconocido por la ley, en los contratos colectivos celebrados por patrones y trabajadores o bien por conducto de todos éstos medios.

El objeto principal de dicho convenio es que debe existir igualdad de remuneraciones entre el trabajo igual que desempeñen hombres y mujeres, por lo que pugna por indiscriminación del sexo femenino.⁶⁶

⁶⁶ TRUEBA Urbina Alberto. Jorge Trueba Barrera, Salarios Mínimos y Aplicación Práctica, Porrúa, México, 1964, p. 179 y 180.

g) Subjetividad e Imprecisión del Salario Justo

De Ferrari, manifiesta que los partidarios del salario justo, no daban elementos concretos y precisos que permitieran fijar una remuneración que asegurase la vida decorosa, conveniente o digna de la clase trabajadora como lo querían sus exponentes.

Poniendo como ejemplo el de un obrero que pretendiera ir al cine más de dos veces a la semana, o si él quería tener dos trajes, o dos habitaciones, tales pretensiones, posiblemente no encuadraban en el concepto de la dignidad que servía de la base para ese criterio.

La subjetividad de éstos principios, obligó a abandonar la idea de salario justo, tomando en cuenta posteriormente, realidades económicas acordes con las necesidades de los trabajadores, manteniéndose la idea de salario justo únicamente en la doctrina y como una noción del salario, basada en elementos históricos y sociales.⁶⁷

⁶⁷ DE FERRARI, op. cit., p. 283

CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 Australia y Nueva Zelanda

De acuerdo al maestro Mario de la Cueva, el Estado ha intervenido en las diferentes épocas en la fijación de los salarios, pero no siempre fue su propósito asegurar un salario mínimo a los trabajadores. Puesto que en ocasiones el propio Estado intervino para impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales, en particular cuando hizo falta la mano de obra: por ese camino se mantenía el ritmo de la producción y se evitaba el alza de precios. La edad media y la edad moderna vieron desfilar varias medidas en ese sentido. No obstante desde la edad media, la iglesia católica propone el precio justo sobre los servicios, determinando en varias ocasiones un trato más humano para los trabajadores.

Emile Levasseur, relata que el emperador Diocleciano expidió un edicto fijando los salarios máximos que podrían pagarse a los trabajadores por la prestación de sus servicios, manifestando que a los albañiles, carpinteros y herreros se les pagarían veinticinco denarios; mientras que a los mosaiqueros sesenta denarios, entre otros, manifestando en dicho edicto que a toda aquella persona que violara dichas reglas se les castigaría con pena de muerte.

Asimismo Capitant et Cuche, habla sobre una ley visigoda, que se aplicó en el Imperio de los Francos y la cual fijó el precio de la mano de obra, ignorando los autores franceses los resultados que produjo.

En 1351 se presentó en Europa una epidemia llamada "la peste negra". Por lo que resulta lógico que hubo un gran número de muertes y como consecuencia una baja considerable de mano de obra y lo cual a su vez produjo un alza de salarios muy grande. Juan el Bueno para evitar el alza de salarios, promulgó una ordenanza

fijando el máximo de los salarios para Francia. También en los años de 1355 y 1360 se pusieron en vigor en Francia otras Ordenanzas semejantes.

Dentro de la misma mitad del siglo XVI. el rey inglés Eduardo III. dictó varias ordenanzas (Statutes of lauborers). autorizando en éstas a varias jurisdicciones del reino para fijar periódicamente los salarios. En el año de 1563. la reina Isabel dictó una ordenanza (Artificers. Lauboures and apprentices Act), ratificando los acuerdos anteriores y facultando a los jueces para fijar los salarios.

En los Estados alemanes se fijaron de igual manera disposiciones semejantes. En 1731 se promulgó una ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajona para fijar los salarios de los obreros.

El problema fue tomando nuevos causes con la revolución Francesa, pues en los años posteriores a la misma, se comenzaron a formular peticiones para que se fijaran en lugar de salarios máximos, salarios mínimos.

Según Paul Pic, al principiar el siglo XX, Australia y Nueva Zelanda dictaron una legislación radicalmente distinta a los principios que gobernaban en Europa las relaciones de trabajo. Fue en esos Estados en donde por primera vez se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios.

Esa legislación fue el modelo que tuvo a la vista Salvador Alvarado para dictar la legislación del trabajo del Estado de Yucatán.

Según el maestro Mario de la Cueva, ningún otro pueblo legisló sobre salarios mínimos antes de la terminación de la segunda guerra mundial.

"...La Constitución de Australia de 1900 contiene un sistema federal y ello hizo que la legislación de ese Estado comprenda leyes locales y una ley federal.

Los orígenes de la legislación, según la exposición de la oficina Internacional del Trabajo, se remontan a la huelga de marina de 1890, a consecuencia de la cual, ordenó el gobierno de Nueva Gales del sur la práctica de una encuesta para conocer las condiciones de trabajo.

En ese mismo año y en Nueva Gales del sur, se dictó la primera ley sobre el arbitraje de los conflictos colectivos económicos que surgieran entre los trabajadores y los patronos (Trades Disputes Conciliation and Arbitration Act)...⁶⁸

Como se ve claramente de la transcripción anterior no fue sino hasta los años 1900, cuando se comenzó a legislar sobre los problemas económicos colectivos de los trabajadores, que anteriormente no se habían tomado en consideración. Sirviendo como reactivos los movimientos huelguistas de los trabajadores que comenzaron a ejercer presión sobre la clase propietaria de los medios de producción.

Esta ley dictada en Nueva Gales, fue sustituida posteriormente por otra ley en el año de 1901.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, cuatro años después se promulgó la ley de Nueva Zelanda llamada Industrial Conciliation and Arbitration Act, que sirvió de modelo para la legislación de los Estados de ese Continente.

“... Las leyes de Australia y Nueva Zelanda se dividen en dos grupos: el primero de ellos comprende a las leyes que establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos que se suscitaban entre los trabajadores y las empresas; y el segundo a leyes que crearon los consejos del salario, cuya función consistió en fijar, periódicamente los salarios mínimos.

⁶⁸ DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. 6a. edición., Porrúa, México, 1961, p. 662

En estas legislaciones, se comienzan a proteger las acciones y derechos que tienen los trabajadores en contra de los patrones, dejando un espacio amplio y abierto al considerar el arbitraje obligatorio "para todos los conflictos que se susciten entre los trabajadores y las empresas", es decir, no solamente se contemplan los conflictos económicos que se pudiesen suscitar sino abre un paréntesis muy amplio para cualquier otra clase de conflicto.

Con estas legislaciones se crean dos instituciones, el Tribunal de Arbitraje y los Consejos del Salario.⁶⁹

"... La jurisdicción de los Tribunales de Arbitraje y de los Consejos de Salario es variable: En Nueva Gales del Sur, se extiende a todas las industrias y servicios del Estado. En Victoria se excluyen los servicios prestados por el Estado. En Queensland abarca las profesiones y personas, con exclusión de los expositos a cargo del Estado, de los domésticos y de los trabajos agrícolas. En Austria meridional se excluye también a la agricultura. En Australia Occidental quedan fuera de la legislación los domésticos. Finalmente, en Tasmania se excluyen la agricultura, la horticultura y la cría de ganado..."⁷⁰

Como es evidente, la exclusión de trabajadores dedicados a ciertos oficios, los deja en estado de indefensión, en virtud de que estas legislaciones se abstienen de establecer para el caso de exclusión, cual autoridad será la competente para decidir sobre conflictos suscitados entre los mismos y sus patrones.

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

⁶⁹ DE LA CUEVA, op. cit p.662

⁷⁰ Idem

En Nueva Gales del sur se integran con dos o cuatro representantes obrero-patronales y un presidente, nombrado a propuesta del Tribunal de Arbitraje y tienen por función fijar los salarios mínimos para cierto tiempo y para cada actividad, determinar las horas de trabajo que correspondan a los salarios que hubieren fijado, señalar la retribución por las horas extras, indicar el número de aprendices y en general, regular todas las cuestiones que interesen a la industria.⁷¹

En Victoria, puede el gobernador designar un Consejo para cada industria: se compone de cuatro a diez representantes obrero patronales elegidos por la mitad: estos mismos representantes escogen a su presidente y solamente que no puedan llegar a un acuerdo, hace la designación el gobierno. Tienen las mismas funciones que los Consejos de Salarios de Nueva Gales del sur y únicamente conviene señalar la obligación que les impone la ley de fijar el monto de los salarios por unidad de obra...⁷²

Los Consejos del Salario creados por las legislaciones de Australia y Nueva Zelanda, se crearon para fijar los salarios de las diferentes ramas de la industria, por lo que debían tomar en cuenta la situación peculiar de cada industria.

Diversas fueron las acepciones que se dieron al concepto de salario mínimo. la legislación de Australia Occidental por ejemplo, dice que "... es el salario que permite al obrero colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal..., la ley de Victoria dice que el salario no sólo debe permitir que el obrero subsista..., la ley de Australia Meridional lo define como el ingreso que permita al trabajador de condiciones medias subvenir a sus necesidades razonables y normales..., la ley de Nueva Zelanda se ordena tener en cuenta al fijar el salario, las fluctuaciones en el costo de la vida..., en la ley de Victoria de 1902, se dijo que como salario mínimo debería aceptarse el que

⁷¹ DE LA CUEVA, op. cit. p.662.

⁷² Idem

pagaran los patrones de buena reputación.... la disposición más importante es la contenida en la ley de Queensland: el salario mínimo debe siempre permitir a un obrero de buena conducta, de salud, vigor y competencia profesional normales vivir con su mujer y tres hijos en un estado de confort medio, tomando como base de evaluación las condiciones de existencia que prevalezcan en el medio considerado y sin que deban tenerse en cuenta las ganancias de la mujer y de los hijos..."⁷³

Nos resulta muy interesante la definición que la ley de Queensland nos da sobre salario mínimo, ya que establece la independencia económica del trabajador del resto de su familia, sin tomar en cuenta la aportación que los miembros del núcleo familiar puedan hacer al mismo, debiendo ser capaz de manera individual, de mantener económica y hasta holgadamente cuatro personas aparte de él como son su mujer y sus tres hijos. Por lo que lo condiciona a los trabajadores a tener un determinado número de descendientes para que su situación económica sea cómoda, ya que de forma contraria, su salario tendría que ser repartido entre mayor número de personas y consecuentemente sus necesidades serían mayores. Lo que significa también, una buena medida para frenar la explosión demográfica. Creando una consciencia social para procrear como máximo un número de tres hijos, que podría mantener el trabajador de manera honesta.

2.2 Revolución Francesa

De Ferrari relata que con la revolución francesa, llegó a su fin la intervención del Estado encaminada a impedir el alza de los salarios y que a partir de éste movimiento popular, comienza en el mundo la tendencia a intervenir en defensa del trabajador y a considerar su situación procurando impedir la depresión de los salarios.

⁷³DE LA CUEVA, op. cit. p.663

A partir de éste momento el mundo ajustó a su vida las concepciones e ideales abstractos de la escuela liberal. de entre los cuales se encontraban el mismo grado de libertad e igualdad para los trabajadores. con lo que muy pronto se llegó a la costumbre contractual a efecto de fijar los salarios. teóricamente las partes fijaban el salario ajustándolo al contrato de trabajo.

De Ferrari, al citar a Durand, dice que tal autor señala que la noción de salario que prevalecía en éste período era puramente económica. pues se consideró como un costo de la producción. concepción que condujo a considerar al trabajo simplemente como una mercancía y al salario como el precio que se pagaba por ella. Con lo que la ley de oferta y de demanda se reputaba como una ley natural que fijaba el precio de la mano de obra. sin que se consideraran las necesidades del hombre, ni la dignidad de su condición humana.

Ricardo, sostuvo que el trabajador no puede ganar a la larga más que el mínimo para su subsistencia. pues si gana menos desaparecería poco a poco la población obrera. Ideología ésta que resulta lógica si fue tomada por Ricardo de las afirmaciones de Malthus.⁷⁴

Con la Revolución Francesa vino el derrumbe de las ideas radicales y el establecimiento del régimen burgués. a lo que se agregaba que con la restauración de los Borbones en 1815, regresaron los grandes señores que recibieron cientos de millones de francos como indemnización. lo que como consecuencia aumentó la pobreza en el pueblo.

⁷⁴ DE FERRARI, op. cit. p. 275.

Muy pronto el pequeño agricultor se encontró agobiado por los impuestos que impuso el Estado como una manera de recuperarse de la crisis económica sufrida, por lo que éstos agricultores se vieron obligados a hipotecar sus propiedades lo que hizo agravar todavía más sus situación. En ésta época iniciaba también el proceso de la industrialización, que fue desplazando al artesano y al pequeño propietario, originando la proletarización del hombre en la ciudad.

En el año de 1830, el día 25 de junio, el rey Carlos X, firmó tres ordenanzas, con las que suprimió la libertad de prensa, restringió el derecho electoral y anuló las últimas elecciones que habían favorecido a los opositores. Las batallas del 27, 28 y 29 de julio pusieron fin a su reinado.

Los Borbones fueron desplazados por la Casa de Orléans, siendo rey en lo subsecuente Luis Felipe.

Con éstos acontecimientos, los trabajadores al sentir el infortunio de la pobreza, comenzaron a organizarse para hacer movimientos obreros, de entre los cuales los más importantes fueron la huelga de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y 1834 y la organización desde 1821 de diversas sociedades secretas, formándose en los años de 1831 a 1839 cuatro de éstas, denominadas: Los Amigos del Pueblo; La Sociedad de los Derechos del Hombre; La Sociedad de las Familias y La Sociedad de las Estaciones, las dos primeras se consideraban democrático-burguesas, en cambio las últimas tenían tendencias socialistas. La última de las nombradas en el año de 1839, provocó una insurrección, tomando presos a sus líderes Blanqui y Barbes, condenados posteriormente a pena de muerte, conmutada posteriormente por prisión perpetua.

Con dichos movimientos, se desarrolló en Francia el socialismo utópico: Owen, Fourier, Saint-Simon, Cabet, Pecquer, Proudhon, Louis Blanc, fueron desarrollando sus teorías económicas.

Es conveniente destacar que de entre los documentos más importantes que aparecieron en el año de 1948 lo fue el Manifiesto Comunista, considerado como el documento más importante en la historia del movimiento social. Con éste manifiesto se vieron de manera más clara la causa de los males de la clase trabajadora y la razón, del porqué eran explotados por la clase burguesa.

En 1848, estalla la Revolución Francesa, con lo que se terminó la monarquía y se estableció la República. Pero el proletariado no se conformó con el establecimiento de la República, sino que luchaba además por el reconocimiento de los derechos laborales que le correspondían como resultado de la prestación de sus servicios y, obviamente luchaban por el reconocimiento de éstos derechos por medio de una "legislación" y, que de acuerdo a sus ideales debería contener ciertos puntos esenciales, de entre los cuales se encontraban los siguientes:

Reconocimiento del derecho a trabajar.

Organización del Trabajo y:

Creación de un Ministerio para realizar esos fines.

Por el frecuente descontento y ante los constantes enfrentamientos, el gobierno se vio obligado a ceder otorgando la primera concesión y ordenando la apertura de los talleres nacionales, a fin de garantizar aquel derecho, proporcionando ocupación a los desempleados, consignándose ésta conquista obrera en el decreto del 26 de febrero.

El proletariado no conforme con el logro obtenido, impuso otro decreto del 28 de febrero y con el que quedó integrada la Comisión de Luxemburgo, que era el órgano encargado de redactar la legislación social.

A finales de mayo de 1848, fueron tantos los obreros contratados en los Talleres Nacionales, que de una manera rápida se creó un monstruo estéril, que significaba pérdidas para el Estado, por lo que fueron clausurados el 21 de junio del mismo año. El Estado tomó diversas medidas para mantener ocupada a la clase trabajadora, ordenando que los obreros solteros de 18 a 25 años deberían incorporarse al ejército, los demás serían enviados a provincia. Descontento el proletariado tuvo su primer enfrentamiento con la burguesía acontecido del 23 al 26 de junio. Agravándose con esto la situación de los obreros, en virtud de que su derecho al trabajo logrado con anterioridad quedó substituida por un programa de asistencia y previsión: la jornada de trabajo se elevó, por decreto de septiembre a doce horas, dejándose la posibilidad de que fuera aumentada; la libertad de coalición fue suprimida el 27 de noviembre de 1849, quedando restablecidas las penas del Código Penal y por decreto del 25 de marzo de 1852 se prohibió la asociación profesional, con lo que el derecho del trabajo detuvo por algún tiempo su evolución.⁷⁵

En 1851, se da el golpe de Estado con el que Napoleón III subió al trono de Francia, favoreciendo el emperador al derecho del trabajo, al modificar la política seguida por la República y encausar el movimiento obrero a la formación de un partido popular que sirviera de base a su gobierno, pero las constantes huelgas y el movimiento del proletariado provocaron que en las elecciones de 1864, se modificara el viejo derecho penal.

Con lo que comienza el marxismo a ganar terreno y aumentar el número de obreras, pero la historia detuvo una vez más la evolución del derecho del trabajo obligando al pueblo francés a unirse a la guerra prusiana y a cambiar de forma de gobierno.⁷⁶

⁷⁵ DE LA CUEVA Mario, op. cit., 1961, p. 34

⁷⁶ *Ibidem*, p. 35

Después de la derrota de los ejércitos franceses por los prusianos, fue electo Thiers presidente de la República, pero el pueblo francés no contento con la derrota intentó tomar el poder, lo que consiguieron, pero por falta de ideas precisas y de dirigentes capaces muy pronto fracasaron.

Por la lucha de partidos políticos, los logros que se consiguieron fueron en esa materia, libertad de asociación, de prensa, de enseñanza, entre otras, desarrollándose con ello los sindicatos franceses.

Pasados los años, el derecho del trabajo entró en un nuevo período volviéndose a limitar la jornada de trabajo.⁷⁷

2.3 México

En la época de la colonia, nuestro país tuvo, entre sus leyes fundamentales a las Leyes de Indias, en las que se contienen diversas disposiciones sobre salario mínimo y pago del salario en efectivo.

"...Se define al salario justo.- como referencia del artículo dedicado a la palabra competente que se dijo en las leyes de Indias preferentemente de los jornales de los indios, pero también a veces de los salarios de los funcionarios públicos, y otros profesionales, incluyo aquí este breve artículo de los salarios justos, aparte de los ya mencionados allí. La ley 39, título 25 del Libro II, se refiere al salario justo que se habria de pagar a las personas nombradas para obtener ciertas cuentas relativas a la aplicación de las condenas en metálico; y la 5, título 32, Libro IX, habla del salario justo " que por su trabajo, debieren haber" los oficiales de Carpinteros, Calafates, Herreros, y otros... que acudan a aparejar, y aderezar cualquier navío..."⁷⁸

⁷⁷ DE LA CUEVA, op. cit. p. 43

⁷⁸ Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas de la Legislación Indiana. Rafael Alcántara y Crevea, UNANI, México, 1987, p.296

Asimismo se hace referencia al significado de competente y justo.- Dos leyes del Libro VI, emplean esta palabra con relación a los jornales de los indios. La 13, título 19 manda que si los indios trabajan "por necesidad ó por utilidad" en las "fiestas de toros en algunas ciudades... les paguen muy competentes jornales", y la 3 del título 15 empieza diciendo: "Los jornales sean competentes y proporcionados al trabajo de los indios, y a las otras circunstancias, que constituyen el justo valor de las cosas, y págueseles el camino de ida y vuelta... y se introducirá en la paga, y jornales de los indios la igualdad, y justificación, que se desea, aunque por esta causa se minore la ganancia de los mineros, dueños de chacras, ganados y labores". En la palabra jornal, el diccionario no registra la locución que esas leyes expresan; y en competente, adjetivo, se limita a dar la acepción general de "bastante, debido, proporcionado, oportuno, adecuado, competente premio, satisfacción". Con referencia a esta serie de sinónimos la intensión que deja ver el legislador en los dos textos citados, puede ir comprendida, singularmente en las voces: proporcionado y adecuado. Hago observar que dos leyes del título 12, Libro VI (la 1 y la 9) añaden a esta lista el adjetivo, acomodado con referencia a un jornal. No obstante, creo que el sentido que esas leyes dieron a la condición de ser competente el jornal, va más allá, y aspira a expresar una aspiración de justicia que, como se ve en la cita, figura en la ley 3 y que tiene en cuenta las circunstancias y motivos a favor del indio, hasta el punto de formular el principio que moderadamente ha parecido tan nuevo, de no admitir como razón en contra de la cuantía a que debe llegar el salario, la consecuencia de que los propietarios que utilizan a los indígenas dejen por ello de ganar todo lo que se proponían. Por esta razón he creído que, sin embargo de lo que dice el diccionario, valía la pena llamar la atención sobre ese sentido que el legislador indiano quiso dar al adjetivo en cuestión.⁷⁹

...Otra observación que nos llevaría a un largo estudio es la de que las leyes indígenas no hayan empleado en los dos casos examinados anteriormente y en

⁷⁹ Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas de la Legislación Indiana. op. cit., p.296

vez de la calificación de competente, la de justo, con relación al salario o jornal: tanto más cuanto que, como ya hice observar antes, esas dos leyes incluyen un valor de justicia. La ley de ese mismo título 15 que cité al principio, además de lo que allí copié, escribe en otro pasaje de su texto: "y supuesto que los indios de obrajes han de ser voluntarios, se ejecutará la ley 2. antecedente, y tasa justa de sus jornales, sin el respecto, y atención que arriba decimos de las labores". Estos respecto y atención (que formula la misma ley 3 en otra parte de su texto) consisten en la advertencia a reserva relativa al jornal justificado que antes pide la ley, de que "si la paga del camino, y crecimiento del jornal, subiere tanto el precio, que resulte en ruina de las minas, chacras, y ganados, a lo menos se hará en esta parte a los pobres y miserables Indios la equivalencia, y paga que dentro de estos límites se tuviere por conveniente". Con esta excepción se vino a destruir en buena parte la frase a que me referí en el anterior comentario de esta ley y que tanto honra a los sentimientos de los legisladores: pero, ya hemos visto que en cuanto a los jornaeros de obrajes se prohíbe que juegue aquella peligrosa condición. Cierro esta serie de leyes con la noticia de la modalidad verbal que expresan otras disposiciones recopiladas en el libro VI, coincidentes ambas en el empleo de la voz precio en vez de la de jornal o salario, unida a la de justo. Es una la 10, título 10 del referido libro, que refiriéndose a trabajos ejecutados por los indios, habla de precios justos que se les habrían de pagar. La otra es la 7 del título 16, cuyo texto dice: "y si (los indios) se quisieren alquilar a Españoles, págueseles el justo precio ante el Capitán...".⁸⁰

"...Fijémonos ahora en el hecho de que las leyes citadas hasta aquí, cuando señalan algunas de las condiciones o formas que caracterizaban los trabajos a que había de corresponder un jornal o precio competente o justo, parecen expresar un concepto que difiere del que han buscado y discutido en nuestros días las ciencias sociales y económicas, en cuanto el objeto que a estas guías se refiere, no a las condiciones físicas del trabajo realizado, sino a la satisfacción de las necesidades personales y de la familia de los trabajadores. Si el concepto de jornal justo fue para

⁸⁰ Ibidem, p.74

los legisladores indianos como lo hacen presumir los textos aducidos. sería más fácil de definir y precisar que el que en nuestros tiempos se persigue y preocupa a los economistas, políticos y moralistas, ya le llamen justo, ya familiar y, en este caso, bastante. Pero no creo que podamos sentenciar en firme que los legisladores indianos ignorasen ese sentido de justicia respecto de los salarios y jornales. Me induce a esta reserva (aparte del recelo de que algunos textos citados, y sin salir de la recopilación quieren decir algo más de lo que va expresado en palabras), el hecho concreto de que una de las disposiciones capitales que en ese código se hallan y que no he mencionado todavía, contiene una frase de alta significación para lo que trato de averiguar ahora. Esa ley es la 21 título 5 del Libro VI destinada a reglamentar la tasación de los tributos que deberían pagar los indios. La ley tuvo su primera redacción en 1536 por el Emperador Carlos y la Emperatriz Gobernadora del Reino, y pasó por otras cuatro que terminan en 1555, cuando era Gobernadora la Princesa, un año antes de la abdicación de Carlos I en su hijo Felipe II. Al parecer, ni este, ni ninguno de sus sucesores hasta el final del siglo XVII pusieron su mano en el dicho reglamento: a lo menos, la Recopilación no señala nuevas intervenciones, pues si bien esa ley 21 tiene una segunda parte (caso no único, pero sí poco frecuente en la recopilación), esta se refiere a un punto concreto (el pago de los tributos en especie) y no modifica en nada de lo que nos importa aquí el texto de la primera parte. En esta segunda, iniciada por D. Carlos en 1528, intervino Felipe II en 1563 y 1596. Vengamos ahora a la frase indicada antes y que consta en la primera ley: la cual, una vez señaladas las consideraciones que era necesario tener en cuenta para tasar "lo que justamente debieren pagar [los indios] de allí adelante", dice que esa tasa debe ser tal que les quede a los tributarios "con que poder pasar, dotar, y alimentar sus hijos, separo y reserva para curarse en sus enfermedades, y suplir otras necesidades comunes". Salta a la vista la analogía entre ese concepto del haber necesario para el indio, con las aspiraciones modernas del jornal justo o familiar: como también se impone la conclusión de que si así comprendieron los legisladores la justicia en cuanto al tope o límite de los tributos que podrían exigirse a los indios, es bien verosímil que comprendiesen las mismas cosas en punto a los jornales con los indios

habían de atender a la satisfacción de aquellas necesidades y al pago de sus tributos. Cuando me sea dado extender mi investigación sobre esta cuestión y otras más, a fuentes legislativas indianas diferentes de la recopilación de 1680, o cuando otro que yo o mas feliz que yo a ese respecto, ponga a contribución esas otras fuentes, es permitido creer que hallaremos pruebas que ratifiquen o modifiquen mas o menos la presente conclusión. En todo caso y tal como se nos presenta aquí, me parece digna de tenerse en cuenta.

Cuestión histórica aparte es la de averiguar, hasta donde sea posible, el origen de ese concepto del salario competente o justo que va expuesto en la presente papeleta: particularmente en que medida correspondió, como desde luego nos vemos a presumir, a los principios filosóficos y jurídicos del salario que hubo de formular, tres siglos antes, Santo Tomás de Aquino, cuyos textos eran familiares para nuestros juristas indianos y para los teólogos políticos de los siglos XVI y XVII, que tanto se ocuparon en el estudio de las cuestiones coloniales.. Citaré a guisa de ejemplo los siguientes lugares: Secunda, secundae 57, artículo I, Prima secundae q. 114, Secunda secundae q. 187, de la Suprema Teológica. No será importuno decir ahora que una ley de indias, la 32, título 22, Libro I nos hace saber que en 1640 el rey erigió y fundó en Lima una cátedra especial: "la doctrina de Santo Tomás... en la Universidad de la Ciudad de los Reyes" (la de Mateo con el título de " Prima de teología de propiedad ... igual y una mayor a todo a la Prima de Teología principal, que el presente hay en la Universidad".

La idea expresada por la palabra competente con relación a los jornales y salarios, la aplicaron también las leyes coloniales a otras materias, ampliando así el alcance de su significado. Ejemplos de esas aplicaciones son: la ley 2, título 27, Libro II, que al fijar en 30 los receptores que debía tener, la Audiencia de Lima y en 24 los correspondientes a la de México, añade estas palabras " Que este número tenemos sin preceder edictos, para que los que justamente pretendieren, tengan término competente, y este sea de veinte, o treinta días", la 14, título 12, Libro IV, dice lo mismo con relación a otro asunto: "los Virreyes y Presidentes de Audiencias

Pretoriales... señalen término competente para que los poseedores exhiban ante ellos... los títulos de tierras, estancias, chacras y caballerías”: la 4, título 31, Libro IX que refiriéndose al lugar donde se habían de hacer las carenas de los barcos, escribe: “ porque en el paraje de Borrego hay agua, y fondo competente para los Galeones de la Carrera puedan subir sin riesgo a carenarse”: la 3, título 42, Libro IX, establece que los navíos que se han de escoger para darles permiso de llevar mercancías a las Indias o volver con ellas” sean competentes, conforme a lo que está dispuesto respecto de ello”: es decir posean las condiciones que marcaron otras leyes coloniales. Diré también que dos leyes del título 6, Libro VI (la 3 y la 8), exigen que sea competente el salario que se señale, respectivamente, al Letrado y Procurador de Indios en las Audiencias y el Protector y Defensor de ellos en Filipinas.

No fue, pues, tan solo con respecto a los indios, que la legislación quiso que los trabajos y servicios se pagasen con cuantía correspondiente a lo que mereciesen por si mismos, o a las necesidades de quienes los ejecutaban. Y no solo sirvió la palabra de esta papeleta para calificar hechos de índole económica, sino que se empleó para otras materias de muy distinta índole. Así se ve en el nº 18 de la ley 30, título 19, Libro I, que dice al comenzar: “ Quando los Vireyes, o Gobernadores despacharen Navíos de aviso.... mandamos que den noticia de ello a los Inquisidores en tiempo competente, para que puedan prevenir sus despachos”: con lo que competente equivale, según su acepción corriente que el Diccionario registra, a “bastante oportuno” o suficiente para poder realizar una cosa. San Juan de la Cruz empleó la voz cuestión para más altas materias al escribir en su nota para las Canciones XX y XXI que para venir a Dios ha menester el alma “estar en el punto de pureza, fortaleza y amor competente”: es decir “debido, proporcionado, adecuado”, que diríamos hoy.

Terminaré este artículo con las noticias curiosísimas que acerca de los jornales y sueldos en las Indias nos proporcionan varias Leyes del título 6, Libro III

relativo a "Las fábricas y fortificaciones". Las tres de Felipe II, dos de ellas capítulos (10 y 8) de una Instrucción de 1593, y la otra, ley suelta dada en 1583.

Esta es la 10 de los citados título y Libro y abarca un gran número de obreros o, como se decía entonces, de oficios mecánicos (ver la papeleta de Oficios). Su texto, en lo que nos importa aquí, es como sigue: "En las fortificaciones que por nuestras órdenes se hacen en los Puertos de las Indias, mandamos proveer un Aparejador de Cantería, al cuál se le da y paga a razón de treinta ducados cada mes" a los oficiales Canteros, a veinticinco ducados; a los albañiles, Herreros, Cuberos y Fundidor de metales el mismo sueldo que les corresponde desde el día que por testimonio de Escribano constare haber salido de estos reinos... todo el tiempo que sirven en las fortificaciones". La ley 11 regula la forma de pago y dice (con referencia, sin duda a los mismos obreros de la 10) que "se les paguen sus salarios y jornales cada sábado". La 12 completa la anterior ordenando que "los Sábados en la tarde se alzaré la obra una hora antes de lo ordinario, y se recogerá la gente a las rancherías: la de las obras a su puesto; y la de las fortificaciones y fabricas al suyo... y el Pagador irá pagando por la nómina los jornales a cada uno en su mano". Nótese la indiferencia con que estas leyes emplean tan pronto la calificación de sueldos, como la de jornales (ver la papeleta de Ranchería). La ley 72, título 3, Libro citado, establece el salario de los Virreyes: el del Perú, 30 mil ducados, y el de Nueva España, 20 mil..."⁸¹

Posteriormente el constituyente de 1857, al ponerse en discusión el artículo cuarto del proyecto de constitución relativo a la libertad de industria y de trabajo, Vallarta puso de manifiesto los problemas de la época y habló de la necesidad de acudir al auxilio de las clases laborales, cometiendo el error de confundir el problema de la libertad de la industria con la protección al trabajo. Manifestando, que el Estado no debía de intervenir en la Organización y la vida de las empresas, lo que él llamaba libertad de industria y exigía que la relación de trabajo

⁸¹ Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas de la Legislación Indiana, op. cit. p.77

quedara sin reglamentación, por lo que se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria y no se vio que la libertad de industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, de la previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando como salario mínimo un peso con veinticinco centavos, con excepción del de los mineros que sería el de dos pesos diarios, fijando como salario mínimo en el campo el de sesenta centavos, pero el campesino tendría derecho a habitación, combustible y agua, pastos para los animales domésticos de uso de su familia y para cuatro cabezas de ganado mayor u ocho de menor.⁸²

En dicha ley, también se procuró la protección al salario, ordenando que el pago se hiciera en moneda del curso legal, prohibiendo la tienda de raya, permitiendo a las existentes subsistir como giros mercantiles, pero sin obligación alguna para el trabajador, el pago de salarios debía ser semanal, se prohibía el embargo de los salarios menores de dos pesos veinticinco centavos diarios a menos que el embargante fuera otro obrero y no podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes del trabajo.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar del 4 de octubre de 1914, fijó como salario mínimo un peso diario y podía pagarse por día, por semana, o por mes. Tratándose de contratos de obra o a precio alzado podría pagarse en fechas diversas, pero teniendo en cuenta el mínimo de tiempo fijado por la ley. El pago debía hacerse en moneda nacional. Declaraba extinguidas las deudas que hasta el momento de ser

⁸² Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas de la Legislación Indiana, op.cit., p.99

promulgada la ley reportaran los campesinos en favor de sus patrones y prohibiendo el establecimiento de tiendas de raya.⁸³

Como quedó asentado en el inciso relativo a los antecedentes históricos de Australia y Nueva Zelandia, éstas fueron tomadas como base para la creación de las autoridades del Trabajo en la legislación de Yucatán, formándose mediante la ley promulgada el 14 de mayo de 1915 el Consejo de Conciliación y Arbitraje y meses después se promulgó la Ley del Trabajo. Creándose con ello Las Juntas de Conciliación.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los organismos encargados de aplicar la ley en su caso, otorgándoles completa libertad y amplio poder ejecutivo de la Ley del Trabajo, tratando de que estas autoridades siempre llegaran a un arreglo, para evitar las huelgas.⁸⁴

Las Juntas de Conciliación habrían de establecerse en cada distrito industrial y estaban integradas por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas.

El Tribunal de Arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con un representante nombrado por las uniones de trabajadores y por otro designado por los patronos, con un Juez presidente escogido por todas las Juntas de Conciliación funcionando en pleno en la Ciudad de Mérida los miembros del Tribunal duraban en su cargo un año.

Los artículos 84 y 85 de ésta Ley, dan la definición de salario, disponiendo de la siguiente manera:

⁸³Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas de la Legislación Indiana, op. cit., p.101

⁸⁴ Idem

"...Art. 84. El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite en un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu..."

"... Art. 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocar en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido..."⁸⁵

Este concepto de la Ley de Alvarado, tiene significativa importancia, toda vez que va más allá del simple concepto que daba la Constitución de 1917 que entendía como salario mínimo aquella cantidad suficiente para satisfacer tan sólo las necesidades actuales del trabajador. Además el concepto de Alvarado busca conseguir una mejor distribución de la riqueza a través de los Tribunales del Trabajo.

Hasta aquí se ha visto que desde el año de 1914, en nuestro país hubo un movimiento en favor de la legislación del trabajo, por lo que al tomar este movimiento vital importancia, hubo la necesidad de preceptuarlo no sólo en una ley local, sino a nivel Constitucional y de observancia general para todos los Estados de la República, por lo que en el año de 1917 la Constitución mexicana, en su artículo 123, fracción X, dispone que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, prohibiendo pagar en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo con que se pretenda substituir a la moneda.

Estableciendo desde entonces normas protectoras al salario, que ya estudiamos en el inciso 1.3 e) de este trabajo.

⁸⁵ Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas de la Legislación Indiana, op. cit., p.114

CAPITULO III. EL SALARIO MÍNIMO Y MÉTODOS PARA SU FIJACIÓN

3.1 Concepto.

El artículo 123-A fracción VI de la Constitución Política, establece: que los salarios mínimos los deberán de disfrutar los trabajadores, siendo éstos salarios generales o profesionales, rigiéndose los primeros por áreas geográficas determinadas y los segundos se aplican en determinadas ramas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Estableciendo además que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, material, social y culturalmente, para que provea la educación obligatoria de sus hijos.

El artículo 90 de la Ley Federal del trabajo, define al salario mínimo: “salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

Es de hacer notar que la Constitución únicamente establece las reglas que deberán regir el salario, mientras que la Ley Federal del Trabajo, lo define.

En este sentido, si resulta difícil establecer una definición unánime del salario, más lo es establecer una disposición que la establezca, sin embargo pensamos

que resulta necesaria, en virtud de la importancia que envuelve, ya que de la misma depende incluso la determinación real del propio salario, y en consecuencia el bienestar del trabajador y de la familia.

De Ferrari, establece que el salario mínimo no tiene un contenido determinado y que puede ser definido desde un punto de vista formal, con base en tres puntos importantes: a) como salario límite, puesto que en ningún caso puede fijarse una retribución inferior que el señalado por la ley; b) como salario fijado por órganos o personas ajenas a la relación del trabajo o por cualquier otro método o procedimiento, con excepción del contrato individual del trabajo; c) como un continente cuyo contenido, se creyó que podría variar con determinados criterios, sin advertir que el salario mínimo sólo corresponde a niveles de bienestar material.⁸⁶

Mario de la Cueva, señala que los salarios mínimos "...son la protección menor que la sociedad concede a un gran número de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana pero que con cuya energía de trabajo se cultivan los campos nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias... o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo..."⁸⁷

La idea de salario mínimo quedó plasmada en el artículo 123 fracciones VI y IX, estableciendo que salario mínimo es el que se deberá disfrutar el trabajador y que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

⁸⁶ DE FERRARI Francisco, op. cit, p. 286.

⁸⁷ DE LA CUEVA Mario, op. cit, p. 309.

Posteriormente en la Ley de 1931, a fin de lograr la implantación de los salarios mínimos, estableció en su artículo 99, que el salario mínimo es el que atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, educación, placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y agregando en comparación con el artículo 123 que se debe tomar en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso en los que no perciba salario. De Buen Lozano, Nos dice que la idea de la fijación de un salario mínimo es, la más importante de las consagradas en la legislación social, pues implica la limitación fundamental a la posibilidad de explotación, yendo más allá de la voluntad del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una mala o baja remuneración. Constituyendo el salario mínimo un instrumento fundamental para la justicia social.

3.2 Justificación del Salario Mínimo

El salario mínimo se ha concebido por el Doctor José Dávalos Morales como un instrumento de justicia social y además como un instrumento de distribución de riqueza, en virtud de que al ser el salario un medio para conseguir mejores condiciones de vida para el trabajador y en su caso para su familia, surgió la necesidad de garantizar un ingreso mínimo.

Asimismo la Constitución de 1917, fue la primera en el mundo en introducir a éste nivel normativo el salario mínimo, por lo que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90, establecía lo siguiente:

“...ARTICULO 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

El mismo autor manifiesta que el salario mínimo trata de evitar la explotación de los trabajadores impidiendo que se les paguen cantidades ínfimas de dinero por su trabajo.⁸⁸

Los salarios mínimos se clasifican en profesionales y generales, según que se trate o no de trabajadores que para su actividad requieran de una formación o habilidad especial.

La República Mexicana está dividida en tres áreas geográficas, como resultados de estudios técnicos que revelan el distinto grado de desarrollo regional. Con base en la división anterior existen en la actualidad tres salarios mínimos generales.

Los salarios mínimos según Dávalos Morales, y para el caso nos referimos a los generales y profesionales, no deben funcionar por áreas geográficas, sino para toda la República. La crisis exige sacrificios a todos los sectores, en recesión económica nadie gana. La diferencia está en que mientras los empresarios se ven obligados a renunciar a una parte de sus ganancias los trabajadores y sus familias a lo que esta renunciando es a los satisfactores vitales.⁸⁹

⁸⁸ DÁVALOS Morales, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, p. 74.

⁸⁹ *Idem*.

3.3 Salario Mínimo a Destajo

Alberto Briceño Ruiz, en su Obra del Derecho del Trabajo, señala que el destajo, es una forma de pago del salario y que se trata de una especie de relación laboral, manifestando que nuestra ley no contempla esta figura, distinta al salario por unidad de obra.

La doctrina ha sustentado que el salario a destajo es aquel que toma en cuenta la mayor o menor cantidad de piezas u obras realizadas, pero de acuerdo a ésta definición resulta casi imposible poder determinar un criterio uniforme para el pago del trabajo.

Luigi de Litala, entiende como salario a destajo, aquel que se tiene cuando la remuneración es fija, no en relación al tiempo, sino en proporción a la cantidad de producción obtenida.⁹⁰

Este sistema de salario en opinión al maestro Briceño. Ruiz, ofrece algunas ventajas, como son la posibilidad del dador del trabajo, de predeterminar cuanto es el costo de la mano de obra en el costo general del producto, ofreciendo la posibilidad de lucro al trabajador, especialmente al operario capaz y empeñoso. En el trabajo a destajo deberá tomarse en cuenta el tiempo necesario para terminar un trabajo encomendado y las ganancias que el trabajador obtendrá.

⁹⁰ BRICEÑO, op. cit. p. 384.

Este trabajo es criticado porque las ganancias que puede obtener el trabajador pueden ser tan productivas que el esfuerzo para tener más retribución lo orillarán a un desgaste físico y psicológico de su persona.

Se considera perjudicial para el patrón porque no se cuenta con los servicios permanentes del trabajador, porque no puede vigilar el desarrollo del trabajo, porque no está sujeto a disponibilidad para el patrón, porque puede el trabajador utilizar para la realización de un trabajo materiales de baja calidad en donde no sean de fácil visibilidad para el patrón, usando mejores materiales para los aspectos externos, porque su industria no se incrementa, etc.

Los inconvenientes para el trabajador son porque tiene pagos ínfimos de salario, lo condiciona a una variación incesante en el pago, las tarifas no responden normalmente al esfuerzo, existe mayor facilidad de ser despedido, con el pretexto de que no se han cubierto el número de unidades, disminuye la estabilidad en el empleo y no puede ver mejorar su situación.⁹¹

Néstor de Buen señala que el pago a destajo, suele combinarse con su salario de garantía, igual o superior al mínimo, que asegura a los trabajadores contra las contingencias de una producción insuficiente por causas ajenas al propio trabajador. Esta garantía opera salvo que la causa de producción insuficiente sea imputable al trabajador.

El pago a destajo, es conveniente para los patrones, ya que el costo de mano de obra resulta proporcional a la producción. Coincidiendo éste autor con Briceño Ruíz, que en ocasiones resulta perjudicial para el trabajador toda vez que con el fin de obtener mayores ingresos sufren un desgaste físico mayor.⁹²

⁹¹ BRICEÑO, op.cit. p. 385.

⁹² DE BUEN Lozano Néstor, op. cit. p.186.

3.4 Fijación del Salario y el Principio del Salario Remunerador

Alberto Briceño Ruiz, señala que el salario remunerador confiere al trabajador el derechos de ejercitar acción ante la Junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo.

Y que debe de interpretarse que es salario remunerador el que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, siendo su pago superior al mínimo.

Es lo que le corresponde ganar al trabajador tomando en cuenta su preparación, aptitud en el trabajo, disposición, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, entre otras cualidades. Por lo que si el trabajador se da cuenta de que el patrón ha percibido mejores ingresos con el producto de su trabajo, puede y tiene el derecho de recibir algún beneficio y en su caso reclamar el porcentaje correspondiente.⁹³

Alberto Trueba Urbina, expresa que los artículos 85 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo dispuesto por el artículo 123 fracción XXVII de la Constitución, confirman la ineficacia de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo, porque no son las partes las que estipulan libremente el salario, sino que el Estado lo fija a través de los órganos competentes.

Efectivamente, el Estado a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es el encargado de fijar los salarios, pero es importante aclarar que fija los salarios mínimos y, que partiendo de esta base, las partes pueden estipular

⁹³ BRICEÑO Ruiz Alberto, op. cit., p. 404.

libremente un salario incluso superior al mínimo, ya que dichos preceptos no condicionan de ninguna manera a sujetarse al mínimo fijado.

Continúa Trueba Urbina diciendo, que no existe en la Ley Federal del Trabajo ninguna norma específica para la fijación del salario remunerador, pero sin embargo se pueden tomar como elementos para fijarlo los principios consignados en la ley sobre calidad e intensidad del trabajo, así como las necesidades del trabajador, principio adoptado por la doctrina jurisprudencial, que incluye la teoría político social del salario a base del costo de la vida.

El salario remunerador generalmente es variable en virtud de que varían las consideraciones de prestación del servicio o las necesidades de los trabajadores como lo ha reconocido la nuestro más alto Tribunal, en la ejecutoria del 15 de noviembre de 1935, en los términos siguientes:

"... Si bien en una ejecutoria establecía la Suprema Corte que la cantidad que como salario estableció una junta a beneficio de un portero era equitativa, debe tenerse en cuenta que esa ejecutoria no estableció que el portero estuviera obligado para el futuro a cualesquiera que fueran las circunstancias, a conformarse con la cantidad fijada, y menos se decidió en la ejecutoria que ese salario no pudiera ser aumentado cuando variaran las condiciones de prestación del servicio las necesidades del trabajador, ya que la resolución que fije en determinada cantidad el salario de un trabajador es siempre revisable y no produce efectos de cosa juzgada, es decir, no impide que en presencia de nuevas condiciones económicas o de mayores necesidades del trabajador, se aumente el salario, pues de aceptarse lo contrario se llegaría a la conclusión de que los trabajadores no pueden obtener una retribución mayor ni mejorar, consecuentemente sus posibilidades económicas y su nivel de vida..."⁹⁴

⁹⁴ TRUEBA Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, T. III, Porrúa, México, 1943, p.365,366,367.

3.5 Órganos Encargados de fijar el Salario

El artículo 123 de la Constitución en la fracción VI, tercer párrafo, determina que los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

El artículo 551 de la Ley federal del Trabajo, señala la autoridad que se encarga de fijar los salarios mínimos en general para el campo y profesionales, siendo la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Indicando el artículo 552 que el Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República, debiendo satisfacer los siguientes requisitos:

"... I. Ser mexicano, mayor de 35 años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía; III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos; IV. No pertenecer al Estado eclesiástico; y V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal..."

El artículo 553 de la citada ley, establece los deberes y atributos del Presidente de la Comisión, encontrándose los siguientes:

"I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de Trabajo:

II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos por lo menos una vez al mes, vigilar el plan de trabajo y ordenar investigaciones y los estudios que juzgue convenientes;

III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;

V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;

VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas a designar, en su caso, a quienes deben presidirlos;

VII. Los demás que confieran las leyes.

El artículo 554. determina que el Consejo de Representantes se integrará:

- I. Con la representación del gobierno, compuesta por el presidente de la Comisión que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;
- II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación debiendo recaer en trabajadores o patrones; y
- III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda a más tardar.

El artículo 558 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la Dirección Técnica, se integrará:

“I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y

III. Con un número igual, determinado por la Secretaría de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, según el artículo 565, de la Ley en comento se integrará:

“I. Con un presidente;

II. Con un número igual de los representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de esta Ley;

III Con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y IV: Con un secretario técnico.

Los métodos para fijar el salario, se encuentran dispuestos en el capítulo VIII de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 570 que establece: Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

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

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven;

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

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

de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.”

El artículo 571 establece que en la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:

- I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;
- II. La dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley; (“Artículo 562. Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá: V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del consejo de Representantes).
- III. El consejo de representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;
- IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

- V. Dictada la resolución el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre.

Artículo 573. En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

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

al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión:

- III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deberá establecerse:
- IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en se emita la resolución:
y
- V. El presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

Artículo 574. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:

- I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento total de sus miembros, por lo menos;
- II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si estos no concurren a la sesión para la que

fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas:

- III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión; y
- IV. De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario.

CAPITULO IV. SALARIOS MONETARIOS Y NIVEL DE PRECIOS.

4.1 Aumento de Salarios sin Inflación

A fin de determinar cómo se puede lograr el aumento de salarios sin inflación según los economistas contemporáneos, creemos indispensable, que ya que el lector tiene una idea amplia del significado de salario, introducirlo a lo que se conoce o se llama en nuestros días "Inflación".

Paul A. Samuelson, al iniciar su estudio sobre la inflación nos da una nota escrita por Keynes, que nos parece interesante transcribir:

"... Se dice que Lenin ha declarado que la mejor manera de destruir el sistema capitalista era corromper la moneda. Mediante un proceso continuo de inflación, los Estados pueden confiscar, de forma secreta o desapercibida, una importante parte de la riqueza de sus ciudadanos..."⁹⁵

Procediendo posteriormente el autor a definir lo que se entiende por inflación.

...Existe inflación cuando aumenta el nivel general de precios y costos: los precios del pan, de la gasolina y de los automóviles; los salarios, los precios de la tierra y los alquileres de bienes de capital. Existe deflación cuando disminuyen en general los precios y los costos..."⁹⁶

⁹⁵SAMUELSON, Paul A., Willam D. Nodhaus, Economía, traducido por Luis Toharia Cortes, duodécima edición, México, 1989 p. 269

⁹⁶Ibidem, p. 270.

Inflación : Concepto.- Es un fenómeno de carácter económico que produce profundas alteraciones sociales fáciles de advertir pero difíciles de conjurar.⁹⁷

Causas de la inflación.- Los motivos determinantes de la superabundancia de dinero son:

1) El desequilibrio presupuestario: particularmente cuando el déficit se financia a través de préstamos obtenidos del sistema bancario. Si en cambio, quienes suministran los fondos son inversores privados, no hay sino una transferencia, los fondos que se invertirán en consumos privados son gastados por el gobierno. Siempre podrá señalarse que los consumos gubernativos son por lo general improductivos, y que se restan de la actividad industrial. Si el gobierno se endeuda en los bancos comerciales se aumentan los medios de pago en la cantidad del endeudamiento, pero si lo hace mediante emisión en el instituto respectivo, incrementa las reservas del sistema bancario y por tanto produce una mayor expansión y un efecto inflacionario. En el supuesto de que el gobierno se endeude en el exterior mediante empréstito tampoco se operaría el efecto inflacionario ya que los fondos operarían en el sentido de nivelar la balanza de pagos en el supuesto de que fuere desfavorable. Si por el contrario el saldo fuese positivo incrementaría los medios de pago en la misma medida. Agregaremos que de acuerdo a la experiencia argentina, de un siglo, la contratación de empréstitos exteriores, ha tenido el efecto de sujetar el país al imperialismo de los países prestamistas. En cuanto a la conveniencia o inconveniencia de los presupuestos deficitarios, nos remitimos a lo ya manifestado en esta obra.

2) El desequilibrio de la balanza de pagos cuando es favorable.

3) Las presiones de gremios asalariados, patronales, funcionarios y fuerzas armadas, para obtener aumentos de sueldos y salarios, y reajustes de precios.

⁹⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XV. Impo-Insa, Driskill, S.A. Argentina, 1985, p.680

Desde luego los aumentos que inciden sobre los presupuestos nacionales, provinciales y municipales, aumentan el déficit del ejercicio y contribuyen a la expansión, pero aún en el supuesto de que tengan financiación dentro de los recursos ordinarios, siempre debe estimarse que su incidencia agrava la inflación porque no contribuyen al aumento de la producción.

Los reajustes periódicos de salarios por razón de encarecimiento de la vida, y sin un aumento equivalente de la producción, son creaciones de poder de compra y se traducen en una desvalorización de la moneda, porque siempre que no se produzca una mayor existencia de bienes, significará una emisión, un aumento de circulante. "Precisamente, todo reajuste de sueldos y salarios se paga con nuevas emisiones de papel moneda. En vano se esforzarán las leyes, que ordenan esos reajustes, en buscar otros financiamientos de nuevos impuestos, de empréstitos, etc. Porque la puja de los reajustados para quitar a los no reajustados los pocos artículos disponibles en un mercado cuyos abastecimientos son los mismos, determinará fatalmente el alza de los precios y esta un mayor volumen de operaciones monetarias: y este mayor volumen un aumento de circulante".

4) Por último tiene también efecto inflacionario el exceso de inversiones sobre los ahorros, más intenso en el sector gubernativo, pues, asfixia a los contribuyentes que son en definitiva, los que deben suministrar los medios. Este fenómeno se operó en forma muy manifiesta en la provincia de Buenos Aires en los años de 1959-60, en que proyectó cubrir un vasto plan de inversiones públicas con un aumento sustancial de los impuestos. Una fuerte reacción del sector empresarial obligó a una revisión de la ley.⁹⁸

Actualmente los periodos inflacionistas se presentan cuando asciende el nivel general de precios, o mejor conocido como índice de precios al consumidor.

⁹⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba, op. cit, p.681

El IPC, mide el costo de una cesta de bienes de consumo y servicios, de entre los que se encuentran los alimentos, el vestido, la vivienda, los combustibles, el transporte y la asistencia médica, entre otros.

Se calcula el índice de precios ponderando cada bien según su importancia económica, y se mide por la proporción del gasto total de consumo dedicado a cada bien en un determinado año base.

Señalando el mismo autor, que existen tres tipos de inflación a saber; la moderada, la galopante y la hiperinflación.

La inflación moderada se produce cuando los precios suben lentamente. Pudiéndose clasificar arbitrariamente a juicio del autor como una tasa de inflación anual de un dígito, es decir, inferior a un 10% anual, cuando la inflación es moderada y estable, los precios relativos no se desajustan mucho.⁹⁹

La inflación galopante ocurre cuando los precios comienzan a subir a tasas de dos ó tres dígitos al año. Surgiendo grandes distorsiones económicas por el alza constante de precios, generalmente en éstos casos la mayoría de los contratos se protegen con moneda extranjera como el dólar, en virtud de que el dinero pierde su valor muy deprisa.

La hiperinflación, sucede cuando se pone el efectivo en circulación, imprimiendo moneda del curso legal como remedio a la inflación y surge el alza de precios, perdiendo el dinero su valor.¹⁰⁰

⁹⁹ SAMUELSON, Paul A. William, op. cit. p. 274

¹⁰⁰ *Ibidem*, p.276

Lloyd G. Reynolds, señala que la característica más obvia de los salarios monetarios es que aumentan a largo plazo, pero en muchas ocasiones se triplica según lo haga la evolución de la economía de un país.

En una economía progresiva la producción por hora-hombre crece año con año lo que significa que los costos de producción por unidad de producto tienden a disminuir. Por lo que la competencia entre compañías dedicadas a la misma rama de la industria y consideradas rivales podría asumir la forma de reducciones competitivas de precios y los salarios podrían permanecer relativamente estables. Siendo evidente que una productividad en ascenso se refleja en aumentos competitivos en tasas de salarios, de manera que los costos unitarios de producción no disminuyen y los precios permanecen estables o aumentan gradualmente con el transcurso del tiempo.

Sin embargo, esto no se logra por los constantes vicios históricos o de costumbre que adoptan las empresas al competir en el mercado, por diversas razones como son: las tradiciones de los negocios, y sistemas monopolísticos que funcionan en contra de la reducción de precios, escasez de mano de obra en períodos de prosperidad, necesidad de elevar las tasas de los salarios en industrias en desarrollo en las cuales se requiere, una fuerte opinión pública en favor de salarios más altos, presión de los sindicatos, sistemas monetarios cada vez más flexibles que facilitan el financiamiento de salarios y niveles de precios más altos.

Generalmente en una economía industrial progresiva el aumento de salarios se hace paulatinamente y con el tiempo rebasa el Índice de Precios al Consumidor, no pudiéndose generalizar que un aumento de salarios provoque un aumento de precios. Esto sucede si los salarios aumentan con demasiada rapidez.

Puede decirse entonces que se presenta un movimiento no inflacionario de salarios cuando los ingresos de los trabajadores aumentan a la misma

tasa que crece el producto por habitante. Parte del aumento del producto nacional se presenta cuando es necesaria la transferencia de obreros de industrias de baja productividad a industrias de alta productividad durante el desarrollo económico de un país, por ejemplo de la agricultura a la industria manufacturera. Lo que se refleja en que el aumento en la producción se contrarresta por el aumento de ingresos de los obreros transferidos en sus nuevas ocupaciones y se utilizan como base de un aumento general en los programas de salarios.

De lo que resulta que la tasa de aumento en los ingresos del trabajador corresponde a la tasa de aumento en el producto que entra al mercado.¹⁰¹

4.2 Salarios e Inflación de Demanda

Cuando la economía de un país se encuentra en una situación económica estable o por lo menos no tiene una depresión grave, es común que el nivel de precios aumente de manera moderada y simultáneamente y el nivel de salarios aumenta con mayor rapidez.

La inflación de demanda es una situación en la que la demanda agregada de dinero excede la capacidad de producción de la economía a precios corrientes.

La población incluyendo en ésta a los consumidores, hombres de negocios y gobierno trata de consumir más bienes de los que existen.

Lo que un país debe hacer generalmente para éste tipo de inflación, a criterio de Lloyd G. Reynolds es reducir la demanda de uno o más grupos de la economía, por ejemplo el gobierno puede reducir la demanda de los consumidores imponiendo aumento o pago de impuestos a ciertos productos o

¹⁰¹ REYNOLDS, Lloyd G., *Economía Laboral y Relaciones de Trabajo*, traducido por Eduardo L. Suárez, Fondo de Cultura Económica, segunda edición en español de la séptima en inglés. México, 1984, p. 375.

servicios, o puede reducir sus propios gastos o reducir la inversión en ciertas ramas a través de controles monetarios y otros métodos. Debiéndose tomar las medidas adecuadas para no caer en el aumento de precios y uno de los resultados de éste aumento será el aumento de utilidades para las empresas en las que existe demanda de inflación, por el aumento de sus precios, lo que generaría como consecuencia la exigencia de aumentos de salarios y entonces la inflación se convertiría en un proceso inflacionario acumulativo.

Dicho autor describe a manera de ejemplo, el siguiente:

"... Supongamos que mientras los precios aumentan, los ingresos de sueldos y salarios no se alteran. En éste caso el poder de compra de los asalariados obviamente disminuiría y actuaría como un freno a la inflación. A la inversa, si los salarios y otros ingresos de los consumidores se ajustan rápida y completamente a los cambios de precios, esto aumentará el impulso a la inflación..."¹⁰²

Consideramos que si existe un aumento en los precios de bienes y servicios, si los salarios no se alteran se puede evitar la inflación de la demanda, pero, resulta injusto para el trabajador, pues significaría la reducción del consumo y la tolerancia del alza de los precios en productos necesarios para vivir; así como ganancias para el productor, que no podría invertir, pues su producto al subir de precio tendría menor demanda, y en todo caso dichas ganancias podrían dedicarse a la inversión, pero que podrían utilizarse también a un aumento moderado del salario del trabajador que este a su vez invertiría en el consumo del producto.

4.3 Salarios e Inflación de Costos

Lloyd G. Reynolds hace una observación a los argumentos que algunos sostienen en el sentido de que los aumentos de los salarios pueden provocar

¹⁰² REYNOLDS, op. cit. p. 377.

el proceso y que el nivel de precios puede presionarse hacia arriba desde el lado de los costos. Lo que a juicio del mencionado autor es posible en las industrias particulares, pero estableciendo la interrogante de que si esto puede suceder en la economía en conjunto.

Los que temen a la inflación de costos, razonan de la siguiente manera:

"... Existe algo en la dinámica del movimiento laboral que hará que los sindicatos, año con año, pidan aumentos de salarios mayores al nivel tolerable. Esto podría suceder por ejemplo, si los sindicatos en los sectores más prósperos de la economía-industrial donde la demanda crece rápidamente o donde la productividad aumenta con rapidez notable- tomarán la batuta en pedir y lograr aumentos desmesurados de salarios; y lo mismo si la rivalidad entre sindicatos y líderes sindicales ejercieran presión sobre sus industrias para otorgar aumentos comparables. Se supone también que ésta situación de salarios seguirá existiendo en años buenos o malos, de tal manera que los aumentos de salarios ya no se frenaran por una recesión como a veces sucedió en el pasado...

... Los empresarios no se opondrán mucho a éstas peticiones de salarios por pensar que pueden trasladar a los consumidores los mayores costos laborales a través de precios más altos. Esto tiene más probabilidades de suceder donde el sindicato puede establecer los mismos aumentos de salarios sobre todas las empresas de una industria y donde el oligopolio con precios administrados facilita ajustes uniformes en los precios. De manera más concreta, se dice que los sindicatos y las empresas en las industrias del acero, automovilística y otros bienes duraderos se acostumbrarán a un nivel creciente de salarios y precios que el resto de la economía se verá empujada por la corriente...

... Los compradores desde luego, deben estar capacitados para pagar estos precios más altos. Cualquier inflación es una inflación de demanda en el sentido de que una demanda adecuada de dinero es esencial. Sin embargo se dice que en una

economía moderada con miras a la ocupación plena, las autoridades se verán obligadas a adaptarse al nuevo nivel de salarios y precios. Si existe algún peligro de demanda insuficiente de dinero, el Sistema de la Reserva Federal y la Tesorería simplemente inyectarán fondos adicionales a la economía en lugar de verse culpados de provocar una recesión. El nivel mayor de precios se igualará por poder de compra adecuado y así la economía está lista para el siguiente episodio de aumentos de salarios y precios. Esto es que Hicks y otros piensan cuando dicen que el sistema monetario de Estados Unidos funciona actualmente de acuerdo con un "patrón trabajo" en lugar de un patrón oro, y que el nivel de salarios monetarios determina la circulación monetaria en lugar de ser a la inversa..."

Lloyd G. manifiesta que lo anterior puede suceder, pero dice que existen varios factores que funcionan en dirección opuesta para retardar la inflación.

Como es el caso de las demandas o exigencias de los sindicatos, los cuales no presionarán tanto para obtener aumentos de salarios durante un año de recesión como durante un año próspero y además no serán tan agresivos en una industria de bajas ganancias y estacionaria que con una que obtiene mejores ingresos y tiende a la expansión. Año con año las industrias revelan una gran desigualdad en cuanto a los aumentos de los salarios.

Lo que se refleja en las distintas ganancias que perciben de acuerdo a factores como tamaño, calidad y cantidad de la producción, entre otros. Por lo que cuando las ganancias son bajas es a causa de una recesión general o por una situación económica de la industria en particular, en éstos casos las Industrias obviamente no estarán de acuerdo en otorgar aumentos de salarios a sus trabajadores, en virtud de que el mantenimiento de la industria como tal es difícil en época de recesión.

A fin de resolver el problema de inflación de costos, Lloyd, opina que se debe educar a los miembros de los sindicatos y al público en general con el

propósito de que fijen su atención en las ganancias reales y no en las monetarias. Siendo de gran importancia que los sindicatos firmemente establecidos se sientan menos obligados a presionar para obtener aumentos de salarios hasta el límite. En muchas ocasiones las rivalidades que existen entre sindicatos y líderes sindicales pueden disminuir para ejercer presión anual de aumentos salariales, lo que reduciría en gran manera la inflación de costos. Los sindicatos de ésta forma pueden ayudar a la economía del país, al tratar de avocarse a la administración pro-laboral y no a la lucha por el poder de un sector de la industria.

Cuando existen peticiones exageradas de salarios que amenacen con desequilibrar la estabilidad de precios, las autoridades monetarias deben restringir los créditos lo suficiente para que los empresarios no estén seguros de pasar a los consumidores los costos más altos de la mano de obra en forma de un alza de precios.

Esta política las pueden seguir los gobiernos para el caso de que el país de que se trate se enfrente a una inflación de costos, y los sindicatos no cooperen con esperar un aumento de salarios o sus peticiones sean exageradas, haciéndolos razonar que en caso de complacerlos sólo conduciría al desempleo.

Siendo ésta política realmente difícil, por la falta de conciencia de los sindicatos y las necesidades del trabajador que lo conducen a hacer peticiones muy elevadas cuando el país se encuentra en recesión.

Lo ideal para detener una inflación de costos, es controlar el aumento de salarios y los precios de productos y servicios, procurando una inversión en la producción o expansión de ésta, para obtener un rápido crecimiento económico.

En este sentido, llegamos a la conclusión que la mejor manera de detener la inflación y aumentar los salarios, sin perjuicio de la economía del país, es estimular al trabajador con aumentos moderados en su salario, no cuando existan

aumentos de precios en artículos y servicios; sino, cuando existan aumentos en la producción personal del trabajador que normalmente realiza en su horario establecido. Lo que generaría un beneficio extra al trabajador que tuviera interés en un mejoramiento económico personal, habría un beneficio para el patrón por el aumento en su producción y como consecuencia se daría la expansión económica de su empresa o negocio, al aumentarse de igual manera la demanda del producto ya que utilizaría el mismo número de mano de obra e inclusive con la inversión de ganancias estaría en la posibilidad de contratar nuevos trabajadores, aún abaratando su producto, ya que vivimos en una sociedad que económicamente se encuentra equivocada al establecer monopolios, ocultamiento de productos para subir sus precios y sacrificando el patrimonio del trabajador, ya que los ingresos que obtiene no son suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

Asimismo el salario mínimo puede variar de una región a otra, por lo que es común en nuestro país que se fije el salario mínimo de acuerdo a regiones o áreas geográficas.

“... El costo de la vida puede diferir en algunos casos de una región a otra, de manera que habría igualdad de salarios reales si los salarios nominales difirieran en una cantidad equivalente. De la misma manera si el trabajo en regiones diversas es de una “calidad” diferente, el criterio de equidad quedará satisfecho si el trabajo de grado inferior en una región se paga a menos de lo que se paga el de grado superior en otras partes. En semejantes casos puede ser deseable cierta variación de las cuotas mínimas entre regiones distintas; de lo contrario si la cuota se fija con referencia a la región de rango superior, puede significar un perjuicio para los trabajadores de rango de calidad inferior de otras regiones, en tanto que si se fija a un nivel adecuado para estas últimas, puede resultar demasiado bajo para los intereses de los trabajadores de la primera...”¹⁰³

¹⁰³ DOBB Morris Maurice, Salarios, traductor Emigdio Martínez Adame, tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 155.

En nuestro país se han establecido tres áreas geográficas a saber y que son las siguientes:

ÁREA GEOGRÁFICA A:

BAJA CALIFORNIA.- Todos los municipios del Estado.

BAJA CALIFORNIA SUR.- Todos los municipios del Estado.

Municipios del Estado de CHIHUAHUA.- Guadalupe, Praxedis G., Juárez, Guerrero.

DISTRITO FEDERAL.

Municipios del Estado de GUERRERO.- Acapulco de Juárez.

Municipios del Estado de México: Atizapan de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz, Tultitlan.

Municipios del Estado de SONORA.- Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado, Santa Cruz.

Municipios del Estado de TAMAULIPAS:- Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Valle hermoso.

Municipios del Estado de Veracruz.- Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río.

ÁREA GEOGRÁFICA B

Municipios del Estado de JALISCO.- Guadalajara, El Salto, Taljómulo, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan.

Municipios del Estado de NUEVO LEÓN.- Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de la Garza, Santa Catarina.

Municipios del Estado de SONORA.- Altar, Atil, Bacum, Benjamin Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Saric, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama.

Municipios del Estado de TAMAULIPAS.- Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farias, González, Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico, Xicotencatl.

Municipios del Estado de VERACRUZ.- Coatzintla, Tuxpan, Poza Rica de Hidalgo.

ÁREA GEOGRÁFICA C

Todos los municipios de los Estados de:

AGUASCALIENTES, CAMPECHE, COAHUILA, COLIMA, CHIAPAS, DURANGO, GUANAJUATO, HIDALGO, MICHOACAN, MORELOS, NAYARIT, OAXACA, PUEBLA, QUERETARO, QUINTANA ROO, SAN LUIS POTOSI, SINALOA, TABASCO, TLAXCALA, YUCATAN, ZACATECAS.

Mas todos los municipios de los Estados de CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MEXICO, NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAULIPAS Y VERACRUZ, no comprendidos en las áreas A y B.

Los Salarios Mínimos Generales Diarios Vigentes en estas regiones o áreas geográficas son los siguientes:

A.- \$30.20 (TREINTA PESOS 20/100 MN.)

B.- \$28.00 (VEINTIOCHO PESOS 00/100 MN.)

C.- \$26.05 (VEINTISEIS PESOS 05/100 M.N.)¹⁰⁴

Ahora bien, si analizamos el costo de la vida con los salarios transcritos, nos percatamos que para un trabajador que labora concretamente en el área "A", la cantidad de N\$30.20 (TREINTA PESOS 20/100 M.N.) diarios, es insuficiente para mantenerse incluso a sí mismo, tomando en consideración los aumentos a los precios de bienes y al transporte, e inclusive la lejanía del trabajador al lugar en el que presta sus servicios, por lo que pensamos que se debe tomar como ejemplo a ciertos países Occidentales en los cuales se ha incrementado de manera rápida el número de habitantes, sin embargo la remuneración a la población económicamente activa, ha aumentado a la par.

En este sentido cabe mencionar la opinión del autor E.H. Phelps, que en su libro Economía del Trabajo, refiriéndose a estas culturas nos narra:

... En los sistemas económicos de Occidente, en los cuales la población ha estado creciendo durante los últimos cien años, la remuneración ha aumentado de hecho. Con frecuencia la fuerza de trabajo ha crecido a un tipo del 10 por 100 o más durante cada década y si bien el tipo de fluctuación del desempleo ha sido muy agudo en sus peores etapas, no ha habido acumulación de mano de obra en exceso: cuando el número de aspirantes se ha duplicado, también lo han hecho más o menos los puestos vacantes. Y entre tanto la remuneración ha aumentado no sólo en términos monetarios, sino en términos reales. Existen algunos países cuyas estadísticas nos permiten seguir los movimientos generales de los tipos de salarios y precios y comparar los salarios con otros componentes de la renta nacional, a partir de cierta época en la última mitad del siglo XIX... Esto es una prueba de que la oferta de empresa ha sido realmente elástica y que la inversión, promoción y desarrollo han

¹⁰⁴ Salarios Mínimos Vigentes a partir del 1o. de enero de 1998, Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos.

*seguido a un ritmo suficiente para salir al paso del crecimiento de la población y para ampliar la demanda de mano de obra más rápidamente que la oferta...*¹⁰⁵

Cabe hacer mención que el Gobierno Federal consciente de esta problemática ha puesto en marcha diversos proyectos para aumentar el salario, incluso en el año de 1995 se creó la CONAPRO (COMISION NACIONAL DE PRODUCTIVIDAD Y LA CRISIS ECONÓMICA).

Asimismo se ha fomentado la instauración de bonos e incentivos de productividad y calidad, conforme a los indicadores específicos libremente negociados y acordados por las partes.

En el informe elaborado por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a su Consejo de Representantes, señala que en el período enero-noviembre de 1996, la economía mexicana avanzó entorno de estabilización y recuperación del crecimiento como resultado de la estrategia económica orientada a la corrección de los desequilibrios que originaron la crisis.

Que desde el año de 1996 la inflación mantuvo una clara tendencia a la baja, estimando que la variación de los precios se redujo a la mitad a comparación de 1995, no obstante desde este año se comenzó a recuperar la economía reflejándose en el mercado laboral, toda vez que la flexibilidad de los salarios ha jugado un papel positivo como coadyuvante de la recuperación del empleo. Asegurando que en ausencia de esta flexibilidad, posiblemente los salarios reales hubieran sido mayores a los vigentes, pero el número de personas sin ingreso hubiera sido más elevado.¹⁰⁶

¹⁰⁵ PHELPS, Brown E.H., Economía del Trabajo. Traducido por Felicidad Beltrán Jiménez, Aguilar S.A., España, 1967, p. 188, 189.

¹⁰⁶ Informe de la Dirección Técnica, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Presidente Lic. Basilio González Nuñez, Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío, México, noviembre de 1996, p. 2

En atención a lo anterior sostenemos con más firmeza la teoría de la productividad, en virtud de que la productividad de los trabajadores depende directamente del nivel del salario real que obtiene, es decir un trabajador será más productivo cuando aumente su poder de compra, cuando las empresas remuneren su trabajo y no a la inversa. Ante la difícil situación económica que ha vivido nuestro país en los últimos años, muchos desechan esta tesis, porque suponen que por el miedo de perder sus fuentes de ingreso, los trabajadores que permanecen empleados buscaran ser más productivos con el mismo salario; nada más falso. Pues es claramente comprobado que cualquier esfuerzo adicional del trabajador dependerá del grado de satisfacción que alcance en su papel de consumidor y éste, como sabemos dependerá siempre del nivel de sus ingresos.

Así, un trabajador con miedo al desempleo y bajo salario, no necesariamente establecerá la relación más satisfactoria con el objeto de conservar su trabajo como lo establecería un trabajador con estabilidad en el trabajo y salarios más altos. Y en estos momentos en que el salario mínimo ya es inferior a los 3.60 dólares, lo que nos refleja como uno de los países con los salarios más bajos del mundo; surge la pregunta obligatoria en el sentido de: ¿que tan efectiva será la respuesta de los trabajadores a un nuevo llamado para que emprendan otro esfuerzo adicional para elevar la productividad, sin obtener a cambio ninguna compensación inmediata?.

Pero también en aras de la objetividad debemos distinguir lo deseable de lo posible: porque cabría preguntarse si ante la falta de ventas del producto en cuestión, bajas utilidades o en el peor de los casos que se presentaran pérdidas económicas, aumentos en los costos de los insumos en constante crecimiento y créditos escasos y onerosos, el aparato productivo podrá estar en condiciones de aumentar los salarios tan bajos, sin que ello provoque un aumento en la inflación o bien el cierre de un mayor número de centros de trabajo.

Pensamos que se puede hacer un ajuste a los precios de manera política, a fin de lograr una optimización de la producción, sin el alza de insumos para lograrlo. Es decir podríamos elevar los salarios de acuerdo a la productividad y controlar el nivel de precios para evitar la inflación, creando conciencia en las empresas para obtener un crecimiento económico uniforme, sin sacrificar al trabajador como se ha hecho en todos los tiempos.

De esta manera, evitaríamos provocar una inflación, cuando existieran aumentos de precios en bienes y servicios, sin tener necesidad inmediata de elevar los salarios. Por esta razón criticamos de inoperante la proposición del exlíder de la Confederación de los Trabajadores de México, el extinto Fidel Velázquez, al sustentar la teoría de "un salario móvil" que en entrevista del lunes 3 de julio de 1995 manifestó:

"... Vamos a tener que promover otra demanda, estamos proponiendo un salario móvil, que así como suben los precios, suban en las mismas proporciones los salarios. Todavía no se discute este asunto pero ya es de su conocimiento..."¹⁰⁷

El criterio anterior, nos parece ambiguo y mal fundamentado, en virtud de que la propuesta del exlíder de la CTM, aumentaría sin duda la inflación, toda vez que el patrón como empresa, no obtiene ningún beneficio al aumentar los salarios a medida en que aumenten los precios; por el contrario, se vería afectado su capital en dos aspectos: primero, porque vería aumentados los costos de los insumos necesarios para su producción, y segundo sin tener ningún excedente en su capital que le permitiera pagar salarios más altos, tendría la obligación de pagarlos, lo que implicaría la ruina de las empresas, en cambio si se obtiene una mayor productividad, el mismo patrón como empresa, se ve beneficiado y a su vez puede como consecuencia, beneficiar al trabajador, pero únicamente a aquel que verdaderamente

¹⁰⁷ Órgano de Orientación e Información de los Trabajadores CTM, Director General Juan S. Millán, número 2216, año 44, 7 de julio de 1995, México, D.F. p 14

aumente su nivel de productividad de manera individual o colectiva, en virtud de que se reflejaría en un excedente en su producción ordinaria.

Volviendo al informe de la Dirección Técnica; presenta una serie de eventos más significativos y la trayectoria de las principales variables económicas durante el periodo enero-noviembre de 1996, siendo la más importante para nuestro tema de estudio la siguiente:

"...El 13 de agosto de 1996, los sectores obrero, empresarial y el Gobierno Federal suscribieron los principios de la Nueva Cultura Laboral, los cuales fueron el resultado del diálogo obrero empresarial hacia una nueva cultura laboral que tiene como propósito alentar la cooperación entre los factores de producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos..."¹⁰⁸

Incluso uno de los puntos de la política económica para 1997 fue impulsar las fuentes de crecimiento, particularmente la inversión, las exportaciones y la productividad, teniendo como objetivo elevar en forma permanente los niveles de empleo y remuneraciones reales, mediante la ampliación eficiente de la capacidad productiva de la economía, para ello las exportaciones estimularon a la actividad productiva al generar empleo productivo y aumentar la demanda de producción de origen nacional. La rentabilidad del sector exportador ha incrementado la inversión en éste, lo que permite asegurar en este sector una fuerte dinámica.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Informe de la Dirección Técnica. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Presidente Lic. Basilio González Nuñez, Directora Técnica Lic. Aída Bernal Cosío, México, noviembre de 1996, p. 9

¹⁰⁹ *Ibidem.*, p. 15

Asimismo la Dirección Técnica señala que al suscribirse la segunda fase del (PECE) Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, el 3 de octubre de 1993, se derivaron acuerdos que beneficiaron a los trabajadores de bajos ingresos, destacando las reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta (ISR) que a partir del 1º de octubre de 1993, modificó el régimen de acreditamiento del ISR a las personas físicas, beneficiando a los trabajadores que obtenían hasta dos veces el salario mínimo, pues no pagaban impuesto sobre la renta.

Por otro lado, con la suscripción del acuerdo en el Marco de la Alianza para la Recuperación Económica del 22 de marzo de 1996, se convino en ampliar la bonificación fiscal para incrementar el ingreso disponible de los trabajadores con percepciones entre uno y tres salarios mínimos, quedando desgravados los trabajadores que perciben hasta tres veces el salario mínimo a partir del 1º de abril del mismo año.¹¹⁰

En aplicación a la nueva cultura laboral a que hicimos referencia con anterioridad entre enero y noviembre de 1996 se efectuaron revisiones salariales en seis ramas industriales sujetas a contrato ley, en la Comisión Federal de Electricidad (CFE), en Petróleos Mexicanos (PEMEX) y en el Gobierno Federal. En el mes de mayo de 1996, los trabajadores de la CFE obtuvieron un incremento salarial de 20.0%, percibiendo la categoría más baja del tabulador 46.16 pesos; mientras que en el mes de mayo de 1997 se observó para la misma Comisión un incremento del 18.5%, percibiendo la categoría más baja del tabulador 54.70 pesos diarios. La revisión del contrato colectivo de PEMEX, derivó un incremento salarial del 23.0 % en 1996 y en 1997 se observó un incremento del 19.0%, incluyendo en ambos años incremento a prestaciones y bono de productividad, iniciando su vigencia a partir del 1º de agosto de los años respectivos. El salario de los trabajadores al servicio del

¹¹⁰ Informe de la Dirección Técnica, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Presidente Lic. Basilio González Nuñez, Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío, México, noviembre de 1996, p.295

Estado en sus categorías más bajas obtuvo un incremento al 10.0% en 1996 y de un 15.0% en 1997, ambos a partir del 1° de enero del año respectivo.

Asimismo, durante el mes de octubre de 1996 se llevaron a cabo 187 negociaciones salariales y contractuales entre empresas y sindicatos de jurisdicción federal, obteniendo un incremento del 19.4% un total de 40,357 trabajadores; mientras que en octubre de 1997, el número de negociaciones fue de 300 obteniendo un incremento de 20.2%, beneficiando a 425,376 trabajadores. Así el número de negociaciones realizadas en los 10 primeros meses de 1996 ascendió a 3,363 promediando un aumento salarial del 21.0% e involucrando a 1,378,415 trabajadores y, en el año de 1997 el número de negociaciones realizadas en los 10 primeros meses fue de 3,720, promediando un aumento salarial del 19.6% e involucraron a 1,412,204 trabajadores.¹¹¹

La nueva cultura laboral se ha comenzado a aplicar como resultado del diálogo obrero-empresarial, teniendo el propósito de fomentar la cooperación entre los factores de producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos.

El 13 de agosto de 1996 se firmaron los Principios de la Nueva Cultura Laboral, agrupándolos en cinco temas específicos: objetivos centrales; principios básicos; principios de ética en las relaciones laborales; principios en materia de derechos laborales; procuración e impartición de justicia laboral y principios en materia económica.

Para nuestro tema de estudio cabe destacar que dentro de los objetivos centrales los más importantes son:

¹¹¹ Informe de la Dirección Técnica, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Presidente Lic. Basilio González Nuñez. Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío, México, noviembre de 1996, p.303

“...Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de producción fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa...”¹¹²

Dentro de los principios básicos, los más importantes para nosotros son los siguientes:

“... La determinación de generar una cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia y equidad social.

Los trabajadores han de percibir una remuneración justa y tener acceso a servicios de seguridad social de la mayor calidad, indispensables para ellos y sus familias, que les permitan asegurar un nivel digno de vida, durante y después de su actividad productiva, recibiendo siempre un trato respetuoso.

¹¹² Informe de la Dirección Técnica. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Presidente Lic. Basilio González Nuñez. Directora Técnica Lic. Alida Bernal Costo. México, noviembre de 1996, p.317

El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad...¹¹³

Asimismo en los principios de ética en las relaciones laborales cabe destacar la siguiente:

"...El ejercicio de la representación legal, tanto de patronos como de trabajadores deberá llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño...¹¹⁴

Y dentro de los principios en materia económica, consideramos los más importantes a los siguientes:

El único camino viable para multiplicar los puestos de trabajo es producir las condiciones necesarias para que la economía mexicana crezca en forma dinámica y sostenida. Los medios idóneos para satisfacer este objetivo conjunto son la inversión y la productividad.

La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y competitividad de la economía

¹¹³ Informe de la Dirección Técnica, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Presidente Lic. Basilio González Nuñez, Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío, México, noviembre de 1996, p.318

¹¹⁴ *Ibidem.* p.319

mexicana. En este sentido, se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan un desarrollo económico sano.

Con objeto de aumentar la productividad en los centros de trabajo y en la economía en su conjunto, los lineamientos que se deben seguir en el esfuerzo educativo y capacitador se sintetizan en el siguiente punto:

Debe promoverse que en los planes de estudios de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal colectivo.¹¹⁵

Las ideas anteriores nos llevan a proponer elementos de reflexión en donde los obreros y patrones podrían coincidir y que es el resultado de la producción y en especial de las mejoras en la productividad como punto de referencia para negociar los salarios. Esto tendría, entre otras ventajas, el evitar la espera de la revisión de los contratos colectivos de trabajo o del marco jurídico regulador de las relaciones contractuales, las que se modifican, en la mayoría de los casos, cuando la inflación ya rebasó con mucho el poder adquisitivo real de los trabajadores y en el momento que las empresas se encuentran en condiciones desfavorables para atender las demandas obreras.

¹¹⁵ Informe de la Dirección Técnica. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Presidente Lic. Basilio González Nuntez, Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío. México, noviembre de 1996, p.323

De esta manera, se podría evitar el impacto del costo de la mano de obra sobre el precio final de los bienes y servicios producidos. Es evidente que la mecánica debe considerar las posibles situaciones a las que se enfrentarían las empresas como el entorno económico actual, caracterizado por la reducción del mercado interno en donde es difícil vender los productos y en consecuencia la producción se reduce y por lo tanto la productividad por persona ocupada.

De manera consecuente, la productividad sería un elemento adicional para renegociar los niveles de sueldos y salarios. De lo contrario, al considerarse como único punto de referencia, los ingresos de las personas tenderían automáticamente a disminuir al no poderse realizar la producción. Por ello, sería conveniente mantener salarios mínimos de garantía por rama económica.

Por otra parte, en la actualidad, la productividad de las diversas actividades económicas es diferenciada y cualquier mejora en los procesos de fabricación y de la prestación de servicios tiene también impactos diferentes sobre la productividad. Así, tenemos empresas con un alto contenido de capital en sus líneas de producción y otras en donde la mano de obra es intensiva. En consecuencia, las empresas con mayor avance tecnológico contarían con mayores posibilidades de ofrecer incrementos salariales adecuados y, para aquellas en las que la mano de obra es su principal costo de producción, estarían más renuentes a asumir una posición flexible en las negociaciones.

Por lo anterior, las negociaciones tendrían que ser de acuerdo a las características de cada rama económica y de cada empresa en particular.

Esto también implicaría que los obreros conjuntamente con los patrones revisaran de manera continua el ritmo y los resultados de la producción bajo reglas bien definidas.

Actualmente, existen intentos para medir la productividad de las empresas con base a fórmulas de difícil comprensión. Nuestra propuesta es dejar a las organizaciones sindicales y a los patrones la responsabilidad de establecer los parámetros necesarios para medir la productividad de las diferentes actividades.

De acuerdo con el espíritu del artículo 123 constitucional, corresponde al Estado el papel tutelar de los derechos de los trabajadores. Desde esta perspectiva, los nuevos elementos que configuren las relaciones laborales deben contar con un sustento jurídico que responda a los propósitos del constituyente y respete los derechos adquiridos por los trabajadores en el marco jurídico vigente. En otras palabras, se busca proponer nuevos elementos para propiciar la confluencia de intereses y de ninguna manera deteriorar los logros.

Así, se debe evitar que el propósito de mejorar la productividad implique una modernización tecnológica que busque el mero abaratamiento de costos y la reducción de la plantilla laboral. En consecuencia, la conjunción de voluntades implicará por una parte la modernización de la planta productiva para hacer frente a los desafíos de la competencia interna e internacional con una nueva filosofía en donde la solidaridad de los factores de la producción se manifieste en una justa distribución de los beneficios de la productividad.

Un factor adicional que podría retroalimentar esta propuesta radica en el impulso a la capacitación de la mano de obra, para la cual se han creado instituciones, elaborado diversos programas y es motivo de un alud de declaraciones; sin embargo, los resultados aún distan de ser satisfactorios por lo que consideramos la necesidad de establecer un marco jurídico que estimule la capacitación para el trabajo y establecer la obligatoriedad, para las empresas, de destinar un porcentaje específico para tal fin.

De igual manera pensamos que la aplicación de la nueva cultura laboral a que hemos hecho referencia, tendrá resultados satisfactorios a extremadamente largo plazo, pues se limita a hacer una serie de consideraciones que se someten al acuerdo de las partes negociadoras, es decir trabajadores y patrones, pero no establecen ninguna obligatoriedad sobre ellas, por eso le llaman NUEVA CULTURA LABORAL, porque como es bien sabido la cultura no es obligatoria, sino por el contrario, se establecen con la finalidad de que la buena voluntad de las partes la adopten, pero como también es bien sabido en una sociedad como la nuestra resulta difícil despertar la conciencia de los patrones, porque la gran mayoría siempre han tratado de obtener el mayor beneficio posible con el mayor sacrificio de los trabajadores.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Económico tiene su origen en Alemania, aproximadamente en 1914, cuando la primera guerra mundial da lugar a dictar medidas legales urgentes para controlar las actividades económicas por medio del Estado.

SEGUNDA.- El Derecho Económico es el conjunto de principios y normas de diversas jerarquías sustancialmente de derecho público económico plasmado en la carta fundamental; faculta al Estado para planear indicativa o imperativamente el desarrollo económico y social de un país.

TERCERA.- El objeto del Derecho Económico es la regulación de los hechos sociales que encierran una actividad económica ya entre los intereses generales de la población o bien entre los intereses privados, situaciones en las cuales el mediador siempre es el Estado.

CUARTA.- La Teoría de la Distribución de la Riqueza pertenece al economista Adam Smith, distingue tres clases de ingreso. Salarios, beneficios y renta. Los salarios se fijan de acuerdo al contrato concertado entre patrón y trabajador, cuyos intereses difícilmente coinciden.

La Teoría más significativa de las estudiadas es la Teoría de la Productividad. A mayor productividad, mayor salario.

QUINTA.- El salario, es la retribución que deben pagar los patrones a los trabajadores por su trabajo.

SEXTA.- El fundamento Constitucional del Salario lo encontramos en el artículo 123 Apartado A, fracciones VI, VII y VIII; y es contemplado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82; en la Ley del Seguro Social por el artículo 27, y en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por el artículo 15.

SEPTIMA.- Las formas del salario, son las distintas maneras en que la retribución puede fijarse. Por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

OCTAVA.- El salario comprende dos prestaciones: en efectivo y en especie. En efectivo, se paga una suma determinada de moneda en curso legal. En especie se compone de toda especie de bienes, distintos a la moneda que se le entregan al trabajador por sus servicios prestados.

NOVENA.- Las normas protectoras del salario se clasifican en cuatro. 1ª. Contra el patrón. 2ª. Contra los acreedores del trabajador. 3ª. Contra los acreedores del patrón y 4ª. En defensa de la familia.

DECIMA.- La igualdad de salario se protege por el principio establecido en el artículo 123 fracción VII de la Constitución Mexicana. "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

DECIMO PRIMERA.- La subjetividad e imprecisión del salario, consiste en que no existen elementos concretos que permitan fijar una remuneración justa que le asegure al trabajador una vida decorosa.

DECIMO SEGUNDA.- Al iniciar el siglo XX, en Australia y Nueva Zelanda se dictó una legislación donde por primera vez se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de salarios.

DECIMO TERCERA.- Con la Revolución Francesa, comienza la tendencia a intervenir en defensa del trabajador y llega a su fin la intervención del Estado encaminada a impedir el alza de los salarios, culminando con la costumbre contractual a efecto de fijar los salarios.

DECIMO CUARTA.- En nuestro país en la época de la Colonia tuvo entre sus leyes fundamentales las Leyes de las Indias, que trataban los jornales de los indios, considerando que debían ser justos.

DECIMO QUINTA.- El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios que presta en una determinada jornada de trabajo.

DECIMO SEXTA.- La existencia del Salario Mínimo se justifica por considerarse un instrumento de justicia social, pues garantiza un ingreso mínimo al trabajador: que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

DECIMO SEPTIMA.- El salario a destajo no es contemplado por nuestra Ley Laboral, pero la doctrina sostiene que es aquel que se paga al trabajador, de acuerdo al número de piezas producidas.

DECIMO OCTAVA.- El salario remunerador, es el pago que se hace al trabajador, tomando en cuenta la jornada de trabajo y su capacidad en el desempeño del mismo; es decir, mientras mayor sea la capacidad del trabajador mayor será su salario. No debemos olvidar que en época de crisis económica, o por simple necesidad de empleo, el trabajador se contrata por un salario inferior al que

merece por su capacidad, pero cuando es acorde a la misma, se considera que percibe un salario remunerador. Este salario siempre es superior al mínimo.

DECIMO NOVENA.- El órgano encargado de fijar el salario mínimo es: La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre de cada año, para presentar los estudios que juzguen convenientes; la dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado, y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes, éste durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria; la Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y dictada la resolución el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre, comenzando a regir el 1º. De enero del año siguiente.

VIGESIMA.- Si se combate la inflación cuando se controlan los aumentos de salarios y los precios de productos y servicios, procurando una inversión en la producción o expansión de ésta se obtendrá un rápido crecimiento económico.

Y la única forma viable para no sacrificar el poder adquisitivo del trabajador, combatiendo además la inflación, es incrementar de manera personal o colectiva según la actividad a que estén sujetos a todo aquel (aquellos) que denoten una mayor productividad, lo que suponemos que se podrá reflejar en aumentos en

años buenos o malos, de tal manera que los mismos ya no se frenarán por una recesión.

VIGESIMO PRIMERA.- La inflación de demanda se presenta cuando la población en general trata de consumir más bienes de los que existen, es decir, no es suficiente la producción del bien, para satisfacer los requerimientos de la población en general y del propio gobierno y además la empresa productora no tiene la capacidad de producir una mayor cantidad de bienes; una forma para combatirla es por ejemplo que el gobierno imponga un aumento en el precio del producto o bien imponga o en su caso eleve el pago de impuestos sobre dicho bien.

VIGESIMO SEGUNDA.- Existe inflación de costos cuando en los sectores más prósperos, se aumentan los salarios de los trabajadores, trasladando los costos laborales a los consumidores a través de precios más altos.

VIGESIMO TERCERA.- El establecimiento de la Nueva Cultura Laboral, que fue el resultado del diálogo obrero empresarial, tiene como propósito alentar la cooperación entre los factores de producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos.

VIGESIMO CUARTA.- Los salarios podrán ser objeto de constantes revisiones contractuales, cuando el trabajador en forma individual o en su conjunto, obtenga una mayor producción y en su caso el patrón vea reflejada su ganancia. En este caso será responsabilidad de los sindicatos y patrones el medir la productividad de acuerdo a la actividad desempeñada.

VIGESIMO QUINTA.- Existe inflación cuando aumenta el nivel general de precios y costos, como son el pan, automóviles, salarios, precios de la tierra, etc.; en este sentido criticamos de inoperante la proposición del exlíder de la C.T.M. Fidel Velázquez, al sustentar la teoría de "un salario móvil", "así como suben los precios, suban en las mismas proporciones los salarios". Si se aplicara tendríamos sin lugar a dudas la tan temida inflación galopante.

VIGESIMO SEXTA.- La optimización en la productividad cambiará las costumbres del trabajador, toda vez que éste pondrá su mejor empeño en el desarrollo de sus funciones, para obtener con el incremento en su salario base, un mejor nivel de vida, lo que terminará con la opresión y la ignorancia.

VIGESIMO SEPTIMA.- El trabajador establecerá una relación más satisfactoria con su patrón, en virtud de que verá premiado su esfuerzo al aumentar la optimización en la producción y fortalecerá su estabilidad en el empleo, lo que refuerza la teoría de Adam Smith, en el sentido de que los salarios son más altos no en los países más ricos, sino en los más laboriosos. Independientemente que al ser aumentados de esta manera los salarios no serán motivo de provocar una mayor inflación.

La solución que encontramos para lograr un aumento en los salarios sin que exista inflación de precios, está apoyada en la teoría de la productividad, que a nuestro modo de pensar sería la única vía idónea para beneficiar a los trabajadores con un aumento real en su salario; condicionando dicho aumento al óptimo desempeño del trabajador en el desarrollo de sus actividades y en su caso al monto logrado en la producción.

BIBLIOGRAFÍA

BRICEÑO, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985.

CABAZOS Baltasar, 35 Lecciones de Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1983.

CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral I, tomo I, bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.

DÁVALOS Morales José. Tópicos Laborales. Porrúa, México. 1992.

DE LA CUEVA Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Porrúa, México. 1961.

DE LA CUEVA Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo segunda edición, Porrúa, México. 1990.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. III, segunda edición, De Palma, Argentina. 1977.

DE BUEN Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1985.

DOBSS Morris Maurice, Salarios, traductor Emigdio Martínez Adame, tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.

MALTHUS Thomas Robert, Principios de Economía Política, versión española de Javier Márquez, Fondo de Cultura Económica, México, 1946.

MARX Carlos, Salario, Precio y Ganancia, versión directa del alemán, a cargo de la redacción de la Editorial Ricardo Aguilera editor, España, 1968.

MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.

ORME W. Phelps, Introducción a la Economía Laboral, Tea Argentina, 1969.

PALACIOS, Luna Manuel R., Derecho Económico, quinta edición, Porrúa, México, 1993.

PHELPS Brown E.H., Economía del Trabajo, traducido por Felicidad Beltrán Jiménez, Aguilar S.A., España, 1967.

RAMOS, Eusebio, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Harla, México, 1983.

REYNOLDS, LLOYD G., Economía Laboral y Relaciones de Trabajo, traductor María Teresa M. De Silva Herzog, tercera edición, Fondo de Cultura Económica, México-Argentina, 1960.

SAMUELSON, Paul A. William D. Nodhaus, Economía, traductor Luis Toharia Cortes, duodécima edición, México, 1989.

SÁNCHEZ C. Pedro, Curso de Legislación del Trabajo, Porrúa, México, 1980.

SCHEIFLER, Amézaga Xavier, Historia del Pensamiento Económico, T. I, Trillas, México, 1987.

SERRA, Rojas Andrés, Derecho Económico, Porrúa, México, 1981.

SMITH, Adam, Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones, tr. Gabriel Franco, Fondo de Cultura Económica, México, 1992.

STUART, Mill John, Principios de Economía Política con algunas aplicaciones a la Filosofía Social, tr. Teodoro Ortiz, segunda edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1978.

TRUEBA Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo III, Porrúa, México, 1943.

TRUEBA Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Salarios Mínimos y Aplicación Práctica, Porrúa, México, 1964.

WITKER V. Jorge, Derecho Económico, Harla, México, 1985.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, H. Congreso de la Unión, Porrúa México, 1997.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba Urbina Alberto y Jorge, Porrúa México, 1997.

Ley del Seguro Social, Editorial ALCO, S.A., México, 1996.

Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, tercera edición, Editorial Pac, México, 1998.

OTRAS FUENTES

DICCIONARIO Castellano de palabras jurídicas y técnicas de la legislación indiana, Rafael Altamira y Creves, UNAM, México, 1987.

Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XV. Impo-Insa. Driskill, S.A. Argentina, 1989.

Informe de la Dirección Técnica, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Presidente Lic. Basilio González Nuñez, Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío, México, noviembre de 1996.

Informe de la Dirección Técnica, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Presidente Lic. Basilio González Nuñez, Directora Técnica Lic. Alida Bernal Cosío, México, noviembre de 1997.

Órgano de Orientación e información de los Trabajadores de la C.T.M., Director General Juan S. Millán, número 2216, año 44, 7 de junio de 1995, México, Distrito Federal.

Salarios Mínimos Vigentes a partir del 1o. de enero de 1998, Comisión Nacional de Los Salarios Mínimos.