

2 ej.
139



Universidad Nacional Autónoma de México

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

EL SALARIO REMUNERADOR Y LA URGENCIA DE SU IMPLANTACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

Efraín Santillán Santiago



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



LIC. SAULO C. MARTIN DEL CAMPO PADILLA
ENCARGADO DEL SEMINARIO DE DERECHO PUBLICO
EN LA E.N.E.P. ARAGON,
P R E S E N T E .

En relación a su solicitud de fecha 26 de junio del año en curso, por la que se comunica que el alumno EFRAIN SANTILLAN SANTIAGO, - de la carrera de LICENCIADO EN DERECHO, ha concluido su trabajo - de investigación intitulado "EL SALARIO REMUNERADOR Y LA URGENCIA DE SU IMPLANTACION", y como el mismo ha sido revisado y aprobado por usted, se autoriza su impresión, así como la iniciación de los trámites correspondientes para la celebración del Examen Profesional.

Sin otro particular, le reitero las seguridades de mi atenta consideración.

ATENTAMENTE
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
San Juan de Aragón. Edo., de México., julio 1º de 1986.
EL JEFE DE LA UNIDAD

LIC. ARTURO MUÑOZ COTA PEREZ.

- c.c.p. Lic. Bernabé Luna Ramos. Coordinador de Derecho.
- . Srita. Gloria Bech Germán. Jefa del Departamento de Servicios Escolares.
 - . Asesor de Tesis.
 - . Interesado.

**EL SALARIO REMUNERADOR Y LA URGENCIA
DE SU IMPLANTACION EN MEXICO**

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO	
I. ANTECEDENTES DEL SALARIO	1
1.1 EGIPTO	1
1.1.2 EL PUEBLO HEBREO	5
1.2 GRECIA.- La Ley de Solón contra la Ociosidad.	7
1.3 ROMA.- El Edicto de Diocleciano	10
1.4 El Salario en la Edad Media	12
1.5 El Salario en las diversas épocas	14
1.6 El Salario en los siglos XVIII y XIX	15
CAPITULO SEGUNDO	
2. ANTECEDENTES DEL SALARIO EN EL DERECHO MEXICANO	19
2.1 Epoca Prehispánica	19
2.2 El salario en la época de la colonia	21
2.3 El Salario en las Constituciones de 1824 pág. 27, 1857 pág. 30, 1917 pág. 32 y 1931 pág. 36	27
2.4 La Implantación del Salario en algunas Entidades Federativas.	38

CAPITULO TERCERO

3.	EL SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.	43
3.1	Teoría del Salario Natural	44
3.2	Teoría de la Ley de Bronce	46
3.3	Teoría de la Productividad del Trabajo	47
3.4	Teoría de la Plusvalía	49
3.5	Consideraciones de las teorías antes enunciatas y la más aceptable en la práctica.	50

CAPITULO CUARTO

4.-	CONCEPTO Y DIVERSAS CLASES DE SALARIO	52
4.1	Salario Justo	54
4.1.1	Salario Míximo	56
4.1.2	Salario Remunerador	63
4.1.3	Salario Familiar	65
4.1.4	Salario Míximo Profesional	68
4.1.5	Salario Míximo del campo	72
4.2	Salario por tiempo	73
4.2.1	Salario por unidad de obra	74
4.2.2	Salario por tarea	76
4.2.3	Salario con prima	76
4.2.4	Salario a comisión	77

CAPITULO QUINTO

5.	NATURALEZA Y FINES DE LA COMISION NACIONAL DEL SALARIO MINIMO.	79
5.1	Su integración y funcionamiento	80
5.2	Intervención de los Sindicatos en materia de salarios.	85
5.3	Prestaciones que integran el Salario	89
5.4	Formas de Protección del Salario.	95
5.4.1	La Defensa del Salario contra El Patrón. !	96
5.5	El Salario Remunerador como una Reivindicación a la clase Trabajadora.	105
	CONCLUSIONES	117
	BIBLIOGRAFIA	119

P R O L O G O

La inquietud que nos llevó a elaborar el presente trabajo, fue primeramente la de investigar como ha vivido el hombre desde tiempos muy remotos (2000 años A.C.) hasta nuestros días, en que forma se han retribuido sus servicios personales y los diversos tipos de salarios que han existido.

También, la idea fundamental de esta tesis, es proponer que se establezca en nuestra Carta Magna un sistema de pago más justo que el que tenemos actualmente, como lo es el salario remunerador. Con respecto al primer punto, la Historia nos confirma que el panorama no ha cambiado mucho desde entonces; y es muy cierto lo aseverado por Tomás Hobbes: "El hombre es el lobo del hombre", pues siempre el más fuerte es el que detenta la riqueza y los medios de producción y ha explotado y lo seguirá haciendo, al más débil, quien no tiene más recursos que su fuerza de trabajo, concebida antaño por los economistas burgueses como una mercancía sujeta a los vaivenes del mercado pero que actualmente constituye un derecho y un deber social.

A través de muchos años, la lucha de los trabajadores se ha centrado en busca de mejoras salariales y jornadas más humanas de trabajo, mucho esfuerzo ha costado conseguir un nivel de vida más decoroso para todos los mexicanos, y nuestra legislación actual ya consagra una serie de conquistas laborales de tipo económico y social, pero todavía existe un grave problema; el sala

rio que percibe la mayoría de la clase trabajadora, dado el fenómeno de la inflación galopante que nos asfixia, ya no le alcanza para satisfacer sus más ingentes necesidades.

Se ha demostrado por los medios más convincentes como las estadísticas del Banco de México y estudios socioeconómicos de alta credibilidad, que desde que se implantó el salario mínimo legal (1934), éste jamás ha cumplido con los propósitos para los que fue creado, no obstante que existen algunas disposiciones legales al respecto, es urgente que el movimiento obrero organizado y el Gobierno implanten medidas más drásticas y efectivas para proteger el ya muy deteriorado poder adquisitivo del trabajador. Parece inminente un estallido social; el Pueblo tiene hambre, al no alcanzar el salario, la mujer se ve obligada a trabajar y los niños se lanzan a la calle en busca del sustento más elemental.

Tal vez parezca increíble, pero ahora es el momento idóneo para establecer el régimen del salario remunerador. es decir, un salario que respondería a las necesidades integrales del trabajador, que sería una política salarial auténticamente revolucionaria, indispensable no sólo para establecer el equilibrio económico entre los factores de la producción, sino para promover una justa distribución de la riqueza, no se puede esperar ningún gesto magnánimo por parte de los empresarios pues ya estos en alguna ocasión (1969), al hablar sobre el salario remunera--

dor, dijeron que "Primero el capital sobre la Constitución".

Por medio de éstas líneas lanzamos un llamado de auxilio a todos los dirigentes sindicales y al Gobierno para que tomen en cuenta que los obreros, campesinos y demás trabajadores marginados no pueden seguir soportando por más tiempo los miseros salarios que sólo producen frustración e impotencia; y que quede bien claro que un pueblo sano física y mentalmente y bien alimentado, tiene mayores posibilidades de seguir progresando en todos los órdenes de la vida.

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES DEL SALARIO

1.1 EGIPTO

Este trabajo, tiene como finalidad dar una idea de como era la vida en sus diversas formas en uno de los pueblos más civilizados de la antigüedad, incluso antes de los griegos nos referimos a Egipto, y para ello nos permitimos iniciar mencionando cómo estaba clasificada la clase trabajadora en ese País.

Turner (1) Afirma que "La clase trabajadora en las culturas urbanas del antiguo Egipto se clasificaba en campesinos, artesanos y esclavos".

A). Los Campesinos.

"La base fuerte lo constituían los campesinos quienes labraban el suelo, cuidaban el ganado y cuyo uso intensivo de la tierra permitió una economía natural en gran escala y para su perfecta explotación, efectuaban su cultivo muchas veces en parcelas, arrendando las tierras o repartíéndolas entre siervos y esclavos".

Sus principales obligaciones eran para con los dioses o - sea para los templos, el pago de los intereses por los prés-

(1) Turner, Ralph. "Las grandes Culturas de la Humanidad". - - Edit. Fondo de Cultura Económica. México 1953. pág. 284 y sigs.

tamos hechos por los funcionarios de los templos a los cultivadores, y contribuciones tales como el impuesto personal por cabeza.

Afirman los historiadores que hubo terratenientes en Mesopotamia (1) y Egipto en los comienzos del Milenio tercero A.C. esto colocó a los campesinos en condición de servidumbre y sin ninguna protección legal por lo que al sucumbir la monarquía antigua, la fiscalización de los trabajadores pasó a manos de los nobles y sacerdotes de los templos, que se valían de ellos como mejor les convenía. Algunos grupos de trabajadores obtuvieron fueros que les daban independencia, éstos grupos formaron la -- primera clase de obreros libres que hubo en Egipto. Bajo las leyes Asirias, los siervos, numerosos al parecer, no podían -- abandonar la tierra y, se compraban, vendían y heredaban junto con ella.

B). Los Artesanos.

Se afirma que los primeros artesanos especializados vivían agrupados en los alrededores de los templos y santuarios, donde trabajaban bajo el control de los sacerdotes; pero al menos en Mesopotamia, donde comenzó la producción destinada al -- mercado, pronto empezaron a propagarse los talleres y bazares. -- Aseguran los eruditos que la primera clase trabajadora urbana --

(1) Región situada entre los Ríos Tigris y Eufrates.

se formó en Babilonia, cuyos mercaderes abastecían de manufacturas a Siria, Asia Menor y la Meseta de Armenia.

Los artesanos de una aldea o ciudad se organizaban a las órdenes de un dirigente propio, para velar por sus intereses. Las familias de los artesanos solamente transmitían sus conocimientos de padres a hijos.

Durante el imperio, todos los obreros como los hiladores, tejedores, joyeros, cargadores, talladores, marineros, etc. se registraban en cofradías o gremios y trabajaban bajo la vigilancia de inspectores reales. Los demás estaban vinculados a los templos o a las propiedades del Rey y recibían salario en especie.

C). Los Esclavos.

En Egipto hubo cuatro clases de esclavos:

- a) Esclavos domésticos, que realizaban las faenas caseras de sus señores.
- b) Esclavos obreros, que trabajaban en los talleres y mercados.
- c) Esclavos peones, que abrían canales, construían muros, erigían templos y tumbas.
- d) Esclavos rurales, que cultivaban cereales, huertos y pastoreaban ganado.

En el Código de Hammurabi aparece la condición legal de -

los esclavos: podían comprarse, venderse, prestarse y legarse.

En la escritura sumeria existía un signo para designar a los esclavos, esto nos indica que la esclavitud a gran escala - empezó cuando a los prisioneros de guerra se les obligó a trabajar para sus vencedores en lugar de darles muerte.

Sargón de Acad, uno de los jefes semitas, introdujo la -- costumbre de esclavizar a la población entera de las ciudades - subyugadas. Los esclavos en grandes cantidades aparecieron has ta después de la expansión territorial dentro de Nubia y Siria en la cual se les organizó en una forma militar manteniendo al día las listas de los mismos, incluyendo en ellas a los niños; se marcó a fuego a los esclavos, como si fuesen bestias, y se - dió comienzo a la esclavitud en los campos.

En todas partes los deudores morosos y los hijos de pa - dres esclavos aumentaron el número de éstos; los hombres libres vendían a sus hijos como esclavos. La cantidad de esclavos que hubo en Egipto y Babilonia durante la época imperial fue real - mente impresionante.

Pensamos que es increíble el grado de maldad y ambición a que puede llegar la especie humana: el cuadro es el mismo a tra vés de todos los tiempos: el más fuerte explota y humilla al - más débil; "aún en nuestros días muchos de los Fellahs, los cam pesinos descendientes de los antiguos Egipcios no se benefician de los modernos progresos, pues a pesar de producir el mejor al

godón del mundo, éste se halla en manos de algunos magnates -- egipcios y la distribución de la riqueza del país relega al Fellah a sus chozas de barro donde sigue sumido en su ignorancia, pobreza y duro trabajo". (2)

Frente a los grandes inventos modernos vemos actualmente al paciente Fellah bronceado, accionando su Shaduf que consiste en una sencilla pértiga con un peso en un extremo y un cubo en el otro, afanándose para elevar el agua necesaria para sus -- riegos.

El Shaduf data de la época de los faraones.

1.1.2 EL PUEBLO HEBREO

"Los hebreos aparecieron durante las invasiones de las -- áreas culturales del antiguo oriente después del año 2000 A.C. se sabe que antes llevaron una existencia errabunda, y precaria a lo largo de los bordes occidentales de Mesopotamia, durante -- mucho tiempo". (3)

Los hebreos no constituían una unidad étnica, pero se supone que entre ellas dominaba el elemento semítico sin embargo algunos eran indoeuropeos.

Se cree que los hebreos entraron en Palestina en dos emigraciones. La primera llegó a fines del siglo XVIII A.C. no en

-
- (2) "Lo que tu debes saber". Breve enciclopedia general. Editorial Labor. México 1964. Pág. 211.
 (3) A.E. Baileg y C.F. Kent. "Sobre la Historia General de los Hebreos y su cultura". Ed. Cort. México, 1935. pág. 518.

son de conquista sino en calidad de colonos inmigrantes. La segunda emigración llegó durante la desorganización del imperio egipcio en los siglos XIII y XIV A.C., probablemente los primeros representantes de éste segundo grupo acudieron llamados por los príncipes de las ciudades rebeldes, pero los hebreos se quedaron para convertirse en conquistadores, al menos en las comarcas situadas al oeste del Jordán y en el Valle de ese río se apoderaron de Jericó en el siglo XIII A.C., y de ahí poco después de la toma de Siquem, ciudad situada en la Meseta, Josué dió a las tribus un Código y una Liturgia propios.

Esta liga formó parte de la nación hebrea denominada más tarde Efraín o Israel.

En el norte los miembros de la primera emigración de hebreos se hicieron campesinos, y siguieron siendo el corazón de Israel. Cuando las tribus dirigidas por Josué conquistaron el Valle del Jordán y penetraron en la parte norte de la Cordillera Central, algunos de sus miembros se hicieron campesinos, otros siguieron dedicados al pastoreo y unos cuantos entraron en las ciudades que circundaban el llano de Jezrael. En el Sur, la gran mayoría de los miembros de las tribus fueron labriegos y nómadas.

Como campesinos y nómadas, los hebreos ocuparon las aldeas de la región cananea y se apoderaron de los caminos que a ella conducían, conservaron los ideales y actitudes sociales de

sus antepasados del desierto; entre ellos la valía de las personas era de más estima que el valor de las cosas, amaban la libertad y la independencia y entre ellos no se obtenía el prestigio por las riquezas sino en virtud de la lealtad, valentía y la prudencia.

Podemos concluir que el pueblo hebreo es un magnífico ejemplo de la democracia de clan que fue un rasgo característico entre los pueblos primitivos y con mayor razón entre los nómadas. Asimismo podemos interpretar la cultura hebrea como una amalgama de la concepción babilónica del mundo con la concepción egipcia de la sociedad, en función de un ideal religioso que tenía su origen en la experiencia social de las tribus hebreas.

1.2 GRECIA

A). La Ley de Solón contra la ociosidad.

En 594 A.C. Solón, un rico mercader de familia noble, hombre sabio y popular, fue llamado a emprender la reforma social de Atenas por lo que, al estar en el Arcontado, dictó las siguientes medidas: las deudas cuya garantía consistía en la persona del deudor quedaron anuladas (4) y los hombres esclavos por deudas recobraron la libertad ya no se permitió la esclavitud por insolvencia; la extensión de las propiedades fue limitada, y prohibida la exportación de los productos alimenticios necesarios, abolió todas las leyes de Dracón, excepto las - - - - -

(4) Durant, Will. "La vida de Grecia"., Edit. Sudamericana, Buenos Aires, 1945. Tomo I., Pág. 186.

del homicidio, revisó la legislación de tal suerte que aún el más pobre de los ciudadanos tuviera alguna intervención en la Administración Pública. Desde el punto de vista económico fue muy importante el cambio de la antigua moneda egineta por la eubóica, colocando a Atenas en un lugar privilegiado entre los grandes Estados comerciales de la época. Legalizó la propiedad individual que la costumbre había ya consagrado, los que tenían hijos debían disponer la división de sus bienes entre ellos para después de su muerte y los que no los tenían podían legar a cualquiera su propiedad, la cual hasta entonces, revertía automáticamente al clan. Con Solón empieza en Atenas el derecho testamentario, pues estimula el comercio y la industria y facilita la adquisición de la ciudadanía a los extranjeros que ejercieran alguna actividad productiva y viniesen a establecerse con sus familias en Atenas.

Dispuso también que el hijo a quién no se hubiese enseñado un oficio, no fuese obligado a sostener a su padre. La ociosidad permanente fue considerada como un delito; el trabajo profesional entrañaba para Solón honor y dignidad.

Podemos afirmar que los actos del ser humano siempre adolecen de alguna imperfección, en éste caso lo hecho por Solón recibió múltiples críticas de parte de sus detractores porque argumentaban que sus leyes eran oscuras e ineficientes, por lo que era necesario, en muchas ocasiones, recurrir al arbitraje o ministerio de los jueces, sin embargo pensamos que para

su época, la obra de Solón fue grandiosa, pues a decir de Cicerón, Solón era considerado por los griegos entre los siete sabios, pues cinco siglos después sus leyes aún regían en Atenas.

Afirman los historiadores fue la explotación del hombre por el hombre fue menos drástica en Atenas y Tebas que en Esparta o Roma debido a que en Atenas no había castas entre los hombres libres por lo que cualquier individuo capaz y resuelto podía progresar y obtener lo que quisiera excepto la ciudadanía; y así vemos que el salario de casi todos los artesanos cualquiera que fuese su clase, era de un dracma por día de trabajo, pero los obreros no calificados hacia fines del siglo V.A.C. podían recibir salarios inferiores hasta de tres óbolos por día.

A medida que se desarrolla el sistema de fábrica, el pago por pieza tiende a sustituir al que se computa según el tiempo, y los salarios empiezan a ser mucho más variados.

Un contratista podía tomar esclavos alquilados pagando al dueño de éstos una retribución que oscilaba entre uno y cuatro óbolos diarios.

En el siglo IV A.C. se elevó el salario y llegó a ser de dos dracmas diarios. El salario a destajo también era conocido y practicado y así el obrero era pagado parte en efectivo y parte en artículos alimenticios o granos.

1.3 ROMA

A). El Edicto de Diocleciano.

Durante los años difíciles del siglo III D.C. las ciudades habían sufrido enormemente a causa de la grave crisis económica así como por los constantes saqueos de que eran víctimas. Igualmente, casi desaparecieron las pequeñas y medianas explotaciones agrícolas aunadas a una gran sequía que se dejó sentir por aquel entonces. Los latifundios se hicieron inmensos a costa de las pequeñas propiedades, y aumentó considerablemente el número de fincas, pues muchos oficiales del Ejército habían adquirido propiedades de dicha clase valiéndose de las luchas intestinas entre los pretendientes al imperio. Así como de las aventuras militares para incrementar sus fortunas y reforzar la capa de los grandes propietarios terratenientes. Esto y muchos acontecimientos más contribuyeron a acelerar el hundimiento completo de la economía esclavista y la inevitable caída del imperio Romano.

Es así como en uno de los últimos intentos por restaurar el imperio, sube al trono Diocleciano quien detiene la crisis política durante veinte años y establece la tetrarquía o Gobierno de cuatro jefes militares para defenderse de los ataques del exterior y para un estricto control interno de todas las provincias esencialmente en materia de impuestos.

Fue así como en el año 301 D.C., Diocleciano expidió un -

Edicto titulado "Sobre los mercados" en el cual castigaba con pena de muerte a todos los acaparadores y responsables de la carestía diciendo que eran unos "criminales sinvergüenzas y saqueadores hábiles en decuplicar sus indignantes beneficios".(5)

Este Edicto fijó los precios máximos para todos los productos alimenticios, textiles, artículos de cuero y metal, carros, equipajes y otras mercancías. Así también determinaba los salarios en la siguiente forma: los peones, guardadores de ganado, aguadores y poseros ganaban 25 denarios diarios más la comida; los albañiles, carpinteros, herreros y panaderos, igualmente alimentados por el patrono ganaban 50 denarios; un artista pintor 150 denarios, un abogado por redactar una denuncia y dirigirla a quien correspondiese, 250 denarios; un maestro de escuela elemental, 75 denarios mensuales por alumno; un profesor de latín, griego y geometría, 200 denarios; un retórico y un sofista, 250 denarios.

Otro autor nos proporciona la siguiente clasificación de salarios: un pastor, un criado de camellos o mulos ganaba 20 denarios; un carretero, un aguador, un empleado de las alcantarillas ganaba 25 denarios más la comida; un panadero, un albañil, un constructor de tejados, el que hacía la cal, un carpintero, un alfarero, un barquero, ganaba 50 denarios; un marinero, un marmolista, un trabajador en mosaico ganaba 60 denarios; un pin

(5) Diakov, V. "Historia de la Antigüedad" Edit. Grijalbo, S.-A. México, 1966, Pág. 401.

tor de casas 70 denarios un modelador de estatuas 75 denarios; un artista pintor 150 denarios (6).

1.4 EL SALARIO EN LA EDAD MEDIA

Esta época histórica se caracteriza por la ausencia de dinero para pagar los salarios y porque casi desaparece la esclavitud, en el campo se establece la servidumbre rural en la cual el campesino obtiene por su trabajo una pequeña participación de los productos de la tierra, y la mayor parte era entregado al latifundista y señor Feudal.

El vasallo y el criado recibían del señor Feudal ciertos fundos para que los cultivaran y el provecho era para ellos en calidad de salario pero debían estar al corriente en sus obligaciones cotidianas o de lo contrario se les retiraban dichos fundos.

A) Las Corporaciones

El trabajo en la ciudad estaba organizado por la asociación obligatoria de todos los que desempeñaban una profesión, arte o industria, las personas de una misma profesión, oficio o especialidad se agrupaban en una corporación cuyas autoridades reglamentaban rigurosamente lo concerniente a la ocupación de sus integrantes, las corporaciones de artesanos eran las más numerosas, pues cada oficio tenía la suya. Los comerciantes, al agruparse en una sola corporación, constituyeron organismos muy ricos y poderosos.

(6) Gutiérrez, Mario. "Roma". Edit. Isamar. México 1966. pág. - 302-303.

Las corporaciones monopolizaron el trabajo en favor de sus miembros, era limitado el número de inscritos en cada unidad gremial y nadie podía ejercer un oficio sin formar parte de la corporación respectiva, los miembros de las corporaciones, y por lo tanto los únicos aptos para ejercer un oficio recibían el nombre de maestro, cada maestro tenía su taller instalado en su casa habitación. Varios operarios que se iniciaban en sus tareas, eran los aprendices y los oficiales. Los aprendices no recibían sueldo, sino que, por el contrario, pagaban una determinada cantidad al maestro, comprometiéndose además a trabajar con él durante un período fijo mínimo de cinco años, (7) a su vez, el maestro les enseñaba un oficio y les proporcionaba en su casa alojamiento, alimentación y vestido.

Terminando el período de iniciación, el aprendiz experto ya en las tareas del taller, era reconocido como oficial, y este cambio de situación lo habilitaba para trabajar como jornalero a sueldo de un maestro.

La ambición del oficial era alcanzar la dignidad de maestro o bien trabajar por su cuenta, instalando su propio taller, para lo cual, debía pagar determinada suma a la corporación, y acreditar cumplidamente su capacidad para el oficio. Generalmente la prueba consistía en la ejecución de una obra llamada La Obra del Maestro.

(7) Secco Laury, Oscar. "La Antigüedad y la Edad Media". 5ta. Edición, Edit. Kapelusz, México, 1979. Pág. 376.

"Con el tiempo se fue haciendo cada vez más crítica la condición de los compañeros, los años de aprendizaje y la práctica aumentaron y el título de maestro fue sólo patrimonio de la ancianidad, es entonces cuando brota en forma violenta la lucha de clases". (8)

1.5 EL SALARIO EN LAS DIVERSAS EPOCAS.

En el año de 1351 y como consecuencia del alza de los salarios motivada por la disminución de la mano de obra causada por la peste negra europea, Juan el Bueno dictó una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia e iguales reglamentaciones se repitieron en los años de 1355 y 1360.

En esta época promulgó Inglaterra el Statute of Labourers fijando el máximo de los salarios y prohibiendo a los obreros abandonar la parroquia a que pertenecían para ir a buscar en otra un mejor salario.

Una ley de Isabel I estableció una tarifa máxima y castigó con diez días de prisión al patrono que la sobrepasara. Finalmente se dictó un último decreto el cual estuvo en vigor hasta 1824 para los obreros de la seda.

Idénticas medidas se dictaron en Alemania pues en 1731 se promulgó una ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

(8) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa. México, 1938. Pág. 396.

1.6 EL SALARIO EN LOS SIGLOS XVIII Y XIX.

Al producirse la Revolución Francesa se luchó ya no por implantar un salario máximo, sino para establecer un salario mínimo. El 17 de septiembre de 1790 se presentó una moción a la Asamblea Nacional que no produjo ningún resultado positivo.

La huelga de los trabajadores de Seda de Lyon en 1831 y 1833 buscaba semejantes aspiraciones pero no tuvieron éxito. En 1844 dirigieron una petición al parlamento pero ésta fue ignorada, poco después desapareció la comisión de Luxemburgo en 1848, truncándose así los intentos por establecer el salario mínimo.

(9) Ante la cada vez más urgente necesidad de establecer un salario mínimo para el bienestar de los trabajadores, surgen en la historia Australia y Nueva Zelandia como los países pioneros que se preocuparon por legislar en materia laboral, legislación que tuvo influencia en la elaboración de las leyes del trabajo del Estado de Yucatán, y que constituyen un sólido antecedente de nuestro artículo 123.

Los orígenes de la legislación neozelandesa se encuentran en La Huelga marina de 1890, razón por la cual ordenó el Gobierno de Nueva Gales del Sur practicar un encuesta para conocer las condiciones de trabajo. En el mismo año se dictó en Nueva Gales del Sur, la primera Ley de Arbitraje que fue reemplazada por la de 1901. Cuatro años después se promulgó la Ley de Nue-

(9) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. - Porrúa. México, 1938. Pág. 566.

va Zelandia, misma que sirvió a los demás países.

En 1986 entró en vigor la Ley de Arbitraje de Victoria y de ahí hasta 1912 se dictaron leyes semejantes en toda Australia.

Las Leyes de Australia y Nueva Zelandia se dividen en dos grupos, el primero comprende las leyes que establecen el arbitraje obligatorio para la solución de los conflictos obrero-patronales, y el segundo comprende los consejos del salario cuyo objetivo principal consiste en fijar periódicamente el mínimo de los salarios.

El tratado de Versalles tocó el tema de los salarios y en el punto tercero de su plan de acción enunciaba el objetivo: -- "Pagar a los trabajadores un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país" y es así como hasta 1928 se aprobó un proyecto de convención y una recomendación.

El proyecto de convención adolece de mucha imprecisión y dice en su artículo primero: "Todo miembro de la organización internacional del trabajo que ratifique el presente convenio, se compromete a establecer o conservar los métodos que permitan la fijación de tipos mínimos de salario para los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista régimen para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema y en los que los salarios sean excepcionalmente bajos.

En el artículo segundo del proyecto se estipula que los Estados quedan en libertad para decidir, previa consulta a las agrupaciones obrero-patronales a que industrias podrá aplicarse, pero no se estipula la obligación de aplicarlo".

"La recomendación de 1928 insiste en los principales puntos tratados en el proyecto anterior, se insiste en la consulta a las agrupaciones obrero-patronales, se establece un sistema de control y se recomienda dar publicidad a los acuerdos que fijan el salario mínimo para que puedan ser conocidos por los obreros. Finalmente debemos de mencionar que al nacer, en 1919 la Organización Internacional del Trabajo, inició sus funciones como órgano legislador internacional del trabajo, y cuyos principios más importantes son": (10)

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

(10) J. Jesús Castorena. "Derecho Obrero". Edit. Porrúa. México, 1942. Pág. 37 y Sigs. Cap. III.

5. Adopción de un día de descanso de veinticuatro horas como mínimo y de preferencia el domingo.
6. Prohibición del trabajo de los adolescentes para asegurar su desarrollo físico e intelectual.
7. Adopción de la norma de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de sexo.
8. Tratamiento igual a todos los trabajadores que residen en el país, lo mismo nacionales que extranjeros.
9. Organización de un servicio de inspección del trabajo de los menores, de las mujeres y de los adultos, para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo.

Como podemos ver, muchos de estos principios internacionales ya están en vigor tanto en países europeos y americanos, inclusive el nuestro, pero en los congresos y parlamentos internacionales se sigue luchando por conseguir mejores prestaciones y garantías para los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

2. ANTECEDENTES DEL SALARIO EN EL DERECHO MEXICANO.

2.1 EPOCA PREHISPANICA.

Para la debida y lógica continuación del presente trabajo, es muy necesario abordar aunque sea sucintamente todo lo relacionado a los Aztecas, por tratarse de un pueblo extraordinario en cuanto a su origen, trayectoria y comportamiento en sus diversas actividades.

Es ampliamente conocido por todos nosotros que los mexicanos tuvieron que peregrinar aproximadamente 165 años para encontrar el aguila prometida por su Dios "Huitzilopochtli"; fundar su ciudad en 1345 y asentarse en la meseta de Anáhuac.- Asimismo es de elogiar que habiendo llegado después de las demás tribus nahuatlacas, encontrando todo el territorio ya ocupado, no salieron del valle y que a pesar de múltiples guerras, esclavitud, hambre y humillaciones de que fueron víctimas por parte de otros reinos, no desmayaron en su intento de colocarse en el centro de Anáhuac, dentro del lago, contando únicamente con una pequeña porción de tierra firme y desde ahí dominar a todos los pueblos hasta conformar el poderoso imperio que encontraron los Españoles.

La base de la economía Azteca fue el cultivo de la tierra, aunque la agricultura estaba muy atrasada pues la producción agrícola no era suficiente para alimentar al pueblo; fueron mag

níficos artesanos (tejidos, mosaicos de plumas, vasijas principalmente de cholula, joyas, metales, molcajetes, etc.)

Las festividades se amenizaban, con música, danza y cantos su cerámica era de cuatro tipos decorada con motivos naturales o geométricos. Se distinguieron como orfebres (trabajaban el oro, la plata, el cobre, el estaño y el plomo).

La base de su organización fue el calpulli (clan o barrio). La clase privilegiada la formaban los militares, los sacerdotes y los mercaderes. El pueblo o clase baja lo formaban los labradores, artesanos, los siervos y los esclavos. La educación era obligatoria para todos los niños aztecas. Estos debían asistir, bien sea a los calmécac o centros de educación especializada, o a los Telpochcalli; a los que acudían la mayor parte del pueblo.

Concurrían a los Calmécac los hijos de los nobles y de los Sacerdotes y había dos géneros de educandos, los que seguían la carrera sacerdotal y los que sólo recibían la enseñanza religiosa y civil y salían después para casarse.

Los Telpochcalli eran los centros de educación para la gran mayoría del pueblo. Dichos centros estaban consagrados al Dios Tezcatlipoca. En ellos se instruía a los niños y jóvenes en las artes de la guerra, ejercicios religiosos, conocimientos de moral, etc. (11)

(11) Riva Palacio Vicente. "México a través de los Siglos". - Sexta Ed. Tomo primero. Edit. Cumbre. México 1967. Pág. 651.

Llevaban una vida áspera y llena de penitencia, iban juntos a trabajar en obras del Telpochcalli y otras; concluida la labor del día, antes de que se pusiera el sol, se bañaban y se untaban de negro el cuerpo, pero no la cara. Se iban después a un lugar llamado Cuicacalco o casa de la danza, en donde bailaban y cantaban todas las noches.

En realidad los Mexicas no tenían moneda, por eso recurrieron al sistema de tributos para el pago correspondiente a la hacienda pública.

El tributo se dividía en entrega de objetos determinados y en servicios personales. Dichos objetos consistían en armas, trajes, plumas, adornos, etc. El comercio lo era solamente de ferias ambulantes, tenían barrios especiales para ellos y sus mercados principales se encontraban en Tenochtitlán y Tlaltelolco. Prevalecía el trueque y en lugar de moneda usaban semillas de cacao, habichuelas de cobre, canutillos de oro en polvo y ciertas piedras preciosas:

Finalmente podemos afirmar que entre los Mexicas no existía un salario propiamente dicho, pues dichos servicios era lo que tenían que pagar la mayoría del pueblo o clase baja a los señores sacerdotes en calidad de tributo.

2.2 EL SALARIO EN LA EPOCA DE LA COLONIA.

Al consumarse la conquista de México por los Españoles, -

inmediatamente se dieron a la tarea de limpiar y reordenar la ciudad ya que por todos lados había gran cantidad de cadáveres de ambos bandos sin enterrar y las epidemias y enfermedades no se hicieron esperar. El panorama era tan deprimente, que Hernán Cortés y su ejército se mantuvieron alojados buen tiempo en Coyoacán hasta que desapareciera el peligro y el ambiente fuera más soportable. Tan pronto le llegó el nombramiento de Gobernador y Capitán General de la Nueva España, y ante la presión de su gente que estaba insatisfecha por la cuantía de las riquezas obtenidas en el reparto, instauró el sistema de encomiendas y repartimiento de indios que sirvieron de base al establecimiento de las colonias españolas en las Indias en 1523. (12)

Dicho sistema fue practicado por Cristóbal Colón cuando descubrió y pobló las primeras Islas, pero estas instituciones no eran bien vistas por los reyes de España por lo que en instrucción real de 1523 se ordenó que no se encomendaran ni repartiesen indios y además se decretó su libertad, dejándolos como vasallos de la corona.

Se llamaban encomiendas a dichos repartimientos porque al entregarse a los españoles los indios destinados a servirles y tributarles, se les encomendaban a su amparo y protección, para un buen trato de sus personas, así como para que se les instruyese en la religión católica. Eran el derecho que se daba a -

(12) Loureda, Ignacio. "Elementos de Historia de México". - - Edit. librería española. S.A. pág. 67.

un individuo para cobrar y hacer suyos los tributos que pagaban un determinado número de naturales de las Indias y conforme a las leyes se extendía, cuando más a un productor, a \$2,000.00 pesos al año. (13) A pesar de la prohibición antes mencionada, los conquistadores siguieron con los partimientos y encomiendas, apoyados por los Gobernadores y Capitanes y Generales. Ante tales dificultades, la corte de España decidió reglamentar los derechos y cargos de los encomenderos tratando de suavizar el estado de los vencidos.

En la Nueva España solían cobrarse los tributos con la intervención de los caciques de los pueblos, y tanto éstos como sus primogénitos estaban exentos del tributo, y también los muy enfermos y miserables. Los repartimientos para formar las encomiendas y la designación de éstas a los que debían disfrutarlas eran encargos del Virrey y de las audiencias, pero siempre como una delegación real. En 1536, se dió la ley de sucesión por dos vidas; los encomenderos podían dejar la encomienda por una vida más a sus descendientes, esa disposición fue revocada en 1542 por leyes nuevas. Si moría el encomendero, la encomienda era considerada vacante y se sumaba al patrimonio de la corona sin volver a particulares.

En 1597, el ayuntamiento de México manifestaba que casi todas las encomiendas estaban en tercera vida, y pocas en segunda, y sin embargo los españoles en forma cínica solicitaban que

(13) Elvira de Loredo y Jesús Sotelo Inclán, "Historia de México" Edit. Trillas. México, 1963. Pág. 84.

las encomiendas fueran dadas a perpetuidad y cuando en 1566, - (14) se recibió la noticia de que el consejo de indias había de clarado que nunca consentiría tal petición, lo que llenó de indignación a los encomenderos y colmó el descontento de los españoles.

Los tributos debían pagarse en especie o en dinero, sin obligar a los tributarios a ningún trabajo involuntario, en caso opuesto debían recibir un salario suficiente; éstas disposiciones no se acataron en Nueva España y siguió exigiéndose el trabajo personal alegando que era costumbre practicada por los señores y caciques. Además, se aprovechó la existencia de una gran masa indígena, cuyo trabajo podía aprovecharse sin remuneración alguna.

En los primeros años de la dominación Española, hubo en México gran número de esclavos, reducidos a tal condición bajo pretexto de que eran rebeldes. Algunos se vendían ellos mismos como esclavos, y otros eran vendidos por los caciques.

En 1524 llegó a México el hierro que enviaron de España para marcar a los esclavos y que se llamó rescate.

Cortés protestó enérgicamente en una junta con los religiosos principales por tan inhumana idea, pero sólo consiguió limitar en algo las licencias para herrar. Con Don Antonio de

(14) Riva Palacio Vicente. "Resumen Integral de México, a través de los Siglos". Editor Gustavo S. López. México 1946, Tomo IV, Pág. 42.

Mendoza, primer Virrey de México, empezó a desaparecer la esclavitud y se negaron licencias para herrar esclavos; en 1542, las leyes nuevas, que dieron en Barcelona, (15) prohibieron la esclavitud en todas sus formas aunque en la práctica fue lenta su desaparición total.

Concretando un poco en materia de salarios, diremos que durante el período de repartimiento entre 1550 y 1650, el salario diario de los peones del campo varió de medio real a un real y medio, y que de 1650 hasta fines del siglo XVII se mantuvo entre un real y medio y dos reales y medio (8 reales = 1 peso). Se afirma en documentos coloniales que además del salario monetario, los trabajadores rurales recibían una ración adicional de maíz a la semana, y en algunos casos otros alimentos y ropa: (en el siglo XVII esta ración fue de un almud*) y en la segunda mitad del siglo XVIII de uno y medio almudes.

Apoyándonos en la crónica de otros prestigiados historiadores mexicanos, diremos que nunca éstos trabajadores recibían la totalidad de su retribución en dinero sino la mitad en especie. Lo grave es que la parte que debían percibir en dinero no se pagaba en efectivo, ya que el propietario abría una cuenta al trabajador en la que registraba los préstamos que éste solicitaba, el importe de la ropa o alimentos que adquiría en la tienda de raya, los pagos que hacía a la real hacienda por concepto de tributo debido por el trabajador, las obviaciones re-

(15) Nuñez Mata, Efrén. "México en la Historia". Ediciones botas, México, 1955 segunda edición. pag. 249

* 1 almud = 4.625 litros.

ligiosas, etc. es decir que no había pago diario o semanal del salario, sino creación de un crédito a cuenta del salario pactado. A cambio de su trabajo el trabajador percibía medios de -- subsistencia parciales que complementaba con la producción de -- otros bienes, para lo que aplicaba su propio esfuerzo y el de -- la familia. También se afirma que los trabajadores mineros per -- cibían más altas retribuciones monetarias que las de los traba -- jadores del campo y que disfrutaban de mejores condicones de -- trabajo; sin embargo los estudios de centros mineros del siglo XVII y primera mitad del XVIII muestran la persistencia del cré -- dito y del endeudamiento como formas normales en las relaciones de trabajo, lo cual va en contra de la existencia de una retri -- bución monetaria efectivamente pagada en dinero.

Las investigaciones recientes tampoco confirman la presun -- ción de que la retribución de los trabajadores mineros era supe -- rior a la de los rurales.

Sin temor a equivocarnos diremos que la verdadera superio -- ridad del trabajador minero sobre los demas residía en su parti -- cipación en los beneficios de la producción, su derecho a la pe -- pena o cantidad de mineral que podía tomar para sí una vez que concluía su tequio o jornada diaria. En algunas regiones se -- llamaba partido a la pepena, porque el trabajador partía con el propietario los tenates del mineral que lograba llenar luego al final de la jornada. (16)

(16) Bakewell, P.J. "Minería y Sociedad en el México Colonial" Edit. F.C.E. México, 1971, Pág. 72.

En los siglos XVI y XVII ni siquiera los trabajadores mineros que gozaron de más movilidad y tuvieron mayor poder de negociación, escaparon a las levadas y reclutamientos forzados que ejercía la administración colonial a petición de los propietarios, por eso en ésta época no puede hablarse en un sentido estricto de salarios monetarios efectivamente pagados; ni de trabajadores que disfrutaran de libertad de movimiento y de libertad para contratar su trabajo. (17) Finalmente debemos de mencionar que en la recopilación de las Leyes de Indias había disposiciones justas sobre la jornada de trabajo, sobre salario mínimo, obligación de pagar el salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, etc. pero en la práctica todo fue palabra muerta prevaleciendo la fórmula de guárdese pero no se cumpla.

2.3 EL SALARIO EN LA CONSTITUCION DE 1824.

La Constitución Federal del 4 de octubre de 1824; consta de VII títulos, subdivididos en secciones y de 171 preceptos. Establece los principios republicanos y federalistas ya expuestos en el Acta Constitutiva formulada por Ramos Arizpe y declara que la religión es y será católica apostólica y romana, divide el supremo poder de la federación en Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

"El Acta prevé que los Estados no podrán oponerse a su texto ni a los preceptos que sancione la Constitución General y

(17) Zavala, Silvio. "La Libertad en el movimiento de los Indios en Nueva España". Edit. Librería Font. México, 1971. Pág. 358 y Sigs.

que tampoco podrán aprobarse las Constituciones locales hasta - en tanto no se sancione aquella". (18) Consagra el principio de que la soberanía reside radical y esencialmente en la nación; - establece la división de poderes, esquematizando las facultades de cada uno; fija el ámbito de la autoridad federal y demarca la de los Estados. Se afirma que se estableció un sistema federal más completo que el que tenemos actualmente porque no se restringían las facultades de los Estados de su régimen interior, e inclusive las legislaturas locales podían proponer candidatos para la Presidencia de la República.

En sus artículos se consignan las primeras garantías individuales como son el prohibir a todo funcionario público privar de la libertad a un ciudadano e imponer penas, si no eran acordadas por tribunales competentes establecidos con anterioridad. Así también consigna la libertad de escribir, imprimir y publicar ideas políticas con las restricciones que establezcan las leyes.

Desafortunadamente la independencia política no mejoró si no que empeoró las condiciones de vida y de trabajo de las masas campesinas y obreras. Ya en la época colonial las Leyes de Indias estaban escritas, disposiciones justas para las clases trabajadoras, aunque éstas no se hayan cumplido, sin embargo ésta Constitución no incorporó los preceptos reivindicatorios ni

(18) Olavarria, Enrique. "México a través de los Siglos" Edit. Gustavo S. López México, 1946. Pág. 90.

los ideales grandiosos expresados por Morelos en el punto 12 de "Sentimientos de la Nación", en el Congreso de Chilpancingo, el 14 de Septiembre de 1813 y ratificados en el decreto de Apatzingan de 1814 con el sentido de "Mejorar el Jornal, dignificar al obrero y redimir al campesino".

En 1823 había aumentado a 18 horas la jornada de trabajo, dos horas más que en los últimos años del siglo XVIII durante la colonia, y los salarios habían sido rebajados a dos reales y medio, de cuatro reales que eran anteriormente. En tanto que la mujer obrera y los niños percibían un real diario en la industrial textil.

En ese mismo año había 44,800 trabajadores en jornadas de 24 a 60 horas consecutivas en el interior de las minas. En siete fábricas textiles laboraban 2,800 trabajadores. Por otra parte, estos salarios insuficientes se reducían aún más por los exagerados precios de los artículos y alimentos de primera necesidad que el trabajador compraba en la tienda de raya pagando el doble o triple de su valor en el mercado.

Actualmente el Gobierno ha instalado por todos los rincones del país, tiendas populares como las CONASUPO y las del Departamento del D.F. para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores de más bajos recursos.

En síntesis, a pesar de no regular en modo alguno la jornada laboral ni los salarios para ambos sexos, dicha ley consti

tuye un testimonio histórico muy valioso de nuestras instituciones.

2.3.1 EL SALARIO DE LA CONSTITUCION DE 1857.

En la constitución de 1857, lo mismo que en la de 1824, no se tomó en cuenta el clamor popular de la clase trabajadora con objeto de que se expidieran leyes de protección al trabajo, y muy especialmente en lo referente al salario.

El maestro Mario de la Cueva dijo atinadamente que en el Congreso Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho de trabajo al ponerse a discusión el artículo cuarto del -- proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo. (19) Vallarta suscitó el debate y en su brillante -- discurso puso de manifiesto los males de ese tiempo y subrayó la necesidad de acudir en auxilio de las clases trabajadoras; -- desafortunadamente confundió el problema de la libertad de in-- dustria con el de protección al trabajo, por lo que dicho con-- greso se desvió del punto a discusión y se votó en contra de un derecho de trabajo.

El Proyecto de Ley de Vallarta abarca los siguientes con-- tratos:

- a). Servicio doméstico.
- b). Servicio a jornal.
- c). Contrato de obras a destajo o a precio alzado.

(19) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo"; Edit. Porrúa. Pág. 114.

- d). De los porteadores y alquileres.
- e). Contrato de aprendizaje
- f). Contrato de Hospedaje.

Ignacio Ramírez "El Nigromante" queriendo apoyar a Vallarta, pero con una idea más concreta, pronunció brillante discurso ante el Congreso Constituyente de 1856-57 en el cual exigió una Constitución que reivindicara los derechos de la clase desposeída y liberara a los jornaleros de la inhumana explotación de que eran objeto tanto en el campo como en los talleres de las ciudades, por parte de los insaciables capitalistas.

En una parte de su intervención ante el congreso-expresó: "El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros.

El jornalero es un hombre que a fuerza de penas y continuos trabajos arranca de la tierra a la espiga que alimenta, a la seda y el oro que engalana a los pueblos, en su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que exista un valor, ahí se encuentra la efigie soberana del trabajo". (20)

(20) "México a través de sus Constituciones, Tomo II, México - 1967. Editada por la H. Cámara de Diputados XLVI Legislatura. Pág. 287.

La proposición de Ignacio Ramírez no encontró eco favorable en la votación y entonces las garantías sociales del trabajador y del campesino quedaron pendientes por resolver por lo que en la Constitución de 1857 se resolvieron solamente los problemas de la desamortización de los bienes eclesiásticos y se garantizó la libertad del trabajo en los artículos cuarto y quinto.

2.3.2 EL SALARIO EN LA CONSTITUCION DE 1917.

La Revolución Mexicana de 1910, reanudada en 1913 es el antecedente histórico inmediato de la Carta Magna vigente, promulgada el 5 de febrero de 1917 en la ciudad de Querétaro. El origen de la revolución a su vez, fue la permanencia de Porfirio Díaz en el poder durante más de 30 años, tiempo en el cual se dieron siete reelecciones, de las cuales seis fueron consecutivas.

El General Porfirio Díaz asumió por vez primera la Presidencia de la República, el 28 de Noviembre de 1876 y se perpetuó como Jefe de Estado hasta el 15 de mayo de 1911 en que renunció forzado por la revolución.

A partir de 1906 ocurrieron las primeras manifestaciones obreras de protesta en gran escala, los años de 1881, 1889, 1890, 1891 y 1895 sobresalen por el inmenso número de huelgas ocurridas.

Diversos autores coinciden en afirmar que "durante el Porfirismo el número de huelgas alcanzó la cifra de 250". (21)

Los sueldos de los campesinos entre 1877 y 1910 oscilaban alrededor de los 25 centavos diarios, en el centro del país, y entre 20 y 26 centavos en el norte, además de ciertas prestaciones. El Lic. Luis Cabrera, el 3 de diciembre de 1912, pronunció un discurso en el que explicó que, en semana santa el trabajador le compraba a su mujer unas enaguas de percal, a los hijos un par de huaraches y para él alguna insignificancia para cubrirse.

Este préstamo era de tres a cinco pesos por peón, para la festividad de Todos los Santos el préstamo era de seis a diez pesos y el último préstamo del año era el de Nochebuena.

El citado orador calculó que el peón se endeudaba con treinta pesos al año, cantidad imposible de pagar por representar la cuarta parte de su escaso salario anual.

La situación del trabajador, algo mejor que la del campesino, era agobiante, salario reducido, jornada de trabajo que muchas veces duraba de las siete de la mañana hasta las ocho de la noche; otras veces trabajaban quince o dieciseis horas, dándose el caso de niños de cinco años que ya trabajaban. No existía el descanso dominical; los accidentes de trabajo eran muy -

(21) Carpizo, Jorge. "La Constitución Mexicana 1917". Edit. Porrúa, México, 1983. Pág. 29.

frecuentes y al quedar el trabajador inservible lo retiraban -- sin indemnización.

Don Venustiano Carranza asumió la Primera Jefatura del Ejército Constitucionalista y después de una larga campaña militar, logró derrotar primero a los federales y después a los mismos revolucionarios descontentos y fue sólo hasta septiembre de 1916 en que pudo convocar al Congreso Constituyente.

El 21 de noviembre de ese año la asamblea se instaló en Querétaro, y el día 30 eligió Mesa Directiva. El primero de Diciembre Carranza entregó el proyecto de Carta Reformada y al analizar dicho proyecto nos damos cuenta que era casi idéntico a la Constitución de 1857 y en muchos casos se limitó solamente a cambiar la redacción de los artículos, haciéndolos más explícitos pero sin tocar el contenido de los mismo.

Al discutir el artículo quinto un grupo de Diputados de ideas avanzadas propuso que se incluyeran en él bases reguladoras del trabajo, a lo que se opusieron otros Diputados del grupo renovador". (22)

Las polémicas al respecto no se hicieron esperar, Manjarez fue el primero en proponer que el problema laboral se tratara en todo un capítulo o título de la norma fundamental, en una parte de su intervención dijo: "A mí no me importa que ésta

(22) Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Edit. Porrúa. México, 1964. Pág. 47

Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los -
jurisconsultos, a mí lo que me importa es que se den las garan-
tías suficientes a los trabajadores, instruízcamos todas las -
reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios
que necesitan, atendámos en todas y cada una de sus partes lo -
que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuen-
ta". (23)

Al continuar la discusión el día 27 de diciembre y al ha-
cer uso de la palabra, Porfirio del Castillo se declaró en con-
tra del año obligatorio del trabajo y dijo que si el patrón que
ría conservar al obrero que lo tratara bien le diera una jorna-
da justa y sobre todo un salario equitativo.

El discurso del Diputado Gracidas tiene singular importan-
cia, pues fue el primero en pedir que el trabajador participara
de las utilidades de la empresa, considerando éste punto como -
el más importante de toda la legislación laboral, ya que consti-
tuía un estímulo para el obrero, por ser dicho precepto el que
podía resolver parte del problema de la injusticia social.

Por lo que se refiere al artículo quinto ya reformado, só-
lamente se agregó el último párrafo: "El contrato de trabajo só-
lo obligará a prestar el servicio convenido por un período que
no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la -
renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos po-

(23) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", 4a.
Edición. Editorial Porrúa. México. 1977. Pág. 52

líticos o civiles".

La Fracción X del artículo 73 dice: "El Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo".

Con los proyectos de Macías y de Rojas y con los postulados fundamentales de los debates, se formó la estructura del artículo 123 el cual desde entonces en sus distintas fracciones, contempla lo referente a la jornada de trabajo, el salario, - tiempo y forma de pagarlo, protección del mismo ante el patrón y sus acreedores, etc.

El día 13 de enero de 1917, se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución; y en la noche del día 23 continuó la lectura del artículo 123 y al no suscitarse ninguna discusión ni incidente digno de anotarse, el artículo 123 y quinto se votaron al mismo tiempo y fueron aprobados por unanimidad.

2.3.3 EL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931.

El 31 de Agosto de 1929 se modificó la fracción X del artículo 73 de la Constitución, dándole al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo. En ese mismo año se formuló un proyecto de código Federal de Trabajo conocido como "Proyecto Portes Gil". (24) que fue el antecede-

(24) Trueba Urbina, Alberto "Nuevo Derecho del Trabajo". 4a. - Ed. Edit. Porrúa. México, 1977. Pág. 170.

dente directo de la actual Ley Federal de Trabajo. Dicho proyecto fue objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso, y al encontrar oposición entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patrones, ocasionó que fuera retirado.

En dicho proyecto se reglamentaron además del trabajo del campo, el minero, el ferrocarrilero y el de los aprendices. Dos años después se celebró en la Secretaría de Industria, una convención obrero-patronal, y las ideas de ahí expuestas sirvieron para reformar el proyecto antes citado y formular uno nuevo.

Aprobado por el Ejecutivo y por el Congreso, dicha Ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931, y estuvo vigente hasta 1970 en que varios de sus preceptos fueron reformados en favor de los trabajadores en general.

En la misma exposición de motivos se precisó que es muy necesaria la implantación de una Ley Federal del Trabajo pues aunque las relaciones entre obreros y patrones se regían por las bases establecidas en el propio artículo 123 por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre de los medios industriales de este tiempo, y por la Jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dichas normas no eran suficientes; siendo aprovechada esta situación por los patrones para explotar al trabajador y pagarle un salario injusto e insuficiente.

Igualmente, analizando el concepto de salario, vemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía el salario, en su artículo 84, como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; a todas luces se ve que este concepto tiene un alcance mucho más amplio, la ley superó la concepción contractualista del salario que yacía en el fondo de la ley de 1931 y la sustituyó con la idea de que el salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda, por acuerdo del trabajador y el patrono, por contratos colectivos y contratos Ley o la Ley misma.

Interpretación Jurisprudencial de la Ley de 1931.

"En cuanto a salaris, admite como válidas las retenciones cuando no sean inferiores al salario mínimo o al remunerador, - así como la integración del salario con las ventajas económicas establecidas en el contrato.

Por lo que se refiere al salario remunerador de los porteros que fijan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puede ser inferior al mínimo, atendiendo a las diversas circunstancias -- que concurren en el caso". (25).

2.4 LA IMPLANTACION DEL SALARIO EN ALGUNAS ENTIDADES.

La Ley de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de -- 1914 reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, introdujo algunos capítulos de previsión so-

(25) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 4a. Edición. Editorial Porrúa, México, 1977. Pág. 170.

cial y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La jornada máxima era de nueve horas. La jornada no podía ser continua, y debían concederse dos descansos de una hora cada uno.

Respecto a la jornada a destajo, dispuso que la retribución sería tal, que produjera cuando menos en nueve horas de la bor, el salario mínimo y que podría realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

El artículo quinto transitorio de la ley de diciembre de 1915, fijó en un peso veinticinco centavos el salario mínimo, - con excepción del de los mineros que sería de dos pesos diarios, conforme al artículo primero, el salario mínimo en el campo sería de sesenta centavos; pero el campesino también tendría derecho a las siguientes prestaciones: habitación, combustible, -- agua y pastos para todos los animales domésticos.

Los artículos séptimos, noveno, décimo, onceavo y doceavo, consignaban importantes medidas de protección al salario:

- a). El pago debía hacerse en moneda de curso legal.
- b). Quedó prohibida la tienda de raya.
- c). El pago de los salarios debía hacerse cada semana.
- d). No procedía embargo sobre salarios menores de dos - pesos veinticinco centavos diarios, a menos que al acreedor fuera otro obrero.

e). Las deudas adquiridas por los trabajadores del campo prescribirían a los catorce meses de haberse contraído.

f). No podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores a las fijadas como mínimo al momento de expedirse las leyes de trabajo.

El 4 de Octubre de 1914, el Gobernador de Veracruz Coronel Manuel Pérez Romero, estableció el descanso semanal en todo el Estado, la ley del trabajo fue promulgada por Cándido Aguilar el 19 de Octubre de ese mismo año.

El artículo quinto fijaba en un peso el salario mínimo -- que debían percibir los trabajadores. El salario podía pagarse por día, por semana o por mes. En los contratos de obras a destajo o precio alzado, podía pagarse en fechas diversas pero teniendo siempre en cuenta el mínimo fijado. El pago del salario debía hacerse siempre en moneda nacional.

Se ordenó en el artículo sexto que cuando el obrero viviera por costumbre en las haciendas, fábricas o talleres, bajo la dependencia inmediata de los patrones, además del salario habría de recibir los alimentos.

El artículo quinto declaró extinguidas las deudas que hasta el momento de ser promulgada la ley reportaran los campesinos en favor de sus patrones.

El decreto del 12 de Diciembre de 1914, promulgado por --

Don Venustiano Carranza, anunció en su artículo treinta y tres la implantación del salario mínimo, ordenando la creación de un organismo federal que tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fijara anualmente el que debiera pagarse en cada región y en cada industria. Esto corresponde al proyecto de ley sobre contrato de trabajo presentado por el Lic. Rafael Zuberan Capmany.

El 11 de Diciembre de 1915, se promulgó la ley del trabajo en el Estado de Yucatán bajo la brillante obra legislativa del General Alvarado. (26)

En ese entonces el artículo 84 de dicha ley rezaba: "El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite 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 de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para colocarle en condición mejor de lo que hasta ahora ha vivido". (27)

En otro de los artículos se autorizó a las Juntas de Conciliación y al tribunal de Arbitraje para que fijaran el salario, previo el estudio correspondiente, indicándose en el artículo 83 que en ningún caso sería menor de dos pesos, suma que

(26) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1938. Edít. Porrúa. Pág. 104

(27) Idem. Pág. 115

en aquellos tiempos debió parecer exagerada.

Con justificada razón se afirma que la Legislación de Yucatán representó en ese entonces uno de los pensamientos más -- avanzados de la época. De todo lo antes expuesto, nos damos -- cuenta que de 1900 a 1915, el salario más bajo correspondió a -- los trabajadores del campo con sesenta centavos diarios y el -- más alto fue de los mineros con dos pesos.

En cierta forma los mineros eran, la clase trabajadora me -- jor remunerada aún cuando la explotación de que eran víctimas, los lugares insalubres en que desarrollaban sus labores (gases tóxicos, pésima alimentación y deficiente ventilación) hicieron que su promedio de vida disminuyera notablemente. El ideal de lo que debe ser el salario mínimo y para lo que debe servir está aún en la actualidad muy por debajo de lo que debería ser, como se demostrará en este trabajo.

CAPITULO TERCERO

3. EL SALARIO DESDE EL PUNTO DE VISTA
E C O N O M I C O .

El salario, considerado en la economía de empresa privada - como una mercancía sujeta a los fenómenos propios de las otras mercancías, ha sido, como el precio, el interés, la productividad, etc. motivo de encendidas polémicas, ya sea para explicar el cambio de sus niveles en el tiempo y en el espacio o bien para analizar la suerte de sus devengadores, los asalariados.

Los salarios representan en el estudio de la teoría económica, un tema amplio que ha tenido, contradictorias explicaciones, pues cada escuela económica ha tratado de presentar la teoría de acuerdo con la doctrina que le es propia, y así algunas lo ven como una interpretación pesimista del enfoque liberal -- que lo analiza dentro del marco de la oferta y la demanda- la social cristiana, que los satura con prédicas morales, y otros marxistas, que lo denuncian como un elemento de simulación de la explotación por el capitalismo.

Para tratar de contestar a las diferentes interrogantes que flotan en la mente de todos nosotros, los economistas han establecido una serie de argumentos llamados teorías o leyes y cuya pretensión es demostrar los fenómenos económicos científicamente, por lo que en seguida analizaremos las principales teorías económicas que se han desarrollado sobre el salario.

3.1 TEORIA DEL SALARIO NATURAL.

Su exponente fue David Ricardo, y afirmó que el precio natural del trabajo, es el que suministra a los obreros los medios para subsistir y perpetuar su especie sin acrecentamiento ni disminución. (28)

!La consigna era reproducirse sin aumentar!, Ricardo no entendía referirse a un mínimo indispensable para la vida, pero dominado por su idea original, hizo depender esencialmente la tasa de los salarios de la cantidad de población y por lo tanto del refrenamiento moral, confiando poco en un aumento durable del salario más allá de un nivel que si no coincidía con el mínimo necesario para vivir, tampoco podía superarlo en mucho.

Ricardo estuvo influenciado fuertemente por el pastor protestante inglés Malthus, cuya teoría es falsa, pues ha quedado demostrado a través de los años por sistemas económicos de salarios altos como ocurre en países altamente desarrollados.

Sin embargo, pese a lo absurdo de la teoría de Malthus, la burguesía la aceptó con entusiasmo ya que permitía justificar todas las llagas del capitalismo, partiendo de dicha teoría, se podía atribuir el desempleo al crecimiento numérico absoluto de la clase obrera, excesivamente rápido, y la miseria podía explicarse por el excedente de bocas.

(28) Arias, Gino. "Manual de Economía Política". Buenos Aires 1942. Pág. 287.

Thuner busca justificar el salario natural mediante la siguiente fórmula.

$$s = a + y = \frac{a}{b}$$

s = Salario natural

a = Lo que cubre el mínimo de existencia.

y = El exceso de producción obtenida por su rendimiento.

b = El valor de lo producido.

Esta fórmula es obsoleta, ya que no nos dice nada ni tiene ningún sentido práctico aplicable.

El precio natural viene a constituir la remuneración que le permita al trabajador obtener un mínimo de mercancías y servicios para su subsistencia. De aquí se infiere que cuando el precio de mercado supera al natural, el trabajador puede gozar de ciertas comodidades e inclusive mantener a su familia en buenas condiciones, pero cuando el precio de mercado es inferior al natural, los trabajadores sufren los efectos de la miseria.

Pero además de los determinantes oferta y demanda, añade Ricardo, las alzas o bajas de los salarios están sujetas a los precios de los bienes en los cuales el obrero gasta su salario.

Interpretando lo anterior se puede deducir que el trabajador en el sistema de la compra-venta de la mano de obra como --

mercancía, está condenado a recibir salarios que sólo le sirven para subsistir sin modificar sus condiciones de vida.

3.2 TEORIA DE LA LEY DE BRONCE.

Lasalle proclama la ley de bronce de los salarios, que dice "el salario da al obrero lo necesario para vivir, pero nunca le dará para su vejez, enfermedades y demás circunstancias imprevistas".

El salario aparece de ésta manera como mínimo de subsistencia y como prima de amortización para reemplazo humano o en otras palabras, "el salario constituye la remuneración mínima y estrictamente necesaria para permitir al trabajador y a su familia vivir". (29)

William Petty, considerado por Marx como padre de la economía política burguesa dijo: "La ley debería asegurar al obrero únicamente los medios de vida porque si se le permite percibir el doble trabajará la mitad de lo que sería capaz de hacer y de lo que haría, y eso representa para la sociedad la pérdida de igual cantidad de trabajo".

Lasalle afirma que en término medio, el jornal de los obreros se "reduce siempre, bajo la acción de la oferta y la demanda, a lo indispensable para el sostenimiento de la vida o sea a lo que un pueblo dado necesita habitualmente para la con-

(29) William Petty, "Historia de las Doctrinas Económicas". -- Editorial Grijalbo, México, 1959. Pág. 119.

servación y la propagación de los hombres".

Lasalle al igual que Ricardo ven de ésta manera pesimista el porvenir de la clase trabajadora, al considerar que el precio de su salario sólo servirá para procurarse los alimentos y servicios y los de su prole, mientras se establezca a través de los tiempos un proyecto de ley que tienda a fijar un tipo justo de remuneración.

Es evidente que éstas teorías que hemos enunciado brevemente no pueden explicarnos la determinación del nivel de salarios en éste momento, pues en aquel entonces no había factores imprevistos como la intervención del Estado, los grupos sindicales, los progresos tecnológicos, etc. por sólo mencionar algunos, lo que hacen imposible que dichas teorías de valor histórico tengan algún valor explicativo en nuestra actual realidad salarial.

En la práctica, es el Estado quien tiene que decidir la política salarial a seguir por estar en mejores condiciones de conocer el nivel de vida y por ser el único organismo con poder suficiente para darles el carácter obligatorio necesario.

3.3 TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.

Teoría de la Escuela Psicológica-utilitaria. La Escuela utilitaria, derivada de Jevons, desarrolló ampliamente la teoría de la productividad del trabajo. El principio Psicológico

Jevonsiano, según el cual el trabajador lleva el empleo directo, o la oferta de su trabajo hasta el punto de equilibrio entre la pena que le ocasiona el trabajo y la satisfacción que de él obtiene. En la mayor parte de las ocupaciones, la cantidad de trabajo que da un pesar mayor que la satisfacción, debe ser pagada de ordinario al mismo precio que el resto del trabajo; así que el precio total del trabajo, está determinado por el sufrimiento que ocasiona al obrero aquella parte del trabajo que él ejecuta con mayor repugnancia, y está casi a punto de rechazar.

Es esta una teoría contradictoria e insostenible ¿Puede un trabajador calcular la cantidad de placer o dolor que le cause un trabajo, o suspender el mismo tantas veces como sea necesario entre la pena y la satisfacción como la enuncia su autor?

Definitivamente aquí entra en juego el aspecto objetivo y subjetivo, pues para una persona desempeñar determinado trabajo con un salario definido le puede resultar agradable y en cambio, a otro trabajador, el mismo salario y tipo de trabajo le pueden parecer desagradable y en su caso, rechazarlo.

Igualmente ésta teoría no aporta nada novedoso al problema salarial actual, ante la grave crisis económica que nos agobia y el impresionante ejército de desempleados y subempleados que padecemos ante esta disyuntiva. ¿Hay alguien que rechace un trabajo por el simple hecho de no agradaarle?

3.4 TEORIA DE LA PLUSVALIA.

La doctrina Marxista considera a lo que llama fuerza de trabajo como una mercancía, sujeta a la ley de la oferta y la demanda. El obrero, desposeído de bienes materiales por la concentración capitalista, sólo tiene, para la satisfacción de sus necesidades, la fuerza de su trabajo que tiene un valor de cambio para producir los satisfactores de subsistencia; y otro valor de uso que consiste en la preparación del poder de ese mismo trabajo.

El valor que crea la fuerza de trabajo es superior al de los satisfactores necesarios para mantenerlo, pues produce más valor de lo que cuesta, quedando así un margen o ganancia que aprovecha el capitalista para su propio beneficio y al que Marx le ha llamado plusvalía.

El valor de cambio de una mercancía será pues equivalente al número de horas que haya tardado el obrero para producirla - siendo vendida por el capitalista en dicho valor, dando en cambio al obrero únicamente su salario o sea el precio con que el empresario compra la fuerza del trabajo.

El clásico ejemplo de Marx da una idea materialista de la plusvalía: "comprada la fuerza de trabajo, el poseedor del dinero tiene el derecho de consumirla, es decir, de obligarla a trabajar durante un día entero de doce horas, pero el obrero crea en seis horas (tiempo de trabajo necesario) un producto que bas

ta para su mantenimiento; durante las seis horas restantes (tiempo de trabajo "suplementario") engendra un plus producto "no retribuido por el capitalista, que es la plusvalía". (30)

Carlos Marx enunció su teoría y supo distinguir la plusvalía absoluta, relativa y extraordinaria y demostró que mediante una fórmula matemática sencilla podemos medir la cuenta de plusvalía o grado de explotación capitalista y así afirmó que con el desarrollo del capitalismo crece la cuota de plusvalía.

"En los EEUU; la cuota de plusvalía en la industria minera y de la transformación, calculada a base de datos oficiales fue: en 1889, el 145%; en 1919, el 165%; en 1929, el 210%; en 1939 - el 220%; en 1947 el 260% y en 1955 (con la industria de la transformación) el 306.3%" (31)

3.5 CONSIDERACIONES DE LAS TEORIAS ANTES ENUNCIADAS Y LA MAS ACEPTABLE EN LA PRACTICA.

De lo antes expuesto se desprende que éstas doctrinas tratan de explicar el salario, pero sometiéndolo a diversas circunstancias que en el momento actual ya no funcionan, y podemos afirmar que la doctrina marxista que considera el trabajo como una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda tal vez es la que se acerca más a la realidad, muy a pesar de la incon-

(30) Trueba, Urbina Alberto. 4a. Edición. Edit. Porrúa, México, 1977. Pág. 171.

(31) P. Nikitin, "Economía Política"., Editorial Fondo de Cultura Popular. México, 1972, Séptima Edición. Pág. 69.

formidad justificada de juristas mexicanos, que consideran la fuerza de trabajo como una mercancía.

Finalmente la teoría de la plusvalía confirma el fenómeno económico de la concentración capitalista por la reinversión de capitales de empresas transnacionales expandidas por todo el orbe.

CAPITULO CUARTO

4. CONCEPTO Y DIVERSAS CLASES DE SALARIO.
SU NATURALEZA

El término salario proviene del latín *salarium* derivado de sal.

"Cantidad de sal que se entregaba como compensación de un servicio".

Cantidad de sal que se entregaba a los soldados. Posteriormente se entendió "como recompensa que los amos daban a los criados por razón de sus servicios o trabajo". (32)

Federico Benthàm dice que "Salario es la cantidad de dinero que un patrón paga a su empleado, según lo estipulado por el contrato a cambio de los servicios que presta". (33)

La fuerza de trabajo es una mercancía cuyo precio se discute entre el obrero y el patrón, y de ésta discusión surge el salario. El salario es, pues el precio en que se compra la mercancía- trabajo.

El Lic. Euquerio Guerrero nos dice que el salario "Es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador".

(32) Diccionario de la real Academia Española. Décima octava Edición, Madrid. 1956.

(33) "Benthàm, Federico. "Curso Superior de Economía Política". Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1938, Pág. 243 .

El maestro Alberto Trueba Urbina categóricamente afirma - que "La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; - una de las formas de remuneración del servicio prestado y que - tiene, además, por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de distracciones del trabajador y de su familia. Concluye que la remuneración nunca es compensatoria del trabajo desarrollado e invoca la teoría de la plusvalía que ya - explicamos anteriormente". (34)

El maestro Mario de la Cueva sostiene que "Salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a - fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la - dignidad de la persona, o bien una retribución que asegure al - trabajador y a su familia una existencia decorosa". (35)

Naturaleza del salario.- Doctrinalmente se ha discutido mucho la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos y especialmente para el sistema capitalista, la fuerza del trabajo es una mercancía y tiene valor que, expresado en dinero es el precio de la fuerza de trabajo. Debido a esto, los economistas burgueses, al tratar de ocultar la explotación capitalista, afirman que "El salario es el precio del trabajo del - obrero".

(34) De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa tomo I, México, 1979. Pág. 297.

(35) Trueba, Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo" Edit. Porrúa, 4a. Ed. México, 1977 pág. 291.

Analizando todas y cada una de las definiciones anteriores nos damos cuenta que son diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación, como salario, sueldo, jornal y retribución. Expresiones éstas, que han sido acomodadas para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

Además no hay que perder de vista que dichos conceptos -- fueron expresados por jurisconsultos mexicanos y economistas extranjeros de reconocido prestigio, por lo que es muy difícil hacer una crítica jurídica sin tomar en cuenta el punto de vista económico.

Concepto particular de salario.- En nuestro concepto nos permitimos afirmar que el salario es un pago que percibe el -- obrero, empleado, jornalero o campesino de su patrón a título de retribución, recompensa o participación por su trabajo o por la fuerza de trabajo que ha prestado a la actividad de producción en que fuera empleado.

4.1 SALARIO JUSTO.

Muchas corrientes económicas han dado sus puntos de vista al respecto y no se ponen de acuerdo: para el liberalismo, salario justo es aquel que se pacta libremente entre el patrono y el obrero; ambos sujetos libres o iguales natural y legalmente; no siendo el patrón deudor, más que de lo acordado, y no pueden

do reclamar el trabajador más de lo estipulado, los liberales - dicen que el contrato de trabajo es un contrato como cualquier otro en que a las partes les compete discutir sus condiciones y si en una de sus cláusulas el obrero acepta una cantidad como - salario, libremente y sin presión alguna, debe considerarse ese salario como justo y el patrón al pagar lo estipulado cumple -- con su deber.

Sin embargo en la realidad actual vemos que el trabajador, al ejercer su libertad para contratarse con un patrón que le pa gue un salario justo, se ve en la disyuntiva de escoger entre - un salario insuficiente e injusto, o quedarse sin trabajo por - lo que, aún en su perjuicio, prefiere optar por lo primero.

Confirmando la desigualdad existente entre el patrón y el obrero; Adam Smith sentenció, "A la larga el patrón no puede -- prescindir del obrero, como el obrero no puede prescindir del - patrón, pero no lo necesita tan imperiosamente. El patrón pue- de aguardar, el obrero no, y está en cierta manera a merced del patrón".

Por tratarse de un concepto tan especial que pertenece al mundo de los valores, es difícil su definición, pero podemos -- afirmar que un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, de orden material, moral, so- cial e intelectual del individuo como trabajador.

4.1.1 EL SALARIO MINIMO

Asomándonos brevemente a la ventana de la historia nos damos cuenta que, ya desde la Edad Media, la Iglesia Católica insistió siempre en un salario justo, lo cual resultaba en un trato más humano para los obreros. De la misma manera como ya comentamos en capítulos anteriores, Diocleciano emitió un edicto fijando el máximo de los salarios que podían pagarse a los trabajadores según su especialidad.

Asimismo en 1931 se promulgó en Alemania una ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar los salarios de los obreros.

Al ocurrir la Revolución Francesa, se hicieron los primeros intentos por establecer ya no un máximo sino un mínimo del monto de los salarios. Nuevamente fueron Australia y Nueva Zelandia los países pioneros en cuanto a la legislación laboral - se refiere, los cuales pusieron en vigor una legislación que -- fue modelo para la elaboración de las leyes del trabajo del Estado de Yucatán, y que sirvió como antecedente del artículo - - 123.

Es también muy importante dejar asentado que las leyes de Australia y Nueva Zelandia crearon los consejos del salario, cuya función consiste en fijar periódicamente el mínimo de los salarios.

La doctrina y las leyes mismas hablan de salario mínimo como aquél que permite al obrero, colocado en condiciones medias, a vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal.

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". (36)

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), en su proyecto de convención de 1928, tampoco aportó un concepto claro de lo que se debía entender por salario mínimo y únicamente se tiene la disposición del tratado de Versalles, que es más vaga que los preceptos de las leyes de Australia y Nueva Zelandia.

Visto lo anterior, nos damos cuenta que no existe un concepto preciso sobre el salario mínimo, por lo que esto ha dado lugar a encendidas polémicas sobre el criterio que se sigue en la actualidad para su fijación.

El salario mínimo se implantó por primera vez en nuestro país, en el Estado de Veracruz el 19 de Octubre de 1914, al pro

(36) De La Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, México. 1938. Pág. 567.

mulgarse la Ley de Cándido Aguilar, por lo que los principios contenidos en ésta ley quedaron plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917, cumpliéndose así el postulado que había pregonado Don Venustiano Carranza, de reivindicar a la clase trabajadora con una legislación de rango Constitucional.

Con motivo de la sanción de la Ley Federal del Trabajo, y del artículo 123 promulgada en 1932, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje quedaron encargadas de fijar los salarios mínimos a partir del bienio 1934-1935; pero a partir de 1964-1965 ésta tarea quedó a cargo de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, con el auxilio de las comisiones regionales. Así en 1934 se establecieron salarios mínimos generales para los trabajadores de la ciudad y el campo. El primero de Enero de 1943, entró en vigor la ley de compensación de emergencia al salario insuficiente que se estableció en la ciudad, para montos menores de \$10.00 pesos diarios.

El Presidente Adolfo López Mateos inició las reformas del artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo al reparto de utilidades de las empresas, entre los trabajadores (Fracción IX) y a los salarios mínimos (Fracción VI). Aprobadas éstas en 1962, entraron en vigor a principios de 1963, y surgieron nuevas bases para el sistema de cálculo y crearon los salarios mínimos profesionales, o sea aquellos que postulan una remuneración equitativa tomando en cuenta la capacidad y destreza del trabajador.

En el cuadro siguiente se registran los salarios mínimos generales, y del campo, desde el bienio 1934-1935, en que fueron establecidos, hasta los que rigen en la actualidad.

SALARIOS MINIMOS EN MEXICO

C I U D A D.		DEL CAMPO.
1934-1935	- \$ 1.15	1.09
1936-1937	- 1.31	1.21
1938-1939	- 1.46	1.31
1940-1941	- 1.52	1.30
1942-1943	- 1.52	1.35
1944-1945	- 1.90	1.62
1946-1947	- 2.48	2.05
1948-1949	- 3.01	2.40
1950-1951	- 3.35	2.66
1952-1953	- 5.44	4.46
1954-1955	- 6.42	5.40
1956-1957	- 8.30	6.99
1958-1959	- 9.81	8.20
1960-1961	- 10.76	9.30
1962-1963	- 13.03	10.82
1964-1965	- 17.33	14.78
1966-1967	- 20.01	17.42
1968-1969	- 23.21	20.12
1970-1971	- 26.99	23.48

SALARIOS MINIMOS EN MEXICO

C I U D A D		DEL CAMPO.
1972-1973	- 31.93	27.73
1973 (1)	- 37.68	32.72
1974 (2)	- 43.42	37.79
1974-1975	(3) 52.97	46.10
1976 (4)	- 64.74	56.55
1976 (5)	- 79.63	69.55
1977	- 87.56	76.48
1978	- 99.37	88.50
1979	- 116.02	106.81
1980	- 136.62	134.16
1981	- 178.87	178.87
1982 (6)	- 239.61	239.61
1982 (7)	- 311.51	311.51
1983 (8)	- 387.98	387.98
1983 (9)	- 448.04	448.04
1984 (10)	- 584.28	584.28
1984 (11)	- 816.00	816.00
1985 (12)	-1,060.00	1,060.00
1985 (13)	-1,200.00	1,200.00
1986 (14)	-1,650.00	1,650.00

(1) Salarios mínimos vigentes del 17 de Septiembre al 31 de Diciembre de 1973.

(2) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al siete de Octubre de 1974.

(3) Salarios mínimos vigentes del 8 de Octubre de 1974 al -

- 31 de Diciembre de 1975.
- (4) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al 30 de Septiembre de 1976.
 - (5) Salarios mínimos vigentes del primero de Octubre al 31 de Diciembre de 1976.
 - (6) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al 31 de Octubre de 1982.
 - (7) Salarios mínimos vigentes del primero de Noviembre al 31 de Diciembre de 1982.
 - (8) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al 13 de Junio de 1983.
 - (9) Salarios mínimos vigentes del catorce de Junio al 31 de Diciembre de 1983.
 - (10) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al 31 de Mayo de 1984.
 - (11) Salarios mínimos vigentes del primero de Junio al 31 de Diciembre de 1984.
 - (12) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al 31 de Mayo de 1985.
 - (13) Salarios mínimos vigentes del primero de Junio al 31 de Diciembre de 1985.
 - (14) Salarios mínimos vigentes del primero de Enero al 31 de Mayo de 1986.

Como concepto actual, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 indica que salario mínimo es la cantidad menor que

debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y 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.

El sistema de fijación de los salarios mínimos legales -- adoptados en México se ha caracterizado por los siguientes elementos:

En primer lugar funciona, a través del establecimiento de órganos con poderes de decisión (Comisión Nacional del Salario Mínimo C.N.S.M.) cuya autonomía formal ha variado con el tiempo, y su función es dictar resolución sobre el monto del salario mínimo.

En segundo lugar, la participación en dichos órganos es tripartita, aunque es importante destacar la medida que en el caso mexicano el Estado es el mayor empleador existente, la participación de facto, deviene bipartita: empleadores y trabajadores participan. Además tanto los trabajadores como los empresarios. También el carácter de la fijación ha sido regional, aunque a lo largo de la última década puede comprobarse una tendencia hacia la unificación (1981) en un sólo salario mínimo de tipo nacional.

Los órganos especiales establecidos para fijar los salarios (C.N.S.M.) lo hacen con una periodicidad que originalmente

era de 2 años, pero en 1982 se modificó la ley, y la fijación se hacía cada año; En concordancia con el artículo 570 de la ley reglamentaria, en el último párrafo de dicho artículo se prevee que la C.N.S.M. y el Secretario de Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen, por lo que, apoyados en tales disposiciones, y dados los fenómenos económicos conocidos, mediante una resolución unánime del consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos emitida el día 29 de diciembre de 1983, en una parte de su contenido expresa la decisión de reunirse en Junio de 1984 o antes si así lo estima necesario, para examinar la situación económica y proceder, en su caso, a revisar los salarios mínimos vigentes.

Actualmente, los salarios mínimos se revisan cada seis meses y se prevee que dicha revisión sea cada 3 meses.

4.1.2 SALARIO REMUNERADOR

El principio del salario remunerador ha venido a substituir la idea del salario justo. Se puede afirmar que el salario mínimo fijado por la ley es la cantidad menor que pueda pagarse a un obrero, pero ésto de ninguna manera significa que sea la justa remuneración que le corresponde recibir por su trabajo, ni que dicha cantidad le compense del esfuerzo desarrollado durante su trabajo, y mucho menos que el salario recibido es

té de acuerdo con la cantidad y calidad de su trabajo.

El concepto del salario remunerador da a entender que la retribución debe aumentar a medida que el trabajo engendra responsabilidad y exige preparación y habilidad en el obrero, pues realmente sería una injusticia, y en la práctica se da frecuentemente el caso de que un técnico especializado, obtenga una cantidad igual a la que en la misma empresa recibe un trabajador cuya labor es simple y elemental, aunque con ella pueda satisfacer sus primordiales necesidades.

El obrero tiene derecho a recibir un salario mínimo como retribución por su trabajo aunque éste sea sumamente sencillo, y pueda ser realizado por cualquier persona. Pero en muchas labores se requiere que el obrero tenga ya una serie de conocimientos especializados, mismos que le dan el derecho de recibir por su trabajo una mejor remuneración que la señalada como salario mínimo, más que la que percibe un obrero que ejecuta un trabajo simple y que no requiere de conocimientos especiales.

Ya sabemos que el salario mínimo está garantizado por el Estado, y es la cantidad mínima que puede percibir el trabajador como retribución a los servicios prestados. El obrero y patrón pueden acordar un salario mayor a la cantidad señalada como mínimo, y el que debe de corresponder al principio del salario remunerador que es naturalmente variable.

Además, su percepción está garantizada a través de la in-

tervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Organismos competentes para decidir en un momento dado si un salario es o no remunerador.

Siendo el concepto de "salario remunerador" el tema central de éste trabajo, más adelante se dará el fundamento jurídico, social y una exposición más amplia del mismo.

4.1.3 SALARIO FAMILIAR

Creemos que es de suma importancia abordar éste tema, aunque sea someramente, ya que se ha demostrado, en forma indudable, que a una familia que no carece de lo indispensable como son los alimentos, la habitación, la educación, etc. su vida se desenvuelve felizmente con tranquilidad, prosperidad y buenas costumbres. Esto ocurre solamente cuando la remuneración es suficiente para satisfacer las necesidades familiares, pues permite a la mujer permanecer en el hogar y desarrollar su auténtica misión de esposa y madre con el fin primordial de alimentar y educar a los hijos. Desafortunadamente en los últimos años, se ha agudizado el problema de la insuficiencia del salario por lo que la mujer se ha visto obligada a trabajar en la actividad -- que más convenga de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos, y aunque el Estado ha establecido instituciones privadas como -- guarderías infantiles y otras de beneficencia social, tal prestación nunca podrá suplir la labor educativa personal de la madre o el padre en la educación de los hijos.

Pensamos que una familia debe ser sana física y mentalmente, y para que ésto se logre se requiere, entre otras cosas, -- que esté bien alimentada, pero la realidad que observamos a diario es muy diferente.

Una cantidad enorme de familias carecen de habitación higiénica, alimentación adecuada y de medios económicos suficientes para tener acceso, aunque sea, a la educación elemental. -- Los problemas que azotan en forma inmisericorde a las familias mexicanas de más bajos recursos son entre otros:

Los alquileres elevados de las casas habitación, la voracidad de los caseros, la inexistencia de una ley inquilinaria -- que proteja a los indefensos inquilinos pues para darse una -- idea de la problemática habitacional los estudios jurídicos de la U.N.A.M. y de la U.A.M., nos indican que existen en proceso 250 mil juicios de desahucio.

Una inflación galopante e incontrolable y los monopolios -- transnacionales que lucran con el hambre del pueblo, que hacen caso omiso de las disposiciones vigentes, poniendo al Estado en grave predicamento si éste se atreve a llamarles la atención sobre el alza injustificada de sus productos. Estos y muchos factores más hacen que, ni aún trabajando la mujer, alcance el dinero para satisfacer las más ingentes necesidades. Además a -- diario irrumpe como, una marabunta en aumento, gran cantidad de niños de temprana edad hambrientos y desnutridos que pidiendo --

limosna y arriesgando su vida se lanzan a la calle a limpiar parabrisas de los coches y otras actividades para ganarse unas cuantas monedas. Esto constituye un problema social muy importante; pues estos niños a temprana edad ya están resentidos de la sociedad y podrán volverse delincuentes en el futuro. México es un país de grandes contrastes pues cada sexenio hay cosecha de nuevos millonarios por un lado y, por el otro, aumenta la miseria en todos los aspectos.

La implantación de un salario familiar o asignación es pues necesaria.

En un país donde los sueldos son altos las familias tienen un nivel de vida satisfactorio y viven en forma digna y decorosa, en cambio, nuestro país desde la conquista ha sido tradicionalmente pobre, el pueblo de México se desenvuelve dentro de niveles de vida sumamente bajos, pues tienen pésima alimentación, mucha insalubridad, pobreza económica y cultural, injusticia social y una remuneración insuficiente en relación con sus necesidades.

Existen empresas del sector privado estatales y paraestatales y algunas extranjeras que ofrecen a sus trabajadores muy buenos salarios y mejores prestaciones sociales, pero son la minoría, un grupo privilegiado podríamos decir; en cambio la mayoría del pueblo de México sufre por percibir salarios insuficientes. Finalmente diremos que ciertos autores clasifican el salario familiar en absoluto y relativo.

Salario familiar como concepto tradicional "es el que se ajusta atendiendo a la condición habitual del obrero y su destino natural a ser jefe de familia, a la que deberá sustentar con su trabajo; respondiendo por tanto no sólo a las necesidades de la familia obrera". (37)

El salario familiar absoluto es una retribución del trabajo, que permite al obrero sobrio y honrado, hacer frente a las circunstancias ordinarias de la vida, entre las cuales, hay que contar en primer lugar, el estado de matrimonio y cierto número de hijos.

Salario familiar relativo es el que basta para la sustentación del obrero con toda su familia, dadas las circunstancias particulares de número, estado de salud, y necesidades especiales en que se encuentra.

Este último es el que consideramos el idóneo pues responde concretamente a las necesidades reales del trabajador. A pesar de ser relativamente recientes los sistemas de asignación familiar, varios países latinoamericanos lo han adoptado con muy buenos resultados como Chile y Uruguay, y es de esperarse que en un futuro no muy lejano se legisle al respecto para que en forma obligatoria se implante dicho sistema en nuestro país.

4.1.4 SALARIO MINIMO PROFESIONAL.

Con la reforma Constitucional de 1962, nacieron dos tipos

(37) Gregorio, Raymundo. "Salario Justo y Salario Familiar" Versión Española de V. Urquidí. F.C.E. 1959 Pág. 398 y sigs.

más de salarios mínimos al lado del salario mínimo general: ---
"el del campo y los profesionales". (38)

El maestro Mario de la Cueva define a estos últimos como
"La cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que re- -
quiere capacitación y destreza en una rama determinada de la in-
dustria, del campo, del comercio o en profesiones, oficios o --
trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los sala-
rios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador -
de la profesión". (39)

Efectivamente, pensamos que era muy necesaria ésta nueva
definición ya que los trabajadores de salario mínimo general --
son los que desempeñan los trabajos de menor categoría o más --
simples, pues si se aplicaran a trabajos de una categoría supe-
rior se retribuiría en forma igual a trabajos de calidades dis-
tintas por lo que los trabajadores que se encontraran en dicha
situación, estarían en su derecho de reclamar de las Juntas de
Conciliación y Arbitraje la fijación de un salario remunerador.

Finalmente, si los salarios mínimos profesionales no exis-
tieran, los empresarios, como ocurre en la actualidad en donde
todavía no se han fijado, les pagarían el salario mínimo gene-
ral.

-
- (38) Castorena J. Jesús "Manual de Derecho Obrero", 4ta. Ed. México, - -
1964. Pág. 134. Edif. Porrúa.
- (39) De la Cueva, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial -
Porrúa, México, 1979. Pág. 316.

Los preceptos legales que norman a los salarios mínimos profesionales se encuentran en el artículo 123 fracción VI que en su parte medular dice que los salarios mínimos profesionales se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales, y se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 95 dice que las comisiones regionales y la comisión nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

El maestro Trueba Urbina opina al respecto que las comisiones pueden fijar los salarios mínimos profesionales sin ninguna limitación, independientemente de que existan o no contratos colectivos de trabajo, dentro de la zona económica, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones y oficios.

El artículo 96 de la citada ley establece que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Asimismo el artículo 123 Constitucional en su fracción VIII y el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo confirman que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación o

descuento, excepto los ya reglamentados y ampliamente conocidos. De aquí que surja gran polémica, porque el artículo 50 fracción II inciso "a" de la Ley del Impuesto sobre la Renta, precisa -- que quedan exceptuados del impuesto sobre productos del trabajo "el salario mínimo general" lo que implica que los salarios mínimos profesionales están sujetos al impuesto.

Con ésta disposición, a todas luces injusta, la tesis hacendaria golpea fuertemente a la economía de los trabajadores -- profesionistas, contradice la idea del derecho del trabajo y -- finge desconocer la significación gramatical y humana de los -- textos constitucionales plasmados en el artículo 123 en su fracción VI.

Evidentemente el creciente auge industrial de nuestro -- país ha dado lugar a la variada especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que -- guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo.

Actualmente existen 86 actividades profesiones oficios y trabajos especiales, cuyos salarios mínimos profesionales están debidamente regulados.

4.1.5 LOS SALARIOS MINIMOS DEL CAMPO.

En el artículo 93 de la Ley Reglamentaria se establece -- que "los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades", el contenido del citado precepto suscita dos inquietudes:

Primera: ¿Qué debe entenderse por necesidades del trabajador del campo?

Definitivamente creemos que son las mismas de los demás trabajadores y como los salarios mínimos generales se proponen satisfacer las necesidades vitales del hombre y de su familia, ¡Constituyen el mínimo ingreso! un salario más bajo haría ver -- más vergonzoso el panorama que de hecho existe en todos los rincones del país, y que además se acentúa en algunas entidades de la República Mexicana como Guerrero y Oaxaca, para darnos cuenta que muchos miles de Mexicanos todavía llevan una existencia colonial llena de miseria, y que en la mayoría de los casos, -- los caciques y terratenientes no les pagan ni siquiera el salario mínimo.

Como un intento reivindicatorio del gobierno y de las organizaciones campesinas, apoyado en los estudios elaborados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se logró que a -- partir de 1981 se igualaran los salarios mínimos generales con los del campo, dado que la carestía de la vida ha repercutido -- en todos los rincones de nuestra Patria.

Debido a lo anterior, ya no es posible afirmar que los -
trabajadores del campo tienen menores necesidades económicas -
que los trabajadores de la ciudad.

La segunda inquietud es en relación al concepto del trabaja
jador del campo.

El artículo 279 de la Ley Federal del Trabajo es muy cla-
ra al afirmar que "Trabajadores del campo son los que ejecutan
los trabajos propios y habituales de la agricultura de la gana-
dería y forestales, al servicio de un patrón".

Por lo tanto, los trabajadores del campo son a quienes se
refiere el párrafo primero del citado precepto.

4.2 EL SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO

El salario por unidad de tiempo, es aquel en el que la reg
tribución se mide en función del número de horas durante el - -
cual el trabajador está a disposición del patrono en la realizaci
ción de su trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, con justificada razón, sos-
tiene que la diferencia entre las dos formas, teóricamente bien
planteada, se desvanece en la realidad económica, pues para - -
aplicar como medida la unidad de tiempo, se debe de tomar en --
consideración la cantidad y calidad del trabajo que deba pres--
tarse, de donde resulta la fracción III del artículo 25 que di-
ce. "El escrito en que consten las condiciones de trabajo debeg
rá contener: el servicio o servicios que deban prestarse, los -

que se determinarán con la mayor precisión posible", y el artículo 27 que expresa que "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición.

Existe la idea de que en ésta forma de retribución sólo se toma en cuenta el trabajo que se realiza durante cierto periodo, sin la estimación del resultado concreto, ciertamente es la forma de retribución más usual pero rechazamos la forma negativa que pudiera tener, pues es verídico que en el sector público, como en la industria privada, ya existen normas de trabajo, volúmenes de carga a desarrollar por lo que el trabajador que no alcance a igualar o superar las cargas de trabajo preestablecidos, desafortunadamente corre el inminente peligro de ser despedido. Es ampliamente sabido que el rendimiento del trabajador mexicano en el extranjero, es óptimo porque el salario que ahí devenga es superior al que percibe aquí, siendo el estímulo junto con una mejor alimentación lo que lo hace superarse. Concluimos que si aquí en México su salario fuera bien remunerado y si además estuviera bien alimentado seguramente rendirá lo mismo que en el extranjero.

4.2.1 EL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

El salario por unidad de obra o destajo es aquel que se calcula atendiendo principalmente al resultado del trabajo; o -

sea, es aquel que se paga de acuerdo con la unidad de obra ejecutada, independientemente del tiempo invertido en su realización.

Nuestra ley reglamentaria en la fracción II del artículo 85 establece disposiciones protectoras contra tal explotación - al disponer que el trabajador pueda solicitar a la Junta que determine si el salario fijado permite obtener en ocho horas una cantidad de dinero equivalente al salario mínimo, además de percibirse si la cantidad resultante integra o no, un salario remunerador.

La diferencia entre ambas formas de salario desaparece en la práctica económica, por ejemplo, en el trabajo pactado por unidad de tiempo se estipula un mínimo de obra a realizar. Y también, cuando el trabajo se contrata por unidad de obra, generalmente se conviene que ésta deba verificarse en un determinado tiempo, así como cuando se contratan los servicios de una persona por horas, semanas o meses, se tiene en cuenta necesariamente un rendimiento determinado; inversamente, al fijarse el salario por unidad de obra, se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la obtención de determinado producto.

En la mayoría de los centros de trabajo se ha implantado el sistema de tiempos y movimientos con el fin de no perder un minuto de tiempo y explotar al trabajador asalariado hasta donde sea posible. Consideramos que si el patrón exige el máximo

esfuerzo para producir, el trabajador está en su derecho de exigir un salario remunerador.

4.2.2 EL SALARIO POR TAREA

Entre las dos formas anteriores de retribución al trabajo se encuentra una de carácter mixto, en virtud de que participa de los elementos de una y de otra.

Si el trabajador, dentro del tiempo pactado, realiza un trabajo mayor para la realización de determinada cantidad de obra, justamente recibirá una prima adicional por el exceso de trabajo realizado.

En nuestro país ésta forma de retribución casi ha desaparecido y se aplica de vez en cuando, de preferencia en el campo.

4.2.3 SALARIO CON PRIMA.

Otra forma intermedia de salario es el llamado "Salario con prima" o "Premio", habiendo varios sistemas, según sea la manera como se combinan el salario por tiempo y el salario por unidad de obra.

Estos sistemas se originaron en países altamente industrializados, en donde los patrones han ideado sistemas que les permiten producir más y a mayor velocidad. Fue así como pronto surgieron numerosos sistemas cada vez más complicados pero to-

dos con el fin de sacar el mayor provecho posible a las energías del hombre y aumentar la productividad al máximo.

4.2.4 SALARIO A COMISION.

La comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador reciba un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

La comisión es un salario generalmente entregado bajo la forma de un porcentaje sobre los negocios obtenidos por el asalariado, se trata, en la mayor parte de los casos de participaciones en el valor de los negocios realizados por la actividad del trabajador, expresadas en porcentaje. El artículo 286 de la Ley reglamentaria nos dice que "el salario a comisión es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados".

No obstante de ser una actividad atractiva y altamente remunerativa, no deja de tener sus riesgos, pues como lo estipula el artículo 291 de nuestra ley "Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones salvo que concurren circunstancias justificativas".

Indudablemente ésta nueva causa de rescisión constituye un azote para los agentes comerciales por lo que habrán de demostrar que la disminución del volumen de las operaciones no --

son imputables al trabajador con objeto de declarar improcedente el despido en un momento dado. Así también se establece en el artículo 290 que "los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento". Actualmente muchas empresas, aprovechando la ignorancia de los trabajadores en cuanto a sus derechos laborales, arbitrariamente cambian de ruta o zonas a sus agentes viajeros, comisionistas, vendedores, etc. con objeto de presionarlos, pues -- así no se crean derechos y además se les obliga a renunciar en forma injustificada.

CAPITULO QUINTO

5.0.- NATURALEZA Y FINES DE LA COMISION NACIONAL DEL SALARIO
MINIMO

La C.N.S.M., se encuentra plasmada para su funcionamiento legal, en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal -- del Trabajo. Su principal finalidad es la de fijar, de acuerdo a planteamientos entre obreros y patrones, el salario que satisfaga las necesidades "normales" de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y provea a la educación obligatoria de los hijos.

Organismo tripartita (aunque en la práctica nunca lo ha sido) integrado para analizar y estudiar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores y los patrones y fijar de acuerdo a sus resultados, el salario mínimo que deben percibir los primeros por su labor efectuada en determinada rama de la producción.

A pesar de que el salario mínimo se implantó por primera vez en el Estado de Veracruz el 19 de octubre de 1914 durante - muchos años y aún en la actualidad ya sea en la ciudad o en el campo, muchos patrones no pagan el salario establecido, por lo que puede acudirse a los tribunales de Conciliación y Arbitraje correspondientes, y además dar parte al Agente del Ministerio - Público de la Delegación o Municipio correspondiente.

5.1.- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION NACIONAL DEL SALARIO MINIMO.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (C.N.S.M.) - funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los siguientes requisitos.

- a.- Ser Mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- b.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía;
- c.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y -- Económico;
- d.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- e.- No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena corporal.

Asimismo, el Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- a.- Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- b.- Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectuen las investigaciones y estudios complemen-

tarios que juzguen conveniente;

- c.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión social de las actividades de la Comisión.
- d.- Citar y presidir las Sesiones del Consejo de Representantes;
- e.- Cuidar de que se integren oportunamente las Comisiones Regionales y vigilar su funcionamiento.

El Consejo de Representantes se integra:

- a.- Con la representación del Gobierno, compuesto del 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;
- b.- Con un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones;
- c.- El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

Los representantes asesores a que se refiere la letra "a" del artículo anterior, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- a.- Ser Mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía;
- c.- No pertenecer al estado eclesiástico;
- d.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- a.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b.- No pertenecer al estado eclesiástico;
- c.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

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

- b.- Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica.
- c.- Conocer del dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución determinando la división de la República en zonas económicas y el lugar de residencia de la Comisión en cada una de ellas. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.
- d.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente antes de aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios.
- e.- Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.
- f.- Revisar las resoluciones de las comisiones regionales modificándolas o aprobándolas según lo juzgue conveniente.;
- g.- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en que no hubiesen sido fijados por las Comisiones Regionales.

La Dirección Técnica se integra en la siguiente forma:

- a.- Con un Director nombrado por la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social;

- b.- Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- c.- Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, - designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. 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.

La Dirección Técnica cuenta entre sus atribuciones la de hacer los estudios para determinar la división de la República en zonas económicas, proponer su modificación al Consejo y llevar a cabo la investigación necesaria para que las Comisiones Regionales y el Consejo fijen los salarios mínimos. Por su parte, las Comisiones Regionales se integran con un Representante del Gobierno (nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) que fungirá como Presidente y con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes, propietarios y suplentes, de los trabajadores sindicalizados y de los patrones. La Función más importante de las Comisiones es fijar los salarios mínimos generales y profesionales de su zona y someter su resolución al Consejo de Representantes de la C.N.S.M.

Finalmente, en Diciembre de 1982 el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que faculta a la C.N.S.M. y el Secretario

del Trabajo y Previsión Social para revisar los salarios mínimos en el tiempo que se juzgue necesario.

Esta última reforma, junto con el cambio de periodicidad en la fijación de salarios mínimos, significa un importante logro, ya que puede actuar como mecanismo de compensación a una mayor merma en el poder adquisitivo de los trabajadores cuando, en época de crisis económica, el Estado recurra al control de los salarios. Actualmente, ya se está llevando a cabo la revisión de los salarios mínimos cada seis meses.

5.2 INTERVENCION DE LOS SINDICATOS EN MATERIA DE SALARIOS.

Puede decirse que el sindicalismo tuvo su origen en el rápido desarrollo de la industria manufacturera a principios del siglo XIX, aunque hay indicios de que en el siglo XVIII aparecieron asociaciones de trabajadores manuales con fines semejantes a los de un sindicato (por ejemplo, entre los sastres londinenses hacia 1720 y posteriormente entre los curtidores, herreros y tejedores de la seda). (40)

Los sindicatos son especialmente, el producto de un sistema de salarios capitalista por cuanto representan los medios necesarios de defensa si se toma en cuenta la debilidad económica en que se encuentran los asalariados cuando actúan en forma individual o desorganizada.

(40) Dobb. Maurice, "Salarios", Editorial, Fondo de Cultura Económica. México, 1959. pág. 134.

Su función esencial consiste en superar esta debilidad -- sustituyendo la contratación individual con una contratación colectiva con objeto de mejorar hasta donde sea posible, el precio de la mano de obra, conseguir mejores prestaciones sociales y de uniformar los salarios en toda una rama industrial determinada.

La ley laboral define al Sindicato en su art. 356 de la siguiente forma: "Sindicato es la asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Por Política Sindical entendemos el conjunto de conductas observadas por el Estado con relación al movimiento obrero organizado que van desde las medidas conciliatorias dirigidas a crear consenso hasta las medidas "legales" y represivas implementadas con el fin de mantener dentro de cierto ordenamiento a los trabajadores y sus organizaciones. Estas incluirían típicamente, el comportamiento del Estado respecto a las demandas, organización, promoción, obstaculización y participación del movimiento obrero organizado en la esfera política.

La Historia nos ha demostrado que los sindicatos tienen en determinado momento, gran influencia en la determinación de los salarios, y al mismo tiempo pueden influir en la política seguida por el Gobierno en materia salarial. Lo cierto es que en los países en donde los sindicatos son más poderosos, los --

obreros obtienen mayores salarios y prestaciones adicionales, y que en las industrias en donde los obreros no están sindicalizados, la remuneración y protección que obtienen por su trabajo es menor.

En México, el movimiento sindical se ha dado cronológicamente en la siguiente forma:

El Espíritu de asociación se había manifestado ya entre los artesanos mexicanos, aunque adoptando la forma de organización mutualista. La más antigua agrupación de éste tipo había surgido el 5 de junio de 1853, al constituirse la "Sociedad particular de Socorros Mutuos", en la Ciudad de México, verdadero antecedente histórico del Sindicalismo Mexicano". (41)

Por su parte la Constitución de 1857, en su artículo 9º - había abierto la puerta a la aparición de asociaciones sindicales. (a pesar de las limitaciones que para ello estableció el artículo 925 del Código Penal de 1872). Pero más que la Constitución, fue la tendencia creciente de proletarización de los -- trabajadores la que habría de generar más tarde el sindicalismo obrero.

Al mutualismo habría de suceder el cooperativismo, segunda etapa del movimiento obrero en nuestro país. Ante la explotación del que hacía víctimas a los artesanos y la convicción - de su impotencia frente a aquél, se problemó el sistema coopera

(41) Cue Cánovas, Agustín. "Historia Mexicana". Editorial Trillas, México, Primera Edición. Pág. 259.

perativo como la tabla de salvación del trabajador. En respuesta a esta nueva tendencia se integró la Sociedad de tipógrafos a mediados de 1871, antecedente inmediato del Círculo de Obreros del 16 de septiembre de 1872, dos años más tarde, el número de los asociados a este último había ascendido a 8,000 trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de las manufacturas de hilados y tejidos. El 20 de noviembre de 1874, los representantes del "Gran círculo de Obreros de México" aprobaron un reglamento general y posteriormente un congreso permanente - en cuyo manifiesto se reclamaron las garantías políticas y sociales para los trabajadores; la libertad de conciencia y de culto: el nombramiento de procuradores generales de los obreros, y la fijación del tipo de salario por los mismos trabajadores.

Mientras tanto, había ido naciendo la clase proletaria y con ella, la huelga como instrumento de defensa. El primer paro de labores data de 1865, pero fue en 1877 cuando empezaron a manifestarse claramente las demandas de los trabajadores por conseguir mejores salarios y disminución de la jornada laboral. Como suceso trascendental en la historia del movimiento obrero se tiene la huelga de los trabajadores mineros en Pinos Altos, Municipio de Ocampo, Estado de Chihuahua, ocurrida en 1883, las huelgas de Pinos Altos, Cananea y Río Blanco representan, históricamente, los grandes movimientos iniciadores de la organización obrera actual y de los derechos de la clase trabajadora, -

consagrados por las leyes laborales vigentes.

Así mismo sus mártires fueron los grandes precursores del triunfo de la Revolución Constitucionalista y de las numerosas asociaciones obreras en las que se agrupan actualmente los trabajadores mexicanos.

5.3 PRESTACIONES QUE INTEGRAN EL SALARIO.

El salario se integra con una prestación en efectivo y -- otras en especie; de ahí que se usen frecuentemente los términos salario en efectivo y salario en especie.

El salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y "el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador".(42)

Nuestra ley laboral en su artículo 84 dice que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

5.3.1 PRESTACIONES ECONOMICAS CONSIGNADAS EN LA LEY.

La principal prestación, el salario, constituye la fuente de ingreso más importante para el trabajador y su función es -- eminentemente social, pues está destinado a satisfacer las nece

(42) De la Cueva, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México, 1979. Pág. 298.

sidades alimenticias, culturales y de esparcimiento del trabajador y de su familia.

a) El aguinaldo.- La ley dice que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuese éste.

A los empleados federales, ésta prestación se paga en el mes de noviembre equivalente a 40 días de sueldo pagadero en dos pagos, 20 días en noviembre y los otros 20 en enero.

Algunas instituciones, como el I.M.S.S. y otras, les otorgan a sus empleados tres meses de salario por concepto de aguinaldo.

En lo que se refiere al sector privado, los obreros reciben generalmente su aguinaldo en el plazo establecido.

Es de esperarse que se siga legislando para que a dichos trabajadores se les aumente el monto del aguinaldo que reciben actualmente.

b) Las Vacaciones.- Esta prestación viene a complementar los descansos obligatorios y días festivos y su principal objetivo es que los trabajadores convivan con su familia y recuperen las energías perdidas para volver al trabajo con mayor ahinco y vigor.

Las disposiciones legales al respecto son las siguientes:

Artículo 76.- "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período de vacaciones pagadas, - que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días, hasta llegar a doce, por cada año -- subsecuente de servicios".

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Artículo 77.- "Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajo en el año".

Artículo 78.- "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones, por lo menos".

Artículo 79.- "Las Vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla

el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados".

Artículo 80.- "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que -- les correspondan durante el período de Vacaciones".

Artículo 81.- Las Vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplir un año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a los trabajadores una constancia que indique su antigüedad, y de acuerdo -- con ella, el período de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deberán disfrutarlo".

En la práctica muchas de éstas disposiciones son letra -- muerta para los patrones. Para evitar que los trabajadores -- creen derechos, cada año, si no es que antes, se les renueva el contrato para anular la antigüedad.

A los trabajadores de base les dan cuando mucho dos semanas de vacaciones anuales y los patrones hacen caso omiso de la antigüedad del trabajador. La prima vacacional no la conceden y el trabajador no la exige porque en la mayoría de los casos -- desconoce sus derechos y sus representantes sindicales no se -- preocupan por defenderlos.

c) Los días de descanso obligatorio.- El Artículo 74 de nuestra Ley Laboral vigente establece que son días de descanso

obligatorio los siguientes:

El 1° de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1° de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 1° de diciembre (cada seis años), y el 25 de diciembre.

Estos días se establecieron con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días así como cumplir con determinadas obligaciones religiosas y sociales.

Sucede que muchos patrones no conceden a sus trabajadores tales días y los obreros que lo exigen son tomados muy en cuenta durante la renovación de contrato, y si son de planta les ponen el famoso "cuatro" para que caigan en la comisión de un delito y así poderlos despedir sin ninguna indemnización.

d) Horas Extras.- "Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el obrero el obligado a probar que las trabajó precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuándo concluía, a fin de que se pueda computar su momento, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juez precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte, 4a. sala, Tesis 116, Pág. 121.

e) La participación de las Utilidades.- El maestro Trueba Urbina dice que aún cuando esté dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario y por disposición del artículo 129 de la propia ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

f) La propina como parte del Salario.- No se considera parte del salario en la ley de 1931. La Nueva Ley la consigna como parte del salario en los artículos 346 y 347, para los trabajadores de hoteles, hogares, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y otros establecimientos análogos.

Otra forma de integración del salario lo constituyen los alimentos y la habitación que el patrón proporcionará al trabajador. Estos alimentos y habitación para los efectos de la misma ley, se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

También es de notarse que miles de personas (mujeres, jóvenes y niños) subsisten a base de las propinas que reciben, -- por ejemplo: los despachadores de gasolina, pues muchos de ellos no perciben un salario fijo.

También las prestaciones en especie son muchas veces indispensables (El transporte a un centro de trabajo lejano, la habitación y los alimentos), entre otros aspectos sin los cuales no podría realizarse el trabajo. Por lo tanto en algunas ocasiones son hasta favorables a los trabajadores pero para evitar abusos, la legislación lo reglamentó en el artículo 102 de nuestra ley Federal del Trabajo.

5.4 FORMAS DE PROTECCION DEL SALARIO.

En la Ley Federal de 1931 se consignaron ya varias disposiciones respecto a la defensa del salario, pero a través de los años se hizo necesario introducir nuevos cambios y principios a nuestra Ley laboral, de tal forma que estuvieron acordes a la época que estamos viviendo, por lo que pasaremos a examinar las disposiciones vigentes y luego haremos una serie de sugerencias de carácter prioritario que completarían la protección del poder adquisitivo del salario en una forma más real y efectiva.

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

El convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país dice: "Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario". (43)

(43) De La Cueva Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, México, 1979. Pág. 353.

La Ley le concede al trabajador plena libertad para que disponga de su salario y le dé el uso más adecuado según sus necesidades.

Artículo 99.- La irrenunciabilidad de los salarios.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. El pagar un salario al trabajador por el servicio prestado es la principal obligación patronal.

Los acreedores usureros del trabajador no podrán cobrar el salario de éste ni siquiera con carta poder.

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

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

5.4.1 LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA EL PATRON.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal, no estando permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda substituir la moneda. "Se considera cometido el delito de fraude si el pago del salario no se hace en dinero y

se sustituye en forma tal, que el patrón obtenga una ventaja y una pérdida el trabajador". (Artículo 386, fracción V. Código Penal del D.F.).

La obligación de adquirir mercancías en determinados lugares. El contenido de los artículos 123, fracción XXVII inciso E de la Constitución y 5° Fracción IX de la Ley, prohíben al patrón consignar en el contrato de trabajo la obligación del trabajador de adquirir mercancías en un lugar determinado. La cláusula que imponga esa obligación es nula y no surte efectos de ninguna especie.

El lugar de pago del salario.- En tiempos pasados, los trabajadores mexicanos cobraban sus salarios en lugares de recreo o en cantinas así que cuando éste se efectuaba, ya los trabajadores habían consumido bebidas que pagaban con su salario.

Las nuevas disposiciones dicen que el pago deberá efectuarse en el lugar donde se preste el trabajo. En la mayoría de las veces el pago del salario se efectúa en el lugar donde se presta el trabajo y excepcionalmente en lugares diferentes.

Asimismo, el artículo 116 de nuestro Estatuto Laboral, prohíbe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar, la violación de ésta norma ameritará sanciones más drásticas como la multa o clausura del local.

En el aspecto positivo diremos que se ha establecido un -

convenio entre patrones y trabajadores, para que funcionen tiendas en las que se vendan a los trabajadores los bienes de consumo necesario y de uso frecuente, con rebajas considerables de precios en comparación con los que rigen en el mercado en general.

En el artículo 103 de la citada ley, se reglamenta y enumera una serie de disposiciones que deberán observar los patrones y el sindicato de trabajadores para evitar los abusos que se cometían en las tiendas de raya.

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

De permitirse las multas el trabajador saldría pagándole al patrón.

Antaño el patrón imponía las multas a sus trabajadores impunemente, constituyendo un hecho repugnante, pues violaba el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí mismo.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores 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 el trabajador, errores pérdidas, averías o adquisición de ar

tículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos 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 del Fondo 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 erogados por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deben de haber sido aceptados libremente por el trabajador.

- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean 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 esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios.

Estos descuentos deben de haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Este precepto ha sido criticado por los trabajadores ya que se les han limitado muchos los préstamos por el exceso de protección.

Finalmente el incumplimiento por parte del patrón de lo establecido en las fracciones antes mencionadas es causa de res

cisión laboral sin responsabilidad para el trabajador de conformidad con el artículo 51 fracción IV de la Ley. Por lo tanto, el trabajador tiene a su disposición dos acciones, la de pago de su salario completo y la de rescisión por causa imputable al patrono, con el consecuente pago de las indemnizaciones y primas correspondientes.

5.4.2 LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

La obligación de pagar el salario directamente al trabajador. El párrafo primero del artículo 100 de la ley señala como esencial para que el pago pueda hacerse al mandatario, que el trabajador "Esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro", y en el párrafo final establece que "El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera la responsabilidad al patrono".

La nulidad de la cesión de salarios.- La ley dice que es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Esta medida significa una defensa fundamental del salario, pues de poco o nada servirían la prohibición de los descuentos y la inembargabilidad de los salarios, si pudieran cederse libremente.

LA PROHIBICION DE EMBARGAR EL SALARIO.

Este aspecto ha sido objeto de diversas polémicas. La -- fracción VIII del artículo 123 decretó la inembargabilidad absoluta del salario mínimo. ¿Cuál era la situación respecto a los sueldos superiores del mínimo? En el artículo 123, el proyecto Portes Gil aceptó la posibilidad de los embargos hasta un veinte por ciento de los salarios, excluyendo el salario mínimo.

Fue la Cámara de Diputados la que creó el artículo 95 de la Ley de 1931 en el que consignó la inembargabilidad absoluta de los salarios.

Los legisladores conservaron la norma de 1931, con la sola excepción del embargo para pensiones alimenticias, y buscando garantizar la efectividad de la prohibición recalcó en el párrafo final del artículo 112, que "Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo". Los alimentos siempre serán créditos preferentes.

5.4.3 LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO.

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

Los concursos de acreedores y la preferencia de los créditos de trabajo. La nueva Ley recogió una de las disposiciones del Código Civil y de la Ley de 1931, por lo tanto, en el artículo 114 puede leerse que "Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión".

Según esto, las normas viejas dieron el dato valioso de que los trabajadores no deben entrar al concurso o a la suspensión de pagos. Pero en ellas no estableció el legislador un procedimiento efectivo para el pago de los créditos de trabajo, pues ni el artículo 2948 del C.C., ni el 36 de la ley del trabajo determinaron cómo deberían enajenarse los bienes para efectuar el pago, ni la manera de realizarlo.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 36 de la Ley federal del trabajo, el pago debería hacerse por el liquidador o albacea. Pero, para evitar que no se hiciera, la ley nueva partió del principio de que la única autoridad competente para intervenir en los conflictos de trabajo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo cual, a fin de reafirmar su Jurisdicción exclusiva, se redactó el párrafo segundo del artículo 114.

"La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones".

Por decreto de 30 de diciembre de 1973, el Derecho del --

Trabajo adquirió una nueva dimensión y finalidad: la defensa - del salario no debe limitarse a su sola protección jurídica sino también a la defensa de su poder adquisitivo, porque la finalidad suprema del derecho del Trabajo es la garantía de un nivel decoroso de vida.

Fue en esta forma como el derecho del trabajo salió del campo estrictamente jurídico, penetró en los terrenos de la economía e intervino en la relación salarios-precios, en defensa del poder adquisitivo de los salarios.

Es un hecho cierto que los principales causantes del fenómeno de la inflación en el mundo entero son los gobiernos y por tanto los únicos que pueden resolverlo. En esta aseveración mucho hay de cierto pues en nuestro caso los principales elementos que intervinieron para agudizar la crisis son la enorme dependencia económica del exterior de nuestra productividad, la dolarización de la economía y la fuga de capitales, los aumentos de precios y tarifas decretadas por el Estado para los bienes y servicios que proporciona, la baja de los precios de nuestros principales productos de exportación, y el alza de las tasas de interés en el mercado internacional, que agravó la situación de nuestra monstruosa deuda externa, ya que inciden de manera importante los aumentos al impuesto al valor agregado, la liberación de los precios de más de cinco mil productos anteriormente sujetos a control.

A estas causas habría que añadir, muy significativamente y en relación directa, la conducta asumida por los detentadores del gran capital nacional y transnacional, que se ha hecho notar por prácticas especulativas de todo tipo, abuso en las tasas de ganancia, fuga de capitales, presión sobre el gobierno para obtener el diseño de medidas sobre proteccionistas y presiones sobre la planta de trabajo y la oferta de productos en el mercado, etc.

El resultado de todo ello ha sido lo siguiente:

Aumento indiscriminado en los precios de productos de consumo básico, especulación y acaparamiento de mercancías, reducción del poder adquisitivo del salario, amenaza de despidos masivos de trabajadores y un pavoroso panorama de desempleo sin precedentes en los últimos cincuenta años, que alcanza aproximadamente al 14% de la población económicamente activa.

Sin embargo, el Gobierno sigue insistiendo en su política restrictiva según moldes extranjeros (F.M.I.) en lugar de estructurar una política económica nacionalista, democrática y popular.

5.5 EL SALARIO REMUNERADOR COMO UNA REIVINDICACION A LA CLASE TRABAJADORA.

Para finalizar esta tesis, nos permitimos complementar todo lo dicho anteriormente mediante un análisis introductorio de la postulación inicial del artículo 123 Constitucional.

Para comprender la importancia y los antecedentes de dicho artículo, es preciso conocer cómo se originó dicho precepto y los postulados reivindicatorios en beneficio de la clase trabajadora que desde un principio se fueron plasmando hasta quedar como actualmente le conocemos.

Al triunfar la Revolución Constitucionalista, se hizo necesario instalar un congreso constituyente para incorporar en una nueva carta constitucional, los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el movimiento armado.

En la sesión inaugural del Congreso Constituyente de Querétaro del 10. de diciembre de 1916, el C. Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista pronunció importante discurso y entregó el Proyecto de Constitución a los constituyentes ahí reunidos para su amplia discusión y aprobación. Durante varios días de encendidos debates en el estudio del artículo quinto Constitucional, se llegó a la conclusión de dedicar un capítulo especial de nuestra Constitución al naciente artículo 123 denominado del Trabajo y Previsión Social.

Es de justicia histórica reconocer que las intervenciones de los C. Diputados J. N. Macías, Heriberto Jara, Manjarrez, -- Gracidas, Cravioto, Mújica y muchos otros brillantes oradores, -- fueron verdaderas piezas oratorias principalmente por su gran contenido social.

Con éstos debates se estaba asistiendo a la primera declaración de derechos sociales del mundo y el Teatro Iturbide, engalanado, fue digno escenario de los acuerdos que ahí se tomaron.

"El dictamen final del artículo 123 de la Constitución de 1917, vino a revolucionar los moldes impuestos de las constituciones políticas del pasado y creó un estatuto protector de todos los trabajadores y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado el cual fue presentado, discutido y aprobado en la Asamblea Legislativa de 23 de enero de 1917 en la Ciudad de Querétaro". (44)

En tal virtud el artículo quinto Constitucional quedó en los siguientes términos; "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial".

El artículo 123 fracción XXVII consagró las siguientes disposiciones: Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el Contrato.

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

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

(44) Trueba, Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa. México, 1977. Pág. 103.

De lo antes expuesto podemos afirmar que hace 67 años, ya el constituyente hablaba de una retribución justa, de una jornada excesiva y de un salario remunerador, pero como esto se ha cumplido en muy pequeña escala, es necesario seguir insistiendo al respecto.

Los principios enunciados por el constituyente de 1917 -- fueron posteriormente incorporados en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ampliados en la reforma de 30 de abril de 1970. La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a esta perfeccionando la técnica legislativa de la misma.

Al quedar incorporado en la Ley Federal del Trabajo lo establecido por el originario artículo 123 fracción XXVII, nace el artículo 57 que otorga plena libertad al trabajador de la rama de que se trate para acudir y solicitar a la junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario que perciba no sea remunerador, la jornada de trabajo sea excesiva o concurren circunstancias económicas que la justifiquen. Delineado el camino a seguir, y tomando como el fundamento jurídico más importante lo establecido por los artículos 97 y 85 de la ley Federal del Trabajo, la razón de instaurar a nivel constitucional el salario remunerador cobra gran vigor, ya que al relacionarla con otras disposiciones vigentes no menos importantes, constituyen sólido argumento en favor de dicho sistema de retribución.

En primer lugar debemos intentar definir ¿Qué es el salario remunerador? ciertamente no existe un concepto definido -- pues dicho término apareció por primera vez en el artículo 123 original de 1917, en el que se decretó la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador. Analizando el principio del mismo confirmamos que la norma no definió el concepto ya que su determinación se dejó a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales deben de funcionar como órgano de equidad, pues la configuración del citado concepto depende de varias circunstancias como la capacidad económica de la empresa, la calidad y cantidad de lo producido por el trabajador, la habilidad y experiencia de este último, etc., -- por lo que dicha función quedó a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para cada caso concreto. Es por esto que para tratar de comprender un poco más lo que quiere dar a entender el citado concepto, nos remitimos al artículo 85 que establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de acuerdo con las disposiciones de la ley. Además, para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. El maestro Trueba Urbina dice, "cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador, y creemos que tiene justificada razón pues de acuerdo con lo dispuesto por el inciso "b" de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional, --

las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que el actor demande una cantidad inferior a tal salario no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador". (45)

La C.T.M., al presentar un proyecto de ley con el objeto de establecer el régimen del salario remunerador, afirma que dicho concepto consiste en la aplicación de un principio cardinal "La retribución al trabajador en numerario, del valor que su -- trabajo personal o con el empleo de equipo, herramientas y ma-- quinaria, agrega al producto en relación con el precio que a és te es fijado por el empresario, una vez que se ha deducido su - costo de producción y las utilidades que la ley considere razo- nables". (46)

Efectivamente, la C.T.M. ha propuesto durante mucho tiempo y en varias ocasiones a través de sus dirigentes, que se ins- taure una política de remuneración al trabajo incorporando a la Constitución el régimen del salario remunerador, reconociéndolo como la única forma de pago justo posible, modificando el artí-

(45) Jurisprudencia: Apendice 1975, 5a. parte, 4a. sala, tesis 225. pág. 210 y 211.

(46) Iniciativa de Ley presentada por la Diputación Obrera (C.T.M. a la LI Legislatura del H. Congreso de la Unión para su Discusión y Aprobación, Dic. 1981.

culo 123 fracción VI y como consecuencia los artículos 82, 83 y 85 de nuestro estatuto laboral.

Pero desafortunadamente por razones políticas de austeridad por ejemplo, el F.M.I.), de presión empresarial, o de ambas cosas, la Cámara de Diputados no ha hecho ningún caso del clamor nacional de la clase trabajadora, contenido en dichas iniciativas.

Ya ampliado el concepto de salario remunerador y prosiguiendo al análisis del artículo 123 fracción XXVII inciso "a" y en atención a que ésta norma es de rango superior a cualquier otra, diremos que todo trabajador que haya cumplido como mínimo seis meses en el puesto que desempeñe, y si considera que el salario que percibe no es remunerador, la ley lo apoya para que acuda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con objeto de solicitar la modificación de sus condiciones de trabajo y si llegase a demostrar que ha cumplido en calidad y cantidad (art. 85 Ley Federal del Trabajo) con el trabajo impuesto por el patrón, debe invocar el principio establecido en el artículo quinto constitucional que establece que "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento", y deberá hacer notar ante la Junta que el principio de Justicia Social contenido en el artículo segundo de la ley laboral, tiene plena validez: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones, además, dispone -

expresamente que debe conseguir también la Justicia Social a -- fin de que los trabajadores obtengan nuevos beneficios económicos y sociales, en la medida que el desarrollo de las industrias y los adelantos científicos, lo permitan.

Así también el trabajador deberá hacer notar que las normas de trabajo son de orden público por lo que no producirá -- efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículo quinto L.F.T.); por tanto al comprobar el trabajador haber laborado el tiempo mínimo exigido por la Ley, habrá creado una serie de derechos irrenunciables, lo cual le permitirá exigir en un momento dado la diferencia del salario que ha dejado de percibir por todo el tiempo trabajado por causas imputables al patrón.

Finalmente analizaremos el segundo elemento del artículo 123 Constitucional en su fracción XXVII inciso "a" que dice: -- "Serán condiciones nulas, no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato las que estipulen una jornada in humana, por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo".

Nuestra ley laboral dice que jornada de trabajo es el -- tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; Nuestra legislación laboral con--

templa tres tipos: La diurna, la nocturna y la mixta.

Artículo 60.- "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna".

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será de -- ocho horas (Con media hora de descanso para comer sus alimentos) la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho - horas pero podrá prolongarse dicha jornada por circunstancias - extraordinarias o necesidades urgentes, sin exceder nunca de -- tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.)).

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas ex tras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pa gado a razón de salario triple, conforme al artículo 68; en tan to que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a ra zón de salario doble (Artículo 67 L.F.T.), independientemente - de las sanciones de que se hace acreedor el patrón por violar -

este precepto.

Cuando se trate de labores en extremo peligrosas, o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada máxima ya no será de ocho horas, sino de menor tiempo, es decir, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo.

Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores que desempeñen:

Ya anteriormente mencionamos cómo la Historia Mexicana revela los horarios de trabajo (20, 18, 15 y 12 Hrs. continuas) a que estaban sometidos los trabajadores antes y después de la Revolución, las condiciones inhumanas como son una pésima alimentación, malos tratos y bajos salarios que percibían los mineros y los campesinos constituyeron un reto para que se legislara al respecto.

Actualmente todavía queda mucho por hacer en favor de una jornada de trabajo humanitaria; no hay que perder de vista que muchos millones de mexicanos todavía desarrollan sus labores en condiciones deplorables y sólo mencionaremos algunos como por ejemplo: Los mineros, impresores, carboneros, herreros, forjadores, fogoneros, petroleros, químicos, etc., y demás trabajadores que manejan o tienen contacto con sustancias químicas, pol-

vos venenosos y gases tóxicos que atacan la vista, las vías respiratorias, los pulmones y que producen enfermedades degenerativas en el organismo humano a corto y largo plazo cuyos efectos son irreversibles. Para demostrar lo que aquí afirmamos, la ley Federal del Trabajo consigna en el capítulo de riesgos de trabajo una tabla conteniendo 161 enfermedades ocasionadas por los agentes tóxicos ya mencionados.

Los Representantes Sindicales por medio del Contrato Colectivo del trabajo y las Autoridades correspondientes deben seguir luchando denodadamente porque se establezcan jornadas especiales en trabajos peligrosos e insalubres y demás industrias - contaminantes.

La calificación de ésta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje y ante ella deberán invocarse las disposiciones del artículo 123 Constitucional fracción XXVII inciso "a" y artículo 5o, fracción III de la Ley Federal del Trabajo como fundamentos Jurídicos básicos y reivindicatorios.

En conclusión diremos que el trabajador tiene el derecho de que se modifique su contrato o relación de trabajo, mediante un procedimiento ordinario ante las Autoridades del trabajo la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo según sea el caso, y para ello deberá invocar la herencia -- que nos legó el constituyente de 1917 y que expresamente se encuentra en los artículos 123 apartado "A" fracción XXVII y 5o.,

Constitucional, artículos 17,18,57,58, 85 y 86 de nuestra Ley -
Laboral principalmente.

El artículo 85 recoge un clamor nacional en el sentido de que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo; y para ello habrá que invocar ante las autoridades del trabajo y en el momento procesal oportuno - el principio citado en el artículo 86, tal como establece la tesis de jurisprudencia definida 153 y 161 del apéndice 1917-65.

CONCLUSIONES

1.- Los salarios que los trabajadores mexicanos en sus diversas modalidades (Peones, mineros, obreros y campesinos) han recibido desde la época de la colonia hasta la actualidad, siempre han sido insuficientes.

2.- Los salarios mínimos que se han pagado en los últimos sexenios, han sido anticonstitucionales, ya que se han fijado - - (C.N.S.M.) sin tomar en cuenta las necesidades reales del movimiento obrero, en abierta violación a los principios y espíritu del artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción VI y artículo 90 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

3.- No protege eficazmente el poder adquisitivo del salario de los trabajadores.

4.- Es urgente reponer, mediante despensas y otro tipo de - - prestaciones sociales, la pérdida del poder adquisitivo del salario.

5.- El régimen del salario remunerador se presenta como el único sistema de pago justo el cual por su naturaleza resulta in dependiente de las fluctuaciones y retrocesos de la economía. - La implantación de dicho salario supone la desaparición paulatina de cualquier otro régimen salarial.

6.- Es inaplazable legislar sobre la proposición del presente

trabajo, pues la iniciativa de ley que la C.T.M. entregó a la H. Cámara de Diputados (1981), aún no ha sido discutida.

Las bases jurídicas y Sociales están dadas, y esperamos que los argumentos políticos y económicos no frenen en forma indefinida ésta justa aspiración obrera.

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS, Gino. "Manual de Economía Política". Editorial Sudamericana. Buenos Aires 1942.
- BAILEG, A.E. y C.F. Kent. "Sobre la Historia general de los Hebreos y su cultura". Edit. Cort. México 1935.
- BAKEWELL, P.J. "Minería y Sociedad en el México, Colonial". - - Edit. F.C.E. México, 1971.
- BENTHAM, Federico. "Curso Superior de Economía Política". Edit. F.C.E. México, 1979.
- CARPIZO, Jorge. "La Constitución Mexicana de 1917", Edit. Porrúa, México, 1983.
- CASTORENA, Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Edit. Porrúa México, 1942.
- CASTORENA, Jesús. "Derecho Obrero". Edit. Porrúa. México 1964.
- CONSUEGRA HIGGINS, José, "Salarios, ingresos e inflación". 3a. Ed, Edit. Unimar México 1976.
- CUE CANOVAS, Agustín. "Historia Social y Económica de México". Edit. Trillas. 1a. Ed. México, 1972.
- CUEVA, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Edit. Porrúa. México, 1938.

- DIAKOV, V. "Historia de la Antigüedad". Edit. Grijalbo, S.A. -- México, 1966.
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Décima Octava Ed. -- Madrid. 1956.
- DOBB, Maurice. "Salarios". Edit. F.C.E. México, 1965.
- DURANT, Will. "La vida de Grecia". Edit. Sudamericana. Tomo I Buenos Aires, 1945.
- GRIGORIU, Raymundo. "Salario, salario justo y salario familiar", Versión Española de V. Urquidí. F.C.E. 1959.
- GUERRERO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa. México, 1965.
- GUTIERREZ, Mario. "Roma". Edit. Isamar. México, 1966.
- LERDO DE TEJADA, Francisco. "El Salario Profesional". Edit. Letras, S.A. México, 1968.
- LEVY, Sherwood. "Lo que tú debes saber". Breve Enciclopedia de Cultura general. Edit. Labor, S.A. 5a. Ed. México, 1964.
- LOREDO, Elvira de. y Jesús Sotelo Inclán, "Historia de México, Edit. Trillas. México, 1963.
- LOUREDA, Ignacio. "Elementos de Historia de México". Edit. Librería Española. México, 1971.

- NEURATH, Otto y Sieveking Heinrich. "Historia de la Economía de la Antigüedad y Edad Media". Edit. Labor, S.A. México, 1926.
- NIKITIN, P. "Economía Política". Edit. Fondo de la Cultura popular, 7a. Ed. México, 1972.
- NÚÑEZ, Mata Efrén. "México en la Historia". Edit. Botas, 2a. Ed. México, 1955.
- OLAVARRIA, Enrique. "México a través de los siglos". Editor - Gustavo S. López. México, 1946.
- RIVA PALACIO, Vicente. "Resumen Integral de México a través de los siglos". Edit. Gustavo S. López. Tomo VI, México, 1964.
- SECCO ELLAURI, Oscar. "La Antigüedad y la Edad Media". 5a. Ed. - Edit. Kapelusz. México, 1979.
- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". 4a. Ed. Edit. Porrúa, México, 1977.
- TURNER, Ralph. "Las grandes culturas de la humanidad". Edit. -- F.C.E. México 1953.
- WILLIAM, PETTY, "Historia de las doctrinas económicas". Edit. - Grijalbo. México 1959.
- ZAVALA, Silvio. "La libertad en el movimiento de los indios en

Nueva España. Edit. Librería Font. México, 1971.

REVISTAS Y DOCUMENTOS

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. parte 4a. sala Tesis 225 --
pág. 210 y sigs.

Iniciativa de la ley presentada por la diputación obrera (C.T.
M.) a la L I Legislatura del H. Congreso de la Unión para su --
discusión y aprobación. Dic. de 1981.

CAMARA DE DIPUTADOS XLVI Legislatura. "México a través de sus
Constituciones". México, 1967.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.