



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

966

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ ARAGON ”

LA IMPERIOSA NECESIDAD DEL ESTRICTO  
CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES  
LEGALES SOBRE EL SALARIO MINIMO

T E S I S

Que para obtener el título de:  
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

ROSA MARIA SAENZ HERRERA

SAN JUAN DE ARAGON, MEX.

1987



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

DER 966



ARAGON

...

LA IMPERIOSA NECESIDAD DEL ESTRICTO  
CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES  
LEGALES SOBRE EL SALARIO MINIMO

...

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON.

LA IMPERIOSA NECESIDAD DEL ESTRICTO CUMPLIMIENTO -  
A LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE EL SALARIO MINIMO.

T E S I S.

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ROSA MARIA SAENZ HERRERA.

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO.

LA PRESENTE TESIS FUE ELABORADA  
EN EL SEMINARIO DE DERECHO INTER-  
NACIONAL PUBLICO DE LA ESCUELA -  
NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON",BAJO LA ACERTADA DIRECCION  
DE LA DIRECTORA LICENCIADA MARIA-  
ANTONIENTA LANDEROS CAMARENA.

AL LICENCIADO JAIME RANGEL LOPEZ,  
LE EXPRESO EL TESTIMONIO DE MI-  
GRAN AGRADECIMIENTO POR HABER -  
SABIDO GUIARME EN LA DIRECCION DE  
LA PRESENTE TESIS Y DESPERTAR EN  
MI UN GRAN DESEO DE SUPERACION.

A MIS EJEMPLARES PADRES  
SEÑORA AURORA HERRERA DE SAENZ  
SEÑOR NICOLAS SAENZ BAUTISTA,  
CON FILIAL CARINO, POR SUS IN-  
CONTABLES SACRIFICOS, ABNEGA -  
CION Y COMPRESION LOS CUALES  
HICIERON POSIBLE LA REALIZA -  
CION DE MI CARRERA Y A QUIENES  
ESTA DEDICADA ESTA TESIS, CON-  
MI PROMESA DE SEGUIR SU EJEMPLO  
DE HONESTIDAD Y DIGNIDAD.

A MIS HERMANAS: JUANITA Y MARIA ELENA  
CON PROFUNDO CARINO YA QUE HAN SIDO  
LA BASE FIRME DEL CARINO DE NUESTRA  
FAMILIA Y A MI SOBRINA MARISOL MER\_  
CEDES ORTEGA SAENZ CON TODO EL AMOR\_  
DE MI CORAZON.

AL LICENCIADO ALFREDO RAMIREZ ALPIZAR  
CON UN AMOR PROFUNDO POR TU COMPRESION  
Y GRAN APOYO EN LOS MOMENTOS DIFICILES,  
Y EL CARINO CON QUE ME ALIENTAS Y AYU-  
DAS, Y CUYO AMOR HA SIDO FUENTE INAGOTA-  
BLE DE INSPIRACION Y ESTIMULO PARA SE -  
GUIR LUCHANDO EN LA VIDA.

AL LICENCIADO JAIME RANGEL LOPEZ  
CON GRAN RESPETO Y ADMIRACION, POR  
BRINDARME SU AMISTAD; LE DOY MI MAS  
PROFUNDO AGRADECIMIENTO PORQUE GRA-  
CIAS A SU COMPRESION, ENSEÑANZA Y -  
BUENOS CONSEJOS HA SIDO LA ROCA FIR-  
ME DE UN DESTINO DIGNO.

EN HONOR AL LICENCIADO FLORENCIO-  
BARRAGAN QUEZADA, CON PROFUNDO RES-  
PETO Y ADMIRACION; YA QUE POR SU -  
GRAN COLABORACION A LA FORMACION  
DE PROFESIONISTAS DEJO HORAS INCAN-  
SABLES DE SACRIFICIOS DE SU VIDA.  
NOS DIO A TODOS LOS ESTUDIANTES CUMULOS  
DE ESMEROS PARA LA TERMINACION DE -  
NUESTRA CARRERA UNIVERSITARIA.  
UNIENDOME CON GRAN RESPETO Y CARINO  
A LOS SENTIMIENTOS DE SU CARINOSA  
ESPOSA LICENCIADA MARGARITA GARCIA  
ALEJO.

A QUIENES DEDICO ESTA TESIS  
QUE CON SUS EJEMPLOS A SE-  
GUIR ESTIMULARON CON SUS BUE-  
NOS DESEOS PARA LA TERMINA -  
CION DEL PRESENTE TRABAJO.



# I N D I C E

## LA IMPERIOSA NECESIDAD DEL ESTRICTO CUMPLIMIENTO A LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE EL SALARIO MINIMO.

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

1-4.

### C A P I T U L O I.

6.

#### A). ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- Comunidad Primitiva.
- 2.- La Revolución Industrial.

#### B). CONCEPTO DE SALARIO.

- 1.- Epoca Colonial.
- 2.- Epoca Independiente
- 3.- En la Revolución de 1910.
- 4.- Sentimientos de los Constituyentes de 1916 y 1917-<sup>20</sup> en relación a los Salarios Mínimos.

## C A P I T U L O II.

A). EL SALARIO VISTO POR CARLOS MARX. 31.

B). DIFERENTES IDEAS DEL SALARIO MINIMO.

C). FUNCIONES DEL SALARIO.

1.- Ingresos, Costos y Ganancias.

2.- Oferta y Demanda del trabajo:

a). Población;

b). Proporción de la fuerza de trabajo;

c). Promedio de horas trabajadas por semana -  
ó por año;

d). Cantidad y Calidad del esfuerzo y destreza-  
aportada.

## C A P I T U L O III.

A). DETERMINACION DE LOS SALARIOS. 65.

1.- Dirección Técnica de Comisión Nacional.

2.- Comisión Nacional de Salarios Mínicos.

3.- Comisiones Regionales de los Salarios Mínicos.

4.- Procedimiento para fijar los Salarios Mínicos.

B). LEYES REGLAMENTARIAS DE LOS SALARIOS EN MEXICO.

C). EL SALARIO Y SUS EFECTOS.

- 1.- El Salario y la Huelga en México.
- 2.- La Inflación y Efectos en la Clase Trabajadora.
- 3.- El Salario Mínimo Escalonado ó Escala Móvil de Salarios.

C A P I T U L O IV.

A). LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

106.

- 1.- Análisis y Cuantificación de Prestaciones de los Trabajadores
- 2.- Determinación de la Frecuencia con que los trabajadores hacen uso de las prestaciones.

B). FACTORES QUE CONDICIONAN EL DERECHO A LA PRESTACION.

- 1.- Factores que Influyen en el monto de la Prestación.
- 2.- Cuantificación de Prestaciones.

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

124.

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

128.

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

El objeto de estudio del presente trabajo esta encaminado hacia el análisis del salario mínimo como una norma jurídica, laboral, que tiene como base el sistema de trabajo asalariado, así como las causas y consecuencias del conflicto económico y político, entre trabajo asalariado, capital y la huelga como posible alternativa en dicho conflicto.

Sin embargo, es necesario hacer énfasis en el carácter histórico del sistema de trabajo asalariado, pues no es, sino hasta principios del siglo XVII cuando empieza a generalizar las relaciones capitalistas de producción llegando a fortalecer totalmente con la Revolución Industrial en Inglaterra. En el caso de México concretamente este acontecimiento tuvo una repercusión fundamental para la destrucción del sistema colonial, con la Independencia de 1810, estas repercusiones se manifestaron dando una dirección a la nueva organización económica hacia un sistema capitalista, de producción.

Dicho proceso sin embargo, tuvo que esperar largos años para lograr un fortalecimiento, pues el trabajo asalariado en México se viene a generalizar hasta mediados del siglo XIX debido a las condiciones de trabajo heredadas de la colonia y las resistencias que aún mantenían las comunidades indígenas pues incluso el pago en forma de salario en ocasiones tuvo que forzarse ante tales resistencias y ante la monopolización a mano de obra por parte de los terratenientes legados de la colonia.

En este período aún no existía de forma muy definida las normas jurídicas laborales que regularían las relaciones económicas, que si bien ya planteaban ciertas normas estas eran muy generales debido a que en este tiempo apenas se empezaban a visualizar las perspectivas económicas a seguir.

No es sino hasta el período de gobierno de Porfirio Díaz, cuando da un impulso impresionante a las inversiones tanto nacionales como extranjeras dando todas las facilidades posibles por parte del Estado con el objeto de aumentar la producción de exportación y con ella incorporar totalmente a México al mercado mundial capitalista, con ello se dá cohesión total al sistema de trabajo asalariado, pero en este período ya se empiezan a dar brotes de descontento de una nueva clase obrera, debido a las condiciones de trabajo infrahumanas estas vinieron a desembocar principalmente en las Huelgas de Cananea y Rfo Blanco. Así la clase obrera iniciaba ya una lucha por reivindicaciones económicas pero muy débiles aún. Tal debilidad vino a manifestarse claramente en su participación posteriormente en la revolución de 1910, pues en ella fundamentalmente son los campesinos los que participan decididamente planteando el reclamo de grandes extensiones de tierra entre los puntos principales que reclamaban, tierras que estaban en posesión de grandes terratenientes nacionales y extranjeros. Por tanto la clase obrera jugó un papel secundario en este proceso, y no es sino hasta las grandes huelgas de los electricistas y ferrocarrileros en 1916 cuando se manifiesta ya la identificación como clase.

Estos hechos no fueron tan subestimados, pues tuvieron ciertas repercusiones que se manifestaron logrando algunas concesiones jurídicas para la clase obrera en la Constitución de 1917 fundamentalmente en su artículo 123. Así dicho artículo se contempla por una parte, en cuanto que se logran ciertas consecuencias de concesiones jurídicas laborales para la clase trabajadora en ese tiempo dada la influencia del movimiento obrero. De tal forma se logra fundamentalmente la reducción de la jornada laboral a ocho horas de trabajo, el derecho de huelga y la implantación de un salario mínimo como la mínima cantidad que debe percibir el trabajador.

Por otra parte el artículo 123 se contempla como la manifestación jurídica del fortalecimiento de las relaciones obrero- patronales, característica del sistema capitalista de producción.

Tales reivindicaciones y normas jurídicas del artículo 123 pretenden entonces regular los factores de la producción, trabajo y capital. Sin embargo en los momentos actuales que atravieza el sistema capitalista, el conflicto entre la clase obrera y la burguesía se agudiza cada vez más, llegando a ser incapaz la propia Constitución de 1917, para resolver esta lecha de clases.

En la medida en que este problema surge, fundamentalmente a partir de la existencia de la propiedad privada, los medios de producción en manos de unos cuantos capitalistas y el empobrecimiento cada vez más insoportable de la clase obrera. Así lejos de favorecer los intereses de los trabajadores, aparece como una traba jurídica para la lucha de mejores condiciones de vida del trabajador, pues mientras exista la propiedad privada de los medios de producción, no será posible lograr una armonía entre los factores de la producción y por lo tanto seguirá existiendo la explotación, del trabajo asalariado.

Y decimos que aparece esta norma jurídica laboral, como una traba para el trabajador ya que justifica y supone la explotación de los trabajadores y nunca la abolición de esta. Por tanto la agudización de los problemas económicos de nuestro país salen de los marcos jurídicos, pues el problema es generado por la distribución de la riqueza social a favor de una minoría de capitalistas y la inflación en las cuales los precios de los productos hasta los más indispensables aumentan descontroladamente mientras los salarios permanecen igual, sin mostrar un aumento suficiente y de acuerdo al costo de la vida. Es en esta forma como se da una lucha constante por un aumento salarial, pero terminando a fin de cuentas desfavorable para el trabajador que no logra alcanzar un nivel de vida decoroso, tal es el caso de la mayor parte de la población de nuestro país, mientras un pequeño grupo de capitalistas se apropian de grandes capitales con la extracción de plusvalía por medio de la explotación del trabajador.

Es apartir de este conflicto que se da tanto en el terreno económico y político, como se pretende analizar el surgimiento del trabajador asalariado, pues no siempre ha existido y sus repercusiones en el artículo 123, así como el papel que juega dicho artículo Constitucional en el conflicto laboral y su posible capacidad de regulador de la situación económica y jurídica entre los obreros y patronos y hasta que punto es posible lograr tal objetivo o - si definitivamente lograr un cambio total en la estructura económica para la solución de este problema, que fundamentalmente es económico.

El punto que tomará mayor énfasis en este trabajo es principalmente el derecho a huelga como efectos que trae aparejada el alto costo de la vida para exigir mejores condiciones de vida, visualizada al mismo tiempo sus limitaciones como posible salida a sus problemas económicos que ofrece el sistema capitalista.

Es así como se pretende ubicar el surgimiento del trabajo asalariado y con ello ciertas normas jurídicas que lo respaldan, pero desde una perspectiva histórica, ya que como veremos el artículo 123 aparece hasta un momento determinado de desarrollo económico, no pudiendo parecer antes la medida en que el trabajo asalariado no era aún el predominante en nuestro país, lo mismo ubicamos en cuanto al problema de la inflación y las devaluaciones de la moneda que son producto del desarrollo económico del capitalismo.

## C A P I T U L O I.

### A). ANTECEDENTES HISTORICOS.

- 1.- Comunidad Primitiva.
- 2.- La Revolución Industrial.

### B). CONCEPTO DE SALARIO.

- 1.- Época Colonial.
- 2.- Época Independiente.
- 3.- En la Revolución de 1910.
- 4.- Sentimientos de los Constituyentes de 1916 y 1917 en relación--  
a los salarios mínimos.



## CAPITULO PRIMERO.

### PARTE HISTORICA.

1.- Antes de iniciar el presente trabajo es necesario remitirnos a la parte histórica, para hacer patente la situación jurídica en que vivieron nuestros antepasados ya que de ahí partiremos para analizar el surgimiento y reglamentación del salario, en la jornada de trabajo, que constituye uno de los derechos sociales consignado en la Constitución de 1917, que indudablemente es uno de los problemas más graves que se presentan en la época actual.

Si nos remitimos a la época primitiva, nos daremos cuenta de que en un principio nadie explotaba el trabajo de los demás, los hombres luchaban conjuntamente contra las fuerzas de la naturaleza, surge la idea de organizarse en comunidades para defenderse de los animales salvajes de los cuales frecuentemente eran víctimas, desde el momento en que se agrupan surge la idea de trabajo, que en forma conjunta obtuvieron lo indispensable para satisfacer sus más apremiantes necesidades repartiéndose sin egoísmos los alimentos que recolectaban a su paso, de esa forma llego un momento en que esa fuente de alimento se agotó y fue cuando se sustituyó el hacha de piedra, el palo, etc., por objetos de bronce, hasta aquí no se dió la división del trabajo, pero más adelante se sustituye el bronce por instrumentos de hierro y se inicia el cultivo de la tierra, a partir de esa época se inician los problemas ya que poco a poco los que más trabajaban se convirtieron en jefes, lo que trajo consigo desigualdades y la explotación del trabajo ajeno.

Más adelante cuando se dieron los primeros enfrentamientos entre diversos grupos humanos, los prisioneros se convirtieron en esclavos de los triunfadores y en el venir se instituyó la esclavitud.

Una vez instituido el esclavismo, surgieron los primeros propietarios y por consiguiente la aparición del sistema feudal, que si no era igual al sistema de la esclavitud si tenían ciertas semejanzas; a partir de la esclavitud y el feudalismo se dan los primeros brotes de la explotación del hombre por el hombre.

La primitiva propiedad comunal de la tierra correspondía, por un lado, a un estado de desarrollo de los hombres en que el horizonte de estos quedaba limitado, por lo general, a las cosas más inmediatas, por otro lado, cierto excedente de tierras libres, que ofrecía un margen para neutralizar los posibles resultados adversos de esta forma de economía primitiva. Al agotarse el excedente de tierras libres, se inicia la decadencia de la propiedad comunal.

Como menciona Engels lo que preocupaba en el sistema de la comunidad primitiva se reducía a satisfacer el hambre lo que la propiedad de la tierra poco les interesaba, pero en el momento en que el hombre se empieza a preocupar por adquirir más tierras ya que todos quieren cultivar más, se inicia la lucha de adjudicarse la mayor tierra posible; pero en ningún momento un organismo que regulara esa situación jurídica, razón por la cual el más fuerte obtuvo más tierra que los demás.

Según puedo concluir que en la comunidad primitiva no se dió y no existió un sistema de salarios simplemente porque no existió la propiedad privada, y aún después de desaparecer este tipo de propiedad e instituirse el sistema de la esclavitud no se da una legislación sobre salarios que protegiera al trabajador de esa época.

## LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

2. Como antecedente de la Revolución Industrial podemos señalar tres sistemas que son: La esclavitud, el sistema feudal y el artesano.

**LA ESCLAVITUD.-** Sistema mediante el cual el trabajador era propiedad del amo, se le consideraba como un objeto más al que se le podía comprar y vender, las ganancias del amo dependían de los esclavos que tenía y lo alimentaba en la medida que lo estimaba necesario para mantenerlo en condiciones eficientes para el trabajo por lo regular la alimentación era tan deficiente que un esclavo no soportaba el trabajo por estar físicamente en condiciones deplorables que moría a muy temprana edad, sea, que el esclavo en este sistema era considerado como una mercancía susceptible de compra-venta, sin que el Estado expidiera un instrumento de defensa a este trabajador.

**SERVIDUMBRE.-** Este sistema prevaleció en la mayor parte de la Europa medieval durante el feudalismo, la servidumbre reemplaza al sistema de la esclavitud consistía en prestar servicios al señor feudal, que por derecho consuetudinario le otorgaba, el siervo estaba sujeto a la tierra, lo que equivalía a que el señor se quedaría con la mayor parte del fruto de su trabajo, cuando las tierras pasan a la propiedad privada, la servidumbre ya no hace falta y desaparece por innecesaria.

**EL ARTESANO.-** Se le llamó también trabajador manual libre, trabajaba con sus propios utensilios y en su propio taller, vende en el mercado sus productos; cuando estos no podían tener su propio taller el trabajo se realizaba en casa y generalmente el trabajo lo realizaban en familia, lo que dió origen, más tarde, a la creación de los gremios y que a su vez dió pauta al trabajo corporativo o de oficios, en donde el capital y el trabajo se encontraban en armonía pues en su mismo hogar vivían y trabajaban los maestros oficiales y aprendices, estos últimos considerados como hijos de los maestros.

Los gremios ordenaban su trabajo por medio, de sus ordenanzas y que constituyó la primera y útil reglamentación del trabajo en donde ya se mencionaban los tribunales del trabajo.

En los dos sistemas ( esclavismo y feudalismo ) se dió la explotación del hombre en su máxima expresión ya que no tenían derecho ni a un salario y se daban ciertas restricciones legales que obligaban al esclavo a cumplir con su amo y en cuanto al siervo por Derecho Consuetudinario debería cumplir con el señor feudal, existiendo una explotación no remunerada, cuando aparece el artesano ya existe cierta independencia pues no está sujeto a un amo o a un señor feudal el cual tenía que regalar su fuerza de trabajo.

El desarrollo del proletariado se dió a partir de la Revolución Industrial, muchos autores señalan su inicio en diferente época, algunos en el siglo XV, otros en el siglo XVII y XVIII y algunos dividen la Revolución Industrial en Primera y Segunda.

La mayoría de los autores coinciden en que la aparición del proletariado se dió cuando James Watt inventó la máquina de vapor y la invención de la máquina de vapor tanto la máquina de hilar y tejer fueron los inventos de mayor importancia, ya que trajeron como consecuencia una serie de cambios sociales. Con la aparición de la máquina surgió la competencia para los pequeños artesanos, pues ésta producía más barato se vendía el producto a más bajo precio, las máquinas se movían indefinidamente, y por lo tanto producían más y poco a poco fue despojando del mercado al artesano para convertirse en asalariado para carecer de medios de vida.

El advenimiento de la época Industrial acabo con los gremios, desapareció la reglamentación del trabajo; los capitalistas con sus máquinas desplazaron a multitud de obreros, los que pudieron ser aceptados tuvieron que trabajar con sueldos sumamente bajos, volvió a considerarse el trabajo como una mercancía y al obrero como una máquina, sino la explotación del trabajador y el enriquecimiento desmedido del industrial y el capitalista.

La primera revolución industrial crea condiciones tales que el capitalista- patrono puede explotar en forma despiadada a sus trabajadores y así lo hizo a menudo.

La introducción de la máquina privó a muchos obreros de su trabajo, hecho la única razón por la que introdujo la máquina fue porque resultaba más barata que la fuerza humana de trabajo, a medida que se fue introduciendo (maquinaria) los obreros de los viejos talleres, que solían ser artesanos, fueron arrojados a la calle porque la maquinaria podía producir más fácilmente y a menor precio que ellos, los obreros sin empleo fueron lanzados a un mercado de trabajo que se hallaba saturado por miles y miles de trabajadores que habían inmigrado desde el campo hasta las ciudades, por tal circunstancia, se dió un gran desempleo y los patronos se aprovecharon de esta situación para fijar salarios que no alcanzaban a satisfacer las necesidades de los trabajadores.

La existencia de dos clases nuevas caracterizó a la Revolución Industrial, la clase de los patronos y la clase obrera que era la clase desposeída, la que alquilaba su fuerza de trabajo por un salario raquítico.

Los trabajadores no se oponen a un progreso técnico se oponen cuando ven a su costa ese progreso y empeora su situación en vez de mejorarla.

La idea para la clase trabajadora sería que ante el progreso técnico en un país, se dé en igual forma un aumento para ellos también en la totalidad de sus condiciones de vida.

Marx tuvo razón cuando declaró que la acumulación de capital en este mundo fue de la mano con la acumulación de la miseria. Pero estaba claramente designado el destino de los obreros pues al afirmar Marx, que en todo sistema capitalista hasta nuestros tiempos se ha dado la acumulación de capital por una parte y que detenta el poder y la GRAN MISERIA POR PARTE DEL PROLETARIADO.

Los Economistas Clásicos señalan: "La Esclavitud del trabajador esta completamente sujeto al amo y en la servidumbre la libertad se halla limitada estrictamente por su obligación de ejecutar ciertos servicios en beneficio de un señor; pero en el sistema de salarios el trabajador no tiene semejantes limitaciones legales ante la ley, él es su propio amo, libre de trabajar o no, según le plazca, libre de alquilarse por un jornal o de trabajar o no " ( 1 ).

Es cierto que no existen restricciones de tipo legal pero son de tipo económico, limitación que se presenta en el capitalismo moderno, ya que la clase obrera no tiene posesión de tierra ni de capital y por lo tanto si quiere sobrevivir tiene que trabajar con el salario que el patrón señale, en tal caso si hay restricciones de tipo económico y social, que no se encuentran estipuladas en ninguna ley, pero que limitan su libertad para realizar un trabajo o no ya que el patrón tiene la posibilidad de mantener sus salarios bajos, pues existen miles y miles de obreros que se encuentran desempleados y que trabajarían por el que sea; y no constituye ningún problema para el patrón el hecho de que un trabajador no acepte sus condiciones de trabajo pues existen otros que las aceptarían.

Maurice Dobb, señala que dos casos son necesarios al desarrollo de un sistema cabalmente maduro:

Primero.- La desaparición de restricciones legales que atan al trabajador a un amo determinado.

Segundo.-El desarrollo de una clase no propietaria o proletariada, deseosa de alquilarse por un salario, por carecer de otros medios de vida.

Sin la primera el trabajador continúa siendo siervo o esclavo y no trabajador que vende su trabajo en un mercado abierto, sin el segundo casi no sería lucrativo para los patrones al organizar la producción en escala de consideración para los trabajadores.

( 1 ) Dobb, Maurice. Estudios sobre el Desarrollo del Capitalismo. México, Ed. Siglo Veintiuno, 1883. 100 p.

Argente Baldomero señala que el problema del proletariado y de la esclavitud son uno mismo, se reduce a conseguir que un hombre rinda su jornada de trabajo por un mínimo de subsistencia y señala que el esclavo si no se sometía moría por la ley y el obrero si no se somete muere por hambre.

El asalariado tiene que aceptar las condiciones de trabajo ya que no se encuentra en la posición que señalan los economistas liberales de tomar o no el trabajo, toda vez, que de no aceptar el salario que fija la clase patronal se encuentran ante la situación de no satisfacer sus necesidades primordiales, al no existir durante la Revolución Industrial normas que protegerían a la clase trabajadora economicamente debil.

Los efectos de la Revolución Industrial dieron margen a la intervención del Estado, y su función consistía en mandar inspectores a la fábrica designados por el gobierno para averiguar las condiciones de trabajo, situación por lo cual se dieron cuenta que la duración de la jornada de trabajo era de 16 horas lo que causaba la degeneración física y moral del obrero, también que la dureza mostrada en el empleo del trabajo era y sigue siendo degeneradora de las fuerzas de los trabajadores; así como de las mujeres y de los niños, amenazaba la base misma de la sociedad.

En tales circunstancias, Inglaterra fué el primer país que introdujo una legislación sistemática del trabajo y de las fábricas, fue a mediados del siglo XIX que se dió la legislación en la cual se redujo las horas de trabajo; limito la explotación de las mujeres y los niños, pero en dicha legislación no se menciona para nada la regularización de los salarios que permitirían al trabajador mejorar sus condiciones de vida, se sigue explotando al obrero de la misma forma, razón por la cual, surgieron los primeros movimientos sociales mientras la necesidad de mantenerse unidos para la defensa de sus intereses, condujo a los trabajadores a fundar los primeros sindicatos.

En conclusión, en la Revolución Industrial no se dió una ley que respondiera a las transformaciones económicas y sociales que se produjeron en esa época con motivo de los grandes inventos que se dieron, el Estado jugaba un papel de simple expectador, el Estado era impotente pues predominaron, en esa época las ideas libertarias dadas por los fisiócratas el " LAISSE - FAIRE, LAISSER PASSER " que significa dejar Hacer y Dejar Pasar, que contribuyeron para que se diera una libre - economía sin la intervención del Estado, situación que la burguesía utilizó para explotar al proletariado.

No se legisló ninguna ley en donde se plasmaron principios de defensa de la clase trabajadora, los salarios que recibían permitieron que se desarrollaran en situaciones infrahumanas, pues se fijaban al libre arbitrio del capitalista.

El desenvolvimiento del maquinismo industrial acentuó la fuerza y concentración capitalista por una parte, y por la otra hizo despertar el sentido de la posición y lucha de clase laborante.

Se iniciaron una serie de movimientos en Inglaterra, que indiscutiblemente tuvieron repercusiones en Australia y Nueva Zelandia, pues los obreros de esos países iniciaron movimientos por medio de los cuales pedían normas protectoras del salario y más adelante, ante la presión, el gobierno estableció procedimientos para la fijación de salarios mínimos y autoridades para fijar los mismos, legislación en la cual se inspira tiempo después Salvador Alvarado para elaborar la Ley de Trabajo que se expidió en el Estado de Yucatán.

Al finalizar el siglo pasado, en Nueva Gales del Sur con motivo de diferentes conflictos entre los trabajadores marinos y sus empresarios se creó el bitraje obligatorio, que más adelante se extendió por otras provincias, a la vez se crearon consejos de salarios y se inició la fijación de salarios mínimos. Legislación en la cual se inspiró el constituyente de 1917 para la fijación de los salarios mínimos en nuestro país.



1.- EPOCA COLONIAL. El conocimiento del pasado en nuestro país es de suma importancia ya que conoceremos la situación del indio a partir de la conquista de México, de donde partiremos para exponer la historia del salario en la jornada de trabajo y que constituye el inicio de la explotación del hombre por el hombre y sus intentos para equilibrar el trabajo y el capital.

El México Colonial período comprendido entre la Conquista y el México independiente, época de donde arranca la historia del trabajo en nuestro país, a través de la encomienda, que consistía en el repartimiento de Indios y cobros de tributos a estos, como derecho concedido por merced real a los beneméritos de los indios, este sistema se manejaba o era peor que la esclavitud, pues la alimentación que recibían no era suficiente para satisfacer su hambre, pero eso sí, los encomenderos les imponían al indio trabajos rudos y excesivos y no les importaba que murieran, pues por lo regular no duraban mucho ya que el exceso de trabajo y la raquítica alimentación contribuían al rápido descenso del indio.

Durante la Colonia el indio era cruelmente explotado, la corona expidió una serie de mandamientos conocidos como leyes de Indias, para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos protectores del trabajo humano. Este Derecho Social que inspiró en la generosidad de los reyes Católicos en las ideas de bondad y caridad de la Reyna Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en el mandamiento de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica, eran hermosas letras muertas.

El Derecho Social en la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre de América.

Puntos que en ningún momento se llevaron a la práctica ya que el trabajador siguió en la misma situación, por lo que ese cuerpo legislativo fue letra muerta y provocó un abismo más grande entre el indio y el conquistador con todas sus consecuencias posteriores.

Al abandono del sistema de la encomienda, surgió el peonaje, que constituyó otra de las formas de explotar al individuo mexicano, en este sistema, los hombres carentes de trabajo y de recursos económicos para poder explotar la tierra, por fuerza tenían que ofrecerse como peones para poder satisfacer sus necesidades más urgentes, a cambio de alquilar su fuerza de trabajo por un salario que fluctuaba entre uno y dos reales, y no era todo, ya que crea la tienda de raya y se le obligaba al trabajador a adquirir sus artículos básicos en esa tienda sin la oportunidad de poder adquirirlos en otra tienda o mercado a precios más módicos, y aunque la Corona dictaba disposiciones tendientes a mejorar la condición de los peones tales como la jornada de doce horas y en las que ordenaba que el salario debería pagarse en efectivo para evitar los abusos de las tiendas de raya, pero éstas disposiciones nunca se llevaron a cabo en la práctica.

Por tal situación el trabajador contraía deudas, porque el salario que percibía no se ajustaba a las necesidades de él y su familia, deudas más y más que originaron el problema de herencia de dichas deudas a sus hijos, esclavizando a la familia a dichas tiendas de raya por el resto de su existencia.

El coloniaje y sus instituciones, la ineficiencia de las leyes de indias, el estado de servidumbre del peón, el abuso de los señores feudales españoles originaron una división de clases: la primera clase compuesta de vencedores, encomenderos, maestros artesanos, dueños de obrajes y la segunda clase que estaba constituida de los perdedores y vencidos, peones y jornaleros que vendrían a constituir más adelante los integrantes de la revolución de independencia.

Como se menciona en las páginas anteriores las leyes de Indias contenían disposiciones para asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, pero fuerón medidas que nunca se aplicarón.

Se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales a los conquistadores no existieron por lo tanto, disposiciones tendientes a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, por carecer de esos derechos constituyó la clase más importante en cuanto a sacar la máxima explotación de su esfuerzo humano.

## 2.- CONCEPTO DE SALARIO EN LA EPOCA INDEPENDIENTE.

La guerra de Independencia constituyó el proceso de formación de la nación mexicana, se inició el 15 de septiembre de 1810 por Don Miguel Hidalgo y Costilla; fue el primero en América en declarar la liquidación de los esclavos, lo que constituyó una de las bases del régimen Colonial.

Las causas que originaron esta guerra de independencia fueron las desigualdades económicas y sociales que imperaban desde la conquista.

A la muerte de Don Miguel Hidalgo y Costilla le sucedió José María Morelos Pavón, el cual declaró en el Congreso de Anáhuac reunido en la ciudad de Chilpancingo, en su artículo 38.- " Que ningún genero de cultura, industria o comercio pueda ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública", artículo donde categóricamente se enuncia la libertad de trabajo, después de éste congreso se expedie la Constitución de Apatzingán, pero ésta no se plasman las ideas liberales y humanas de Morelos, ya que más bien, se plasmaron situaciones de tipo político. A Morelos le siguieron Mina, Guerrero y otros hasta la consumación de Independencia el 27 de Septiembre de 1821; siguió aplicandose el viejo derecho Español.

En 1824 se aprueba una Constitución de tipo burgués que señalaba el establecimiento de un régimen republicano. Constitución en la cual no se tocó para nada la condición del trabajador, se puede afirmar que las condiciones del obrero no mejoraron, al respecto se encuentra una jornada de 18 horas de jornada laborales y salarios de dos y medio reales; para la mujer obrera y los niños se señalan un salario semanario.

Se puede afirmar entonces, que la estructura económica social no sufrió alteraciones como resultado de la Guerra de Independencia, a pesar de que Morelos puso de manifiesto su pensamiento social, por tal situación la clase que detentaba el poder continuaron explotando a la clase trabajadora de la misma manera.

A partir de 1917 gozamos de una transformación económica y social, pues el Constituyente se preocupó por plasmar en la Constitución una serie de derechos a favor del trabajador, de los cuales careció desde la Colonia hasta 1916.

La reforma inicia una nueva vida nacional, se dieron una serie de leyes de nacionalización y amortización de los bienes del clero bajo el régimen de Don Benito Juárez, y más tarde en 1857 se pública una Constitución en donde se plasma por primera vez la libertad de trabajo en su artículo 5o. que establecía: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y - sin su pleno consentimiento, por lo tanto la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso; tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Más adelante se implanta la dictadura de Porfirio Díaz, período en el cual se marcaron más hondamente la división de clase, se formó la alta burguesía, los grandes latifundios, en donde el trabajador no tuvo protección alguna y fue explotado.

### 3.- CONCEPTO DE SALARIO EN LA REVOLUCION DE 1910.

A principios del siglo XX, México ya era un país en donde predominaban las relaciones burguesas, sistemas que se desarrollan con mayor fuerza en el período de Porfirio Díaz y que agudizó más relaciones entre trabajo y capital.

Las condiciones de vida de la clase obrera mexicana de principios del siglo XX bajo el régimen de Porfirio Díaz, la esclavitud y el personal denominado peonaje se restablecieron en México sobre bases más inmisericordes que las que existieron en tiempos de los españoles, sobre todo en lo concerniente al salario.

Los 750 mil esclavos y los 5 millones de peones no monopolizaban la miseria de México. Esta se extiende a toda clase de personas que trabajan. Hay 150-mil trabajadores de mina y funciones que reciben menos dinero por el trabajo de una semana que un minero norteamericano de la misma clase por un día de jornal; hay 30 mil operarios de fábricas de algodón cuyo salario de un promedio menor de 60 centavos diarios; hay 250 mil sirvientes domésticos cuyos salarios varían entre \$ 2.00 y \$ 10.00 al mes; hay 40 mil soldados de línea que reciben menos de \$4.00 al mes. Los 2 mil policías de la ciudad de México no perciben más de \$1.00 diario. Para los conductores de tranvías \$1.00 diario es un buen promedio en la capital, donde los jornales son más elevados que en otras partes, excepto cerca de la frontera norteamericana.

Tomando en cuenta los miserables salarios y el costo de la vida en esa época el trabajador no podía en ocasiones ni satisfacer sus necesidades más apremiantes; comer y en lo que se refiere al vestido y a la habitación se puede decir que eran peores ya que en muchas ocasiones solo contaban con un petate para dormir en los alojamientos baratos y mesones.

Como resultado de esas condiciones tan insalubres, la proporción de fallecimientos en la Ciudad de México se hallaba siempre entre el 5% y 6%, este índice de mortalidad es superior al doble que en las ciudades de Europa y Estados Unidos, esto quiere decir que la mitad de personas que mueren en la ciudad de México en el período de Díaz por causas que en las ciudades modernas han hecho desaparecer.

Todo lo anterior aunado, propició que la clase trabajadora se uniera y luchara por condiciones de trabajo que le permitieran tener una vida ya no decorosa sino para obtener lo indispensable y un trato más humano, por lo que en el año de 1905 - 1906 los destacados representantes de la clase trabajadora, los hermanos Flores Magón organizaron el partido liberal, en donde se criticaba fuertemente la dictadura y el clericalismo en donde también aparecían demandas de tipo obrero como son la jornada de ocho horas, descanso dominical, a igual trabajo salario igual y otras que constituyen algunas de las garantías sociales que más adelante se plasmarían en la Constitución de 1917.

En 1906 en las minas Norteamericanas de Cananea se llevo a cabo una gran huelga de mineros, fuerzas armadas norteamericanas aplastaron la huelga, varias personas fueron fusiladas y muchos más reprimidos, en igual forma se reprimio la huelga en las fábricas textiles en Veracruz, que tuvo una duración de tres meses, el gobierno de Porfirio Díaz ahogó en sangre el movimiento huelguístico, movimientos - que se llevarón a cabo con el fin de obtener condiciones de trabajo, entre las cuales se encuentra el aumento salarial.

Se puede decir que lo único que consiguió la clase trabajadora consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años de edad, la situación de los obreros continuó en la misma situación hasta que se desconoce el régimen de Porfirio Díaz mediante la publicación del llamado Plan de San Luis Potosí, programa expedido por Francisco I. Madero, documento mediante el cual se reconoce a MADERO como, Presidente legal.

Madero estaba atento al crecimiento del movimiento campesino y prometió devolver la tierra a los indígenas, el Plan de San Luis llamaba al pueblo a levantarse en armas, este llamamiento fué un nuevo empuje para el creciente movimiento revolucionario.

Mediante el Plan de San Luis, Madero dió a conocer sus metas más inmediatas, entre las cuales no figuraban metas con tendencia social a mejorar la situación de los trabajadores, ya que su objeto principal consistió en el derrocamiento de la Dictadura de Porfirio Díaz, por tal situación los ideales de los campesinos y obreros formaron parte secundaria para Madero. El 7 de junio de 1911 Madero se hizo cargo de la presidencia, hizo pública su decisión de defender a la sagrada propiedad privada e inició la lucha contra de las tomas que los campesinos hacían de las tierras propiedad de los terratenientes. El gobierno ante tal situación prometió a los campesinos una parte de tierra que se tomaría de las tantas tierras que tenían los latifundistas, esta medida no tuvo la suficiente fuerza para que se llevara a cabo y sólo quedó en teoría, situación que desilusionó a sus seguidores.

Pero de alguna manera el trabajador asalariado se encontraba en mejores condiciones que en el período de Porfirio Díaz, el Gobierno de Madero fomentó la organización de los obreros en sindicatos, el movimiento huelguístico se acrecentó, sólo en 1912 se produjeron más de 70 huelgas, se creó la CASA DEL OBRERO MUNDIAL, la cual desarrolló la consigna de la jornada de 8 horas, la elevación de salarios y otras de gran importancia.

Francisco I. Madero redujo la jornada de trabajo a 10 horas, pero los trabajadores insistían en una jornada de 8 horas, también se creó la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento y Colonización Industria.



En 1911 aún se explotaba al máximo al trabajador el cual se encontraba desamparado por alegar cualquier injusticia, a partir de Madero mejoró en algunas situaciones la condición del trabajador, pues se redujo la jornada de trabajo, se fomentaron los sindicatos y por consiguiente las huelgas, se puede decir que mejoró en cierta forma; pero el trabajador ya no pretendía pequeñas mejoras a su condición infrahumana en que vivían, de la cual siempre fueron víctimas. Por lo tanto el interés y el anhelo plasmado en esas luchas ensangrentadas fueron y tuvieron por objeto alcanzar la Justicia de la que habla el Derecho Social.

La Guerra de Independencia y la Revolución de 1910 constituyeron las bases para que se diera la primera constitución en donde se plasmarán normas protectoras y reivindicadoras de los derechos de los trabajadores.

Cabe señalar que la idea de los salarios mínimos estuvo presente en México desde el año de 1911; en Veracruz en 1914 y en Yucatán en 1915, legislación en la cual se inspiró el legislador de 1917; estimo de sumo interés citar los artículos de esta ley.

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

ARTICULO 85.- Se deberá tener presente que no se trata de salarios para sostener la situación actual del trabajo sino lo que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido.

Lo que el legislador de Yucatán plasmó en estos artículos no es un SALARIO DE SUBSISTENCIA MINIMA, SE TRATA DE UN SALARIO SUPERIOR a este para que el trabajador subsista en condiciones que le permitan llevar un ritmo de vida - más decoroso.

Se puede decir que al surgir el movimiento revolucionario de 1910, ya estaban en la conciencia del legislador las necesidades que existían para llevar a cabo las reformas de carácter social en los aspectos básicos de la vida económica del país y sus más grandes manifestaciones las tenemos en los movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco para poder mejorar sus condiciones de trabajo.

#### 4.- LOS SENTIMIENTOS DE LOS CONSTITUYENTES DE 1916 - 1917.

Una vez que Madero se encontraba en la Presidencia de México el General - Huerta, fiel a la dictadura de Porfirio Díaz, dio un golpe de Estado y fusiló a Madero, restableciendo la dictadura de los terratenientes y del clero. La dictadura de Victoriano Huerta agudizó más las contradicciones en México, en su - contra ya no actuaban solamente las masas populares, sino también la burguesía y una parte de los terratenientes aburguesados. El gobernador del Estado de Coahuila Venustiano Carranza, llamó a las armas en contra de Huerta y en defensa de la Constitución, las diversas fuerzas de la Revolución Mexicana se unieron y derrocaron la dictadura de Victoriano Huerta y subió al poder Venustiano Carranza.

Una vez que triunfó la revolución Constitucionalista, jefaturada por Venustiano Carranza, el paso a seguir era la organización del Gobierno y la reforma a la Constitución de 1857, en donde tuvieron gran influencia, la ola de movimientos huelguísticos de los obreros, casi a un mismo tiempo suspenden labores los ferrocarriles y los mineros del estado de México, los obreros portuarios de Veracruz, los electricistas de la capital; huelgas en las que se exigían mejores condiciones de vida entre las que se encuentran la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios. También influyeron las ideas sociales que venían dando desde 1911 con el Plan de Texococo hasta 1915 con la legislación de Yucatán.

Se llevó un congreso en donde se pusieron de manifiesto los principios sociales alcanzados por los obreros y campesinos en el movimiento revolucionario, y los mensajeros de estas ideas fueron los integrantes del partido progresista o avanzado en contra de las ideas del partido conservador.

En realidad en el Congreso se pusieron de manifiesto proyectos de tipo político y no de carácter social, ya que el congreso ( Una parte, la conservadora) dejó las reformas sociales a cargo de las leyes ordinarias; pero la parte del Congreso que integraba la tendencia liberal pretendía elevar esos pre- cios sociales a nivel constitucional, el Congreso Constituyente se reunió en Quer- étaro el primero de diciembre de 1916, lugar donde Venustiano Carranza pronunció un importante discurso y entregó el proyecto de constitucional al supremo parlamento - de la Revolución Mexicana; la discusión del proyecto del artículo 5o. Constitucio- nal dió origen al artículo 123.

Se discutieron situaciones tales como condiciones de trabajo, jorna- da máxima, descansos semanales, ampliadas con posterioridad al salario mínimo, - riesgos de trabajo, convenios colectivos, trabajo de mujeres y otros renglones; los congresistas liberales pugnaban porque se hicieran mención especial en un capítu- lo especial en la Constitución destinado a proteger una nueva ideología y adopta- rían bases intervencionistas del Estado, los que ellos pretendían era la interven- ción del Estado pero proletario no de tipo burgues ya que estos últimos siempre han defendido los intereses de los capitalistas en tanto que un estado proletario defendería los intereses de la clase trabajadora.

En contra de la teoría política tradicional, se pronuncian los cons- tituyentes que pretenden crear un nuevo derecho no sólo político sino social, ha- biendo el debate Cayetano Andrade, en donde manifiesta la necesidad de plasmar los logros de la Revolución, logros que son de carácter social en favor de los tra- bajadores y dice:

La Constitución actual debe responder, por consiguiente, a los prin- cipios generales de la revolución constitucionalista, que tiene la gran trascenden- cia de ser una revolución económicamente social y que por lo mismo trae objeto una transformación en todos los ordenes.

Los elementales principios para la lucha constitucional, que traen - como corolario las libertades públicas, fuerón las clases obreras, los trabajadores del campo y señala que estos fuerón en realidad los que obtuvieron el triunfo y que él y los demás del partido progresista solo interpretarán esos logros y darles el justo coronamiento.

Es cierto que los logros a favor de los trabajadores fuerón obra de ellos mismos, pero no se trató de una revolución eminentemente social. Ya que en primer lugar Madero fue representante de la clase burguesa y en segundo Venustiano Carranza también lo fué y se puede decir que los logros de los trabajadores constituyen un peldaño a la futura socialización de los medios de producción, pero no se puede hablar de revolución cuando esta tiene como resultado en la clase proletaria una revolución social mientras sus dirigentes sean representantes de la clase capitalista.

El primero que habla de reglamentación de salario es Héctor Victoria, y señala que en el artículo materia de discusión se debe trazar las bases fundamentales sobre las que se ha de legislar en materia de trabajo, y señala las siguientes adiciones: jornada máxima de ocho horas, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales; uno de los puntos principales que señala es la creación de Tribunales de Conciliación, de arbitraje; prohibición de trabajo nocturno a las mujeres y a los niños; accidentes, seguros - e indemnizaciones. Señala que no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de crear un tribunal, una función social trascendental, dado que tenderá a evitar los abusos que se cometen constantemente en contra del obrero.

Por primera vez se habla de crear un órgano por medio del cual se defiendan los intereses de la clase trabajadora, organo que se creó en México a partir de la Constitución de 1917, se puede decir que constituye un medio para proteger y reivindicar a los derechos de la clase obrera.

Al reanudarse las discusiones sobre adiciones y reformas al artículo 5o. Gracidas señala que todos hablan de un salario mínimo y de la justa retribución al salario, pero que nadie sabe explicarle en que consiste, por lo que insiste se plasme en el artículo 5o. cuál es la justa retribución y en que condiciones se debe aceptar el pleno consentimiento.

A esta pregunta y a la idea de incluir en dicho artículo que es salario mínimo y cual es la justa retribución Gracidas trata de explicar qué es el salario mínimo y cual es la justa compensación y dice al respecto:

El salario mínimo lo han entendido fijando cierta cantidad y señala que ese no es el salario mínimo, que es una caricatura de salario mínimo, y dice que se dará este en el momento en que las familias mexicanas tengan una gallina en su mesa, porque el salario que obtengan con su trabajo, será bastante para tener casa, placeres honestos, para mantener a su familia, menciona que hay que sacar al trabajador de la miseria en que vive, sacarlo de las chozas inmundas en que vive.

El salario que describe el Diputado Gracidas se puede decir que es el anhelo que hasta nuestros días se trata de alcanzar.

Como señala Mario de la Cueva el salario mínimo representa un mínimo de vida o sea no para satisfacer todas las necesidades del obrero sino para solventar estas en una mínima parte, Gracidas se refiere a un salario con que se satisfagan todas las necesidades del trabajador y cierto es que en la Constitución de 1917, se dan todas esas garantías pero no son observadas.

El salario justo en condiciones normales es la suma precisa para asegurar al obrero los medios de subsistencia necesarios de conformidad con el nivel de vida de su situación y la del país, para propagar su especie y conservar su capacidad de trabajo.

Se refiere a que el trabajador debe obtener lo suficiente para reponer la fuerza de trabajo gastada en un día anterior para beneficio del empresario, para que este en condiciones de presentarse al día siguiente a laborar y rendir de igual manera.

Pero esto no sucede así porque desde el momento en que se dió la lucha de clases se dió también la diferencia entre capital y trabajo, un antagonismo, porque el empresario trata de quedarse con el excedente de trabajo del obrero y nunca asegura los medios de subsistencia para el trabajador y que este este así recobre las energías perdidas un día anterior.

El 13 de enero se dieron por terminadas las labores de los integrantes del constituyente, en donde proyectaron los logros obtenidos por los trabajadores en la revolución. La exposición de motivos y el texto de los preceptos protectores y reivindicadores de la clase trabajadora, se ajustan a la idea que dieron los del constituyente de 1917 como portavoces de la clase campesina y obrera.

En la memorable sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la asamblea legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 que surgió a consecuencia de la discusión del artículo 5o. bajo el rubro del trabajo y de la previsión social, con garantías sociales para los trabajadores y por otra parte la Constitución Política, con garantías individuales, la organización de los poderes públicos, Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

En conclusión se puede decir que en la época primitiva no se conoció en un principio ni la división del trabajo ni mucho menos un sistema de salarios, fue a partir de la Revolución Industrial donde la máquina desplaza al hombre. Dado el sentido liberal de esa época se puede decir que se dió una oferta de mano de obra en un mercado que se encontraba abierto, en donde el capitalista iba y escogía la más barata.

El salario se consideraba como un precio de esa mercancía, salario que se fijaba por un convenio entre trabajador y patrón en donde por supuesto la ventaja correspondía al empresario.

Engels señala los hombres en el siglo XVII y XVIII trabajaron para crear la máquina de vapor, no sospechaban que estaban creando un instrumento que habría de revolucionar más que ninguno otro, las condiciones sociales en todo el mundo, y sobre todo en Europa, al concentrar la riqueza en manos de la minoría privando de toda propiedad a la inmensa mayoría de la población, habría de proporcionar primero el dominio social y político a la burguesía y provocar después la lucha de clases entre la burguesía y el proletariado, lucha que sólo se puede terminar con el derrecamiento de la clase capitalista y la abolición de todos los antagonismos de clase.

En la época Colonial se dió la esclavitud por medio de las encomiendas más tarde el peonaje, que constituyeron dos sistemas en los que se explotó al indio mexicano en forma por demás cruel y en donde el esclavismo no recibió salario alguno; se dieron las leyes de Indias, pero éstas fueron pasadas por alto ya que nunca se llevaron a la práctica y se puede afirmar que no constituían una ley propiamente sino más bien fueron medidas de misericordia.

En la época de la Independencia, no se dió ninguna evolución en cuanto a las normas de carácter social que garantizaran el derecho de los trabajadores, pues después de la Independencia, el país quedaba en la misma situación en cuanto a salarios y explotación de la clase campesina y los obreros, más adelante se dió la amortización y nacionalización de los bienes del clero, pero en las constituciones que dieron no se plasmaron las ideas de Morelos progonó en la carta de las naciones, sino situaciones de contenido puramente político. En la Constitución de 1857 se proclamó la libertad de trabajo pero no se dieron garantías sociales en favor de la clase obrera.



En 1906 los hermanos Flores Flores Magón difundieron sus ideas y pugnaron por los derechos de los trabajadores, lo único que se consiguió fue que los trabajadores tomarán conciencia social de la situación por la que atravezaban. Más adelante en 1910 cuando Francisco I. Madero ocupó la presidencia y realizó algunas mejoras en cuanto a la situación de la clase trabajadora, que no mejoró en mucho su situación pero que se permitía a estos mayor libertad en cuanto a la formación de sindicatos y las huelgas.

Pero en 1917, fue en donde finalmente se tomaron en cuenta los ideales de la clase económicamente débil, no como ellos querían, pero si constituyó un peldaño hacia la futura socialización de los medios de producción, ya que se plasman en la Constitución medidas de protección hacia la reivindicación a la clase trabajadora.

El cumplimiento de las disposiciones Constitucionales sería un paso importante en la democratización de la vida social en México e implantaría la realización de transformaciones económicas y sociales; si la Constitución se respetará, reflejaría realmente un triunfo del pueblo mexicano.

Es verdad como afirma Mario de la Cueva que la Constitución no es respetada en muchos lugares, como por ejemplo, en los cafés, trabajadores domésticos, fondas, etc, y pagan al trabajador el salario que ellos quieren violando las disposiciones y preceptos invocados por nuestra Carta Magna.

## C A P I T U L O   I I .

### DIFERENTES IDEAS DE SALARIO MINIMO.

A). El Salario Visto por Carlos Marx.

B). Diferentes Ideas del Salario Mínimo.

C.) Funciones del Salario.

1.- Ingresos, Costos y Ganancias.

2.- Oferta y DEManda del Trabajo:

a).- Población,

b).- Proporción de la Fuerza de trabajo,

c).- Promedio de horas trabajadas por semana ó por año,

d).- Cantidad y calidad del esfuerzo y destreza aportada.

## A ) .- EL SALARIO VISTO POR CARLOS MARX.

En el sistema capitalista como determinada etapa histórica ha que ha llegado el desarrollo de la sociedad, la riqueza social se aparece como un inmenso cumulo de mercancías y entre ellas la fuerza de trabajo; y ésta como toda mercancía; tiene un valor; un tiempo de trabajo necesario para su reproducción ( la suma de todo lo que necesita para sobrevivir y reponer las energías perdidas) y un valor de uso; producir mercancías por medio del trabajo.

Así el obrero en la medida en que no tiene medios para producir tiene que vender lo único que tiene, su mercancía, fuerza de trabajo, a cambio de un salario, así el sistema capitalista se funda en el trabajo asalariado y la existencia de la propiedad privada.

Marx dice que el salario es el precio que paga el empresario por la energía de trabajo que recibe y señala que el precio que recibe el obrero se determina por la ley de la oferta y la demanda.

En la sociedad capitalista el salario se pone de manifiesto con el precio de la fuerza de trabajo, es decir que el valor dinerario ( salario ) que se da a cambio al obrero es equivalente al valor de su fuerza de trabajo, fuerza por más absurda ya que de ser así se desplomaría el fundamento de la producción capitalista que consiste en extraer lo que llamó Marx "la plusvalía"

O sea, que lo que se vé a simple vista es que el salario valor dinerario es equivalente al valor del producto que creó el obrero, ejemplo: - si= la jornada laboral de hecho es de ocho horas se representa en valor dinerario de \$ 300.00, por trabajar ocho horas el capitalista le paga \$ 300.00. En este caso el precio de su trabajo sería igual al precio de su producto y por lo tanto no produciría plusvalía y los \$300.00 no aumentarían no habría ganancia por lo tanto esto es falso.

Por lo que el salario de ninguna manera es realmente un equivalente del valor de la fuerza de trabajo es realmente un equivalente del valor de la fuerza de trabajo del obrero y precisamente porque el capitalista siempre buscará obtener plusvalía.

Para obtener la plusvalía, el dueño del dinero necesita encontrar en el mercado una mercancía cuyo valor de uso posea la propiedad de ser fuente de valor, una mercancía cuyo proceso sea, al mismo tiempo, proceso de creación de valor. Y esta mercancía existe: es la fuerza de trabajo por su valor, valor que es determinado como el de cualquier otra mercancía por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción ( Es decir por el costo del mantenimiento del obrero y su familia). El dueño del dinero que compra la fuerza de trabajo tiene derecho a consumirla, es decir a obligarla a trabajar durante el día entero, por ejemplo de doce a catorce horas. Durante seis horas ( tiempo de trabajo necesario ) el obrero crea un producto suficiente para cubrir los gastos de su mantenimiento, y durante las seis horas restantes ( tiempo de trabajo adicional) crea un producto "Adicional" no retribuido por el capitalista y que constituye la PLUSVALIA.

El valor de la fuerza de trabajo se determina o es igual a la suma de los valores de todos los medios que necesita el obrero para reponer su fuerza y energías gastadas en la jornada laboral.

La jornada laboral se compone de dos partes: a) trabajo necesario, b). Plustrabajo, trabajo adicional o trabajo impago.

a).- Trabajo necesario, es la parte que el obrero necesita reponer para reproducir su fuerza de trabajo ( sus energías ).

La parte b). Plustrabajo o trabajo impago, es la parte excedente de la jornada laboral y que no es remunerada al obrero, es la parte que el obrero trabaja gratis para el capitalista, parte que viene a formar la plusvalía. Así por ejemplo, la jornada laboral de ocho horas es pagada a \$ 300.00 y la parte necesaria de la jornada es de cuatro horas, por consiguiente lo que el capitalista hace es pagar a \$300.00 por cuatro horas de trabajo y las cuatro restantes se las apropia, así la jornada de ocho horas debería tener realmente un valor de \$600.00 y ¿ Por qué sólo se paga cuatro horas ? .

°Porqué aproximadamente con \$300.00 el obrero puede obtener los artículos necesarios para reponer las energías gastadas ( alimentación , - vestido, habitación, diversiones, etc.,) esas cuatro horas aparecen como precio de la jornada total de trabajo en esa forma como se borra toda huella de la división de la jornada entre trabajo necesario y plustrabajo, de esta forma se comprende la importancia decisiva de la transformación del valor de la fuerza de trabajo en la forma de trabajo.

Al respecto señala Marx " Se comprende por consiguiente la importancia decisiva de la transformación del valor y precio de la fuerza de trabajo en la forma de salario, o sea, en el valor y precio del trabajo mismo. Sobre esta forma de manifestación, que vuelve invisible la relación efectiva y precisamente muestra lo opuesto de dicha relación, se fundan todas las nociones jurídicas tanto del obrero como del capitalista.

Entre algunas formas de manifestación aparentes, el movimiento efectivo del salario muestra fenómenos que parecen demostrar que no se paga el valor de la fuerza de trabajo sino su función, el trabajo mismo, por ejemplo;

a).- salario a destajo: variación del salario cuando varía la jornada laboral.

b).- La diferencia individual entre los salarios de diversos obreros que ejecutan la misma función.

#### SALARIO POR TIEMPO.

La venta de la fuerza de trabajo siempre se verifica por espacios de tiempo determinado, entonces a la forma aparente en que se representa correctamente el valor diario, semanal, etc., de la fuerza de trabajo es por lo tanto la de " salario por tiempo ".

Así mismo el valor, en el mercado de la fuerza de trabajo aparece como salario nominal, y la suma de los medios de subsistencia del obrero aparece como salario real. Por lo tanto la suma de dinero que percibe el obrero por su trabajo diario o semanal constituye el importe de su salario nominal. Decir el salario estimando según el valor. De ahí que en el salario por tiempo es necesario distinguir entre el importe total del salario y el precio del trabajo. Y como se llega a ese precio, o sea, el valor dinerario de una cantidad de trabajo, o sea, el precio medio del trabajo se obtiene dividiendo el valor diario medio de la fuerza de trabajo entre el número de horas de la jornada laboral media. ejemplo; si el valor diario de la fuerza de trabajo es de \$ 300.00 y la jornada laboral es de ocho horas, entonces el precio de una jornada de trabajo es:

$$\frac{300}{8} = 37.50 \quad \$ 37.50$$

De esto se desprende que el salario puede mantenerse igual aunque el precio del trabajo disminuya en la medida en que la jornada laboral se prolonga más tiempo. Veamos ( Comparando los datos anteriores ).

$$\text{El salario es de } \$ 300.00 \quad \frac{\$ 300.00}{10} = 30.00$$

pero la jornada es de 10 horas, ahora.

Como podemos ver el precio del trabajo a bajado de 37.50 a 30.00 aún cuando el salario se mantiene igual \$300.00 o sea, que el salario se mantiene invariable aunque el precio del trabajo disminuya continuamente.

Por otra parte, a la inversa, el salario puede elevarse aunque el precio del trabajo se mantenga constante o incluso descienda. En el ejemplo anterior en una jornada laboral de diez horas el valor del trabajo era de \$30.00 por hora. Si el trabajador acepta trabajar dos horas más, o sea doce, su salario aumenta de \$300.00 a \$360.00, sin embargo, el precio por hora de trabajo se mantiene en \$30.00. El precio del trabajo no varía.

De la misma manera el precio del trabajo es reducido cada vez más por el capitalista, aumentando la magnitud del trabajo en cuanto a intensidad, y sin necesidad de rebajar el salario.

De ahí se sigue como ley general, que si la cantidad de trabajo diario esta dada, el salario dependerá del precio del trabajo.

Si en cambio, esta dado el precio, del trabajo, el salario dependerá de la cantidad del trabajo diario.

Y la unidad de medida del salario por tiempo, el precio de la hora de trabajo es producto de la división :

## VALOR DIARIO DE LA FUERZA DE TRABAJO

JORNADA LABORAL DE UN No. DE HORAS DADO.

Si el salario por hora se fija de tal manera que el capitalista no se obliga a pagar un salario semanal, sino únicamente las horas de trabajo que desea ocupar del obrero, podrá ocuparlo mediante el tiempo del que originariamente sirvió de base para pagar el salario por hora, o sea, la unidad de medida para el precio del trabajo.

Así el obrero trabaja gratis cada vez más para el capitalista y cada vez menos para su producción, o sea, cada vez menos horas - pagadas - lo que quiere decir que cada vez más se abarata su fuerza de trabajo.

### SALARIO A DESTAJO.

Marx señala " El salario puede medirse de dos maneras:

o, por la duración del trabajo ( ya explicado ) o por su producto. En realidad el pago a destajo no expresa directamente ninguna relación de valor. No se trata de medir el valor de la pieza por el tiempo de trabajo encarnado en ella, sino, a la inversa, de que el trabajo que ha gastado el obrero se mida por el número de piezas que ha producido. En el salario por tiempo de trabajo se mide por su duración directa; en el pago a destajo, por la cantidad de productos en que se condensa el trabajo durante un tiempo determinado." ( 2 )

El pago a destajo no es otra cosa que la forma transmutado del salario por tiempo. A primera vista en el pago a destajo parece como si el precio del trabajo no dependiera como en el caso del salario por tiempo.

( 2 ) López Díaz, Pedro. El Capital Tomo IV. México, Eds. Cultura Popular, 1983. 194 p.



Es decir;

VALOR DIARIO DE LA FUERZA DE TRABAJO  
JORNADA LABORAL DE UN No. de Hrs. dado.

sino por capacidad de rendimiento del obrero. Pues en el pago a destajo el trabajo se mide por la cantidad de productos en que condensa el trabajo durante un tiempo determinado; pero en sí es solo una forma modificada del salario por tiempo.

Así al ofrecer el trabajo por pieza, el interés personal del obrero es de emplear su fuerza de trabajo de la manera más intensa posible, lo que facilita al capitalista la elevación del grado de intensidad a niveles anormales, brindando, por otro lado, una medida rigurosamente precisa de la intensidad del trabajo.

La cantidad y la intensidad del trabajo están controladas por la forma misma del salario, no requiriendo más vigilancia del trabajo por parte del capitalista; al mismo tiempo el obrero está interesado en prolongar la jornada laboral para que de esta forma aumente su salario. De esta forma aumenta la jornada laboral, pero el precio del trabajo baja gradualmente, ( como se vio en el salario por tiempo) el precio de una hora baja cada que aumentan las horas de la jornada.

En cada salario por tiempo prevalece el salario igual para funciones iguales, mientras que en el pago a destajo el precio del tiempo trabajando se mide por cantidad de productos determinada, pero en el salario aparecen grandes diferencias debido a la variación en cuanto a destreza, fuerza, energía, etc., en cada obrero individual, lo cual no modifica en nada, naturalmente, la relación entre trabajo asalariado y capital.

Pero el pago a destajo sí tiende a desarrollar la individualidad y competencia entre los mismos obreros, por las mismas diferencias que señalan en la parte posterior, tienden a aumentar su salario individual por encima del nivel medio y al mismo tiempo abren ese nivel.

De esta manera, al variar la productividad del trabajo, la cantidad de productos presenta un tiempo de trabajo cambiante. Por tanto, también el pago a destajo, ya que este es la expresión del precio de un tiempo de trabajo determinado.

En el pago a destajo también hay una disminución entre el precio del trabajo a medida que se acrecienta el número de piezas producidas en el mismo lapso que antes, o sea el pago a destajo disminuye a medida que se va reduciendo el tiempo de trabajo en la producción de una pieza. Ejemplo: En ocho horas un obrero produce diez y seis piezas, y cada pieza la absorbe media hora; por cada pieza cobra \$10.00. Si aumenta su destreza y fuerza: en las mismas ocho horas produce 32 piezas, ahora cada pieza las hace en un cuarto de hora, en lugar de media hora, antes que una pieza le pagaban \$10.00 ahora una pieza cuesta la mitad de tiempo por lo tanto la mitad de costo o sea, \$5.00, entonces:

$$32 \text{ piezas} \times 5 = \$160.00$$

$$\text{antes } 16 \text{ piezas} \times 10 = \$160.00$$

Debe lo mismo y trabaja el doble, su trabajo se abarata cada vez más, si vemos que el pago a destajo es sólo una forma modificada del salario por tiempo, puesto que el trabajo se sigue midiendo por el tiempo de trabajo empleado en producir una pieza.

Marx señala " En sí y para sí es claro, sin embargo, que la diferencia de forma en el pago del salario no modifica nada en la esencia de éste, aun cuando una forma pueda ser más favorable en la otra para el desarrollo de la producción capitalista. " ( 3 )

( 3 ) López Díaz, El Capital Tomo IV. Op. cit. 194 p.

## B.- DIFERENTES IDEAS DE SALARIO MINIMO.

Señalaré diferentes ideas que se tienen de salario y salario mínimo; la actualidad se discute y entra en polémica el hecho de que constituya o no una cantidad suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia como lo señala nuestra Constitución.

Mario de la Cueva señala lo siguiente: " El salario mínimo es la cantidad menor que puede pagarse al trabajador, sin que equivalga a la justa compensación por el servicio recibido. " ( 4 ). Ya que dice que un salario verdaderamente justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre a vivir decentemente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo de la humanidad, y al progreso general de los hombres.

El salario mínimo a que se refiere Mario de la Cueva equivale a una cantidad absolutamente indispensable para la subsistencia del trabajador y de su familia ya que de ser menor simplemente no podría sobrevivir el obrero y su familia.

Al señalar un salario justo, se esta refiriendo a un salario donde quede plusvalía a favor del capitalista; se refiere a un salario que corresponda producto de su trabajo.

Zavala Diego, también habla de los salarios y presenta una clasificación de los mismos:

( 4 ) Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I México, Ed. Porrúa, S.A., 1961 170p.

## SALARIO MINIMO INDUSTRIAL.

Se determina tomando en consideración la situación de las empresas, pues entre mayores sean las ganancias obtenidas por las empresas, mayores deberán ser los salarios pagados (entre más sean las utilidades de la empresa mayores serán los salarios) y señala que esto es un salario justo.

Como ya señalamos unicamente se puede hablar de salario justo cuando no quede un excedente de trabajo del obrero en manos del capitalista.

No se debe confundir el salario mínimo industrial con el salario mínimo profesional, ya que en éste último, en una determinada rama de la industria deberá encontrarse la actividad calificada que amerite la fijación del salario mínimo profesional; en el salario mínimo industrial se considera la potencialidad económica o la naturaleza de la actividad industrial de que se trata, o sea, que no es necesario la calificación.

## SALARIO IDEAL.

Es el monto del salario que dá como resultado el nivel que es deseado para el trabajador por el Estado y a toda la sociedad en general.

No señala cual es el nivel de vida que el Estado pretende para la sociedad en general, pero de lo que estamos seguros es de que no se ha dado en México, o si ya se dió, el Estado no estudió bien la situación económica del país.

## SALARIO NOMINAL.

Es la cantidad de dinero que el trabajador recibe, o sea, las cantidades que recibe, es decir, las cantidades que aparecen en los tabuladores.

## SALARIO REAL.

Es la cantidad de objetos que el obrero puede adquirir con el salario recibido.

O sea, que el salario real consiste en la cantidad de las cosas necesarias y útiles que por el salario se adquiere, y el nominal en la del dinero. Adam Smith establece que el trabajador será rico o pobre, bien o mal remunerado, a proporción del precio real no del nominal de su trabajo.

Tomando en consideración este tipo de salarios, se puede afirmar que se han elevado los salarios nominales y los salarios reales han sufrido un descenso, de nada sirve aumentar nominalmente los salarios, si disminuye por el encarecimiento del mercado su valor adquisitivo, el aumento de los primeros no han sido proporcionales al ascenso de los costos de los alimentos, la educación y diversiones.

## SALARIO PRECIO.

Cuando el trabajo era considerado como una mercancía, el salario por consecuencia tuvo que considerarse como un precio de ella. O sea, que el salario era el precio de la mercancía de trabajo; éste era aceptado voluntariamente por el patrón y el obrero, el salario se fijaba por un libre convenio entre capitalista-trabajador, estando el último presionado por el hambre, era un juego en el que siempre triunfaba el patrón; uno incrementaba sus ganancias; otro - AUMENTABA SU MISERIA.

Este tipo de salario es el mismo que señala Marx, sólo que éste autor habla de tiempo pasado como si ya no se DIERA, y Marx, señaló que el trabajo siempre va a ser una mercancía mientras subsista el sistema de trabajo capitalista.

## SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

Conocido también como salario a destajo, este tipo de salario a destajo es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo. El salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado para producirlas.

## SALARIO POR TAREA.

De las dos formas de salario ( salario por unidad de obra y salario por unidad de tiempo determinado) se ha hecho una conjugación poniendose en práctica una forma mixta, con la denominación de salario por tarea.

## SALARIO FAMILIAR.

Es considerado como aquel que es suficiente para mantenerle con su conyúge y sus hijos en razonable comodidad, no tendrá dificultad en satisfacer sus primordiales necesidades. Ya que el salario también debe de atender al estado del matrimonio ya que forma una de sus necesidades que ofrece la primaria ley de la naturaleza. Ya que el padre es proveedor natural de todos los miembros de la familia y si prescinde de medios adecuados para ello, resulta la pobreza, el crimen y otros males sociales; por lo tanto el obrero es cabeza de la familia, debe recibir paga suficiente para mantener mujer e hijos.

## SALARIO MINIMO VITAL.

Es el que se fija en atención a las necesidades del trabajador. Con esto dá a entender que se de un salario en el que se satisfagan las necesidades del trabajador en una mínima parte, estimándose que de reducirse, la vida del trabajador descendería a una condición infrahumana.

## SALARIO MINIMO INDUSTRIAL.

El que atiende a demás de las posibilidades de la industria, quiere decir que el salario industrial, sería un salario mínimo variable en las distintas industrias. Esta forma ya se explicó anteriormente.

## SALARIO METALICO Y EN ESPECIE.

Desde el momento de la aparición de la moneda como vehículo que facilita el cambio y dota de un claro poder adquisitivo el pago del salario mediante la, constituye la norma general, junto a esta forma se da la posibilidad de retribución mediante determinadas especies, sistema de origen inglés de donde se le viene llamando Truck - Sistem, que se presenta cuando es más fácil para el empresario transportar los artículos de primera necesidad que al trabajador y es entonces cuando justifica el pago en especie. También aparece frecuentemente en forma mixta, en la que una parte de salario se satisface en metálico y otra en especie. En México, se evita esta forma mixta de pago de salario, pero no en cuanto a artículos básicos de primera necesidad como son los alimentos, vestido, sino en lo que respecta a habitación, primas, etc.

Manuel Alonso García, nos da su concepto de salario mínimo y señala que es la cantidad que en concepto de retribución del servicio que se presta ha de satisfacer el empresario en las condiciones establecidas por imperativo de la ley.

Señala que hay salario individual: Familiar y Colectivo : El salario familiar es el salario suficiente para que el trabajador satisfaga no solamente sus necesidades personales sino también las de su familia a su cargo, que le permita una vida moral y digna.



#### SALARIO INDIVIDUAL.

Es aquel que constituye un derecho que reuna realmente las condiciones para mantener un estado de vida decorosa; un derecho personal; es la prerrogativa personal del trabajador, su primario fin de bienestar del obrero, constituyendo un derecho innato al individuo, derivado de su naturaleza racial, que se garantiza a través de un acto legislativo positivo. Es en realidad, lo que consideran como un vivir razonable por lo que el hombre debe trabajar.

#### SALARIO COLECTIVO.

Es el que se fija globalmente para un grupo de trabajadores que forman equipo y para su distribución posterior entre los mismos.

#### SALARIO DE SUBSISTENCIA.

Es la cantidad necesaria para que el trabajador y su familia subsistan aunque con un nivel mínimo. Se puede decir que este tipo de salarios se equipara a un salario mínimo general en nuestro país, ya que sólo este puede cubrir las necesidades estrictamente vitales.

#### SALARIO VITAL.

Es aquel que realmente constituye un derecho que reuna las condiciones para mantener un estado de vida decoroso. Es que establece un derecho personal; como prerrogativa del trabajador, FORMANDO SU PRIMARIO FIN DE BIENESTAR; Componiendo un derecho innato al individuo, derivado de su naturaleza racial, que se garantiza a través de un ACTO LEGISLATIVO POSITIVO. Y POR LO TANTO DEBE DE OBSERVAR EL MAS Estricto CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL ESTADO. ( 7 )

Las dos formas principales del salario en el mundo capitalista, son el salario por unidad de obra y por unidad de tiempo. El salario por unidad de tiempo es aquel en que la retribución se mide en función del número de horas durante las cuales el trabajador esta a disposición del patrón para presentar su trabajo, en esta forma de salario lo que se toma en consideración es el número de horas laboradas así el esfuerzo humano.

Salario por Unidad de Obra.- Habitualmente se le denomina salario a destajo y es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo. El salario se determina por el número de unidades y no por el tiempo tomado para producir las, o sea, que el trabajo se cuenta materializando en una o varias unidades que se encuentran precisadas en los tabuladores de los contratos.

Este medio de remuneración ha sido muy criticado, algunos autores a favor y otros en contra; ya que los que estan en contra, argumentan que se estimula considerablemente la producción y los obreros en su afán por tener un nivel de vida mejor, muchas veces se extienden en su trabajo, en intensidad y en duración, o sea, que en él un esfuerzo mucho mayor que el salario pagado por unidad de tiempo, por motivo el obrero se agota o perturba seriamente en cuanto a su salud.

Carlos Marx expresó que el sistema de salario a destajo es el que mejor se presta a la explotación de los trabajadores. Las empresas los prefieren ya que el rendimiento mediante este sistema es mayor. Y dá como consecuencia el incumplimiento a los principios del Derecho Social, y la inobservancia a las disposiciones legales en los que se finca dicho PRINCIPIO QUE PROTEGE A LA CLASE DEBIL Y DESVALIDA CONSTITUYE EL DERECHO DEL TRABAJO.

Al respecto Mario de la Cueva, dice que el sistema de salario a destajo se ha dejado ver en el trabajo a domicilio con todos sus efectos desastrosos.

#### SALARIO A COMISION.

Es aquel en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, como sucede con los agentes de comercio en términos de los artículos 286 y 289 de la Ley Federal del Trabajo. La Comisión puede fijarse de dos maneras; mediante porcentaje sobre el precio final de venta o mediante tarifa fijada en pesos y centavos por unidad vendida.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que por un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

El concepto de salario remunerador, apareció por primera vez en nuestro derecho en el artículo 123, fracción XXVII, inciso "b" de la Constitución que decreta la nulidad de la cláusula que fija un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esto quiere decir que debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, o sea, que si un trabajador presta su servicio en una jornada máxima legal, no debe recibir un salario inferior al mínimo pero como consecuencia el salario será remunerador si presta su trabajo en una jornada inferior a las ocho horas y recibe un salario inferior al mínimo ya que rige el principio de la proporcionalidad.

Mario de la Cueva señala que existe una escala que parte de los salarios mínimos y dice que haya una segunda realización en los salarios concretos fijados por los trabajadores y los patrones, presenta la exigencia de un salario remunerador y mira hacia las cumbres con la exigencia de un salario justo.

ARTICULO 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo; pero distando de llegar a un salario justo, por la razón de que el empresario siempre trata de adjudicarse un excedente de trabajo del obrero y al cual Marx le llamó Plusvalía. En el momento en que se dieron diferencias entre el capital y el trabajo se originó la lucha de clases, el capitalista defiende la posición en cuanto a adjudicarse dicho excedente y el trabajador por recuperarlo, por tal motivo se puede afirmar que solamente mediante la socialización de los medios de producción se puede llegar a obtener un salario justo.

ARTICULO 86.- A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

La fundamentación jurídica de este principio se encuentra plasmada en el artículo 123 fracción VII que señala: Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"

La igualdad en dos elementos que se comparen, tiene que ser considerada en las mismas condiciones, ya que de otra manera, si se da diferente tratamiento a elementos iguales se estará actuando de manera injusta, ya que si dos trabajadores con jornada, puesto y condiciones iguales reciben salarios diferentes se incurrirá en error de trato desigual a condiciones iguales. Con este artículo se trata de evitar el hecho de que se le remunere de diferente manera a un hombre o a una mujer haciendo distinción por el sexo, o que se remunere de diferente manera a un extranjero y un mexicano como sucedió en las minas de Cananea y tal como se señaló en la parte histó-

Euquerio Guerrero al respecto dice, que es injusto que a un trabajador en condiciones, jornada y puesto igual a otro reciba el mismo salario, si el primero realiza mejor su trabajo que el segundo y que se presentaría la situación de trato igual a condiciones desiguales ( 5 )

Baltazar Cavazos señala que en la práctica resulta difícil su aplicación y dice que en las descripciones de puestos y a la técnica de calificaciones de méritos, se puede acreditar, en un determinado momento la eficacia de cada trabajador individualmente considerado( ). Considero acertada la idea de - Baltazar Cavazos, ya que un trabajador que realizar mejor su labor puede ocupar - otro puesto y en esas condiciones ya serían puestos diferentes y en consecuencia el salario no sería igual.

El principio de igualdad sufre excepciones respecto de los trabajos, vinculados a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, la presente ley, en sus artículos 200, 234, 253,257, 297 y 307, establece normas particulares para trabajos especiales, en donde el principio de igualdad no se cumple como señala la ley pues a trabajo igual salario distinto, pero que así no es violatorio, ya que se debe tomar en CONSIDERACION LAS CONDICIONES EN QUE SE PRESTA EL SERVICIO.

ARTICULO 87.- 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.

( 5 ). Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo.

México, Ed. Porrúa, 1984.

128 p.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que estén 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 hubieran trabajado, cualquiera que fuere éste.

La Suprema Corte de Justicia sostuvo la tesis de que sólo gozarán del derecho de percibir el aguinaldo anual aquellos trabajadores que estuvieran laborando efectivamente el 20 de diciembre, lo cual trajo como consecuencia perjuicios a los trabajadores que por cualquier circunstancia no completaran el año de trabajo, razón por la cual el Presidente de la República promovió la reforma al artículo 87 de esta ley, donde señala que independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a éste en proporción al tiempo que hayan laborado.

ARTICULO 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

La regularidad en el pago se desprende de la necesidad que es para el trabajador de contar con el salario en determinados momentos, pues por lo general el asalariado vive al día pues su salario no le permite en muchas ocasiones ahorrar una cantidad. El hecho de no pagarle al trabajador en una fecha en la que se considera que ya no tiene fondos para adquirir los satisfactores alimenticios diarios, trae como consecuencia que pida cantidades prestadas y cierto rédito, que vendría a provocar un detrimento en su economía.

Al respecto Euquerio Guerrero dice: " Se acepta el pago quincenal para los que desempeñan trabajos intelectuales, ya que se supone tienen mayor cultura y por lo tanto tienen un sentido de previsión mayor." ( 6 )

( 6 ) . Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo. op. cit. 128 p.

En realidad resulta falso hoy en día lo que señala Euquerio Guerrero, ya que la mayoría de los obreros se les paga quincenalmente y no necesariamente tienen que ser intelectuales. Cabe señalar que ciertos trabajadores como los domésticos perciben su salario en forma mensual, pero existe la ventaja de que estos trabajadores tienen asegurado tanto el alimento como la habitación.

ARTICULO 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en el la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomará, como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

#### SALARIO MINIMO.

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

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

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

En cuanto al primer párrafo del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, señala que es la mínima cuantía en efectivo que debe percibir un trabajador por su trabajo en una jornada normal de ocho horas, de lo contrario el patrón incurrirá en el delito de fraude tipificado en el Código Penal.

En la ejecutoria del 27 de agosto de 1937 la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió la condición de los trabajadores de salario mínimo que realizan trabajo a un patrón durante tres, dos o cinco horas y resolvió que el pago debería ser en proporción a las horas trabajadas ya que sería injusto obligar al patrón al pago del salario mínimo por un trabajo de dos o tres horas.

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

Dada la insuficiencia del salario mínimo que difícilmente puede cubrir las necesidades más urgentes de la vida del obrero y su familia. El Estado asumió la responsabilidad de crear satisfactores a precio mínimo para los trabajadores.

Para lograr ello ha creado el sistema de Crédito Obrero a través de Bancos, de tiendas de consumo ( Conasupo ) para la adquisición de artículos de primera necesidad, el sistema de transporte colectivo ( metro ), el Sistema Nacional Educativo, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, que facilita la educación obligatoria de los hijos de una forma gratuita, el Sistema Nacional de Vivienda tanto obrero como popular ( Infonavit).



Ya que con el salario mínimo que percibe el trabajador, no satisface las necesidades normales de vida, educación y placeres honestos como señala la ley, y aunque el Estado ha creado satisfactores a precios módicos, el salario de todas formas no es suficiente.

Mario de la Cueva señala que el salario aparece con caracteres de urgencia en los pueblos atrasados, pues ahí donde los trabajadores han alcanzado un nivel mejor de vida, el problema ya no es de salario mínimo sino de salario justo.

Como dice este autor el paso a seguir ya no se tratará de salario mínimo sino de salario justo mediante la socialización de los medios de producción.

ARTICULO 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que puedan extenderse a una, dos o más entidades federativas, o profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio, para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

La fundamentación constitucional de este artículo se encuentra en el artículo 123 Constitucional Fracción VI y al respecto dice:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas en la industria o del comercio en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos generales son los que corresponden a los trabajos simples mientras que los salarios mínimos profesionales son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión como señala Mario de la Cueva.

Se aplica aquí el principio de remuneración, ya que sería injusto que un trabajador que realice trabajos sumamente sencillos en los que no se requiera destreza alguna, perciba el mismo salario que un obrero que realice trabajos más complicados y que encierra cierta obligación, también se tomará en cuenta la cantidad y naturaleza del trabajo.

El término de salario remunerador apareció por primera vez en nuestro Código en el artículo 123, fracción XXVII inciso "b" que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

ARTICULO 93.- Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

El artículo 123, en la ya citada fracción VI en el párrafo tercero se expresa: " Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades."

Mario de la Cueva señala que las necesidades de los trabajadores del campo son las mismas de los demás trabajadores, porque poseen las mismas calidades humanas.

La razón de que se haga distinción entre salario mínimo general y del campo, es porque los patrones agrícolas tienen determinadas obligaciones que se suponen contribuyen a disminuir el costo de la vida de los trabajadores y de sus familias. Parte del ingreso del trabajador debe ser pagado en prestaciones tales como vivienda, medicinas, leña, etc., pero en la práctica nunca reciben esas prestaciones. También se argumenta que en provincia las necesidades son menores que las de un trabajador de la ciudad, pero considero que son las mismas necesidades ya que el trabajador del campo también tiene que satisfacer las necesidades materiales como vestido, transporte, alimentos, las necesidades sociales y culturales como a la asistencia y a la educación de sus hijos.

ARTICULO 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las comisiones regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios mínimos.

En materia de salarios mínimos, los principios básicos que es necesario tomar en cuenta son los siguientes:

a.- Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;

b.-Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlas;

c.-Las condiciones económicas generales de la región y el país.

Solamente con la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desequilibrio de la economía.

## C.- FUNCIONES DEL SALARIO.

### 1.- INGRESOS COSTOS Y GANANCIAS.

A consecuencia de la Estructura de los salarios en México, tiene una relevancia mayor dadas las condiciones económicas que experimenta el país.

Dentro del proceso de deterioro en que han caído las condiciones de vida del trabajador asalariado, los salarios siguen disminuyendo, en donde constante ha sido la permanente disminución en términos reales del INGRESO de los trabajadores. La política económica recesiva ha impuesto a los trabajadores el peso de la crisis, lo cual se manifiesta no sólo con la caída del salario real, sino también con el regateo de conquistas contractuales logradas por la lucha de los mismos trabajadores, y lo más grave, la tendencia constante a contraer el nivel de empleo, lo cual implica dejar SIN INGRESO a aquellos trabajadores que son lanzados a la calle.

El capital mexicano ha tenido que recurrir al INCREMENTO CONSTANTE DE PRECIOS en el mercado, a fin de mantener elevado los niveles de sus propias ganancias, lo que acarrea un proceso de deterioro AUN MAYOR DE LOS NIVELES DE VIVIENTES a que es sometida la población del país lo cual deja en condiciones verdaderamente paupérrimas a la clase trabajadora, ya que en la esfera de producción maximizar sus ganancias del lado del capitalista representa por un lado, un impulso hacia una MAYOR PRODUCTIVIDAD, y por otro la extracción de MAYOR PLUSVALOR ( PLUSTRABAJO). Con esto la GRAN MISERIA DE LOS TRABAJADORES. Es decir, es el eje sobre el cual gira la lucha de clases.

Dentro del mercado el salario es un precio. El precio de la fuerza de trabajo. Desde el punto de vista capitalista el salario como precio cumple dos funciones: maximizar las ganancias y SUBORDINAR la fuerza de trabajo. En donde no se ve al trabajador como ser humano sino como una mercancía.

Desde el punto de vista de los obreros, el salario es un medio de sobrevivencia. A cambio de su fuerza de trabajo perciben una cantidad de dinero. A cambio de su salario-dinero reciben sus bienes de consumo. Para la gran mayoría de ellos, y a diferencia de los capitalistas, la modificación en el tamaño del ingreso no determina mayor poder, acumulación y fuerzas productivas bajo su control, SOLO SE DECIDE - SU NIVEL DE VIDA.

En tanto que para los capitalistas el salario, es un costo, ellos ven la crisis como un problema de mercados, es decir, de realización. Si no hay mercados, hay que abatir los costos para bajar los precios, pero a la compra de la mercancía - llamada fuerza de trabajo.

Para los obreros el salario es su nivel de vida. Ellos experimentan la crisis como una disminución en éste ante la creciente amenaza de que desaparezcan - sus fuentes de trabajo. Durante la crisis los obreros ven el salario como sustento y buscan defenderlo; la burguesía lo ve como costo, e intenta disminuirlo.

Todo esto sirve para hablar de salario y/o establecer una política del Salario Remunerador, pero siempre ha quedado como una bandera difícil de implantar. Ya que a través de los años se ha visto el total desplome del valor real de los salarios, en donde también juega un papel sumamente importante el empleo ya que la política adoptada sólo hace incapie a sus propias situaciones dejando a un lado al ideal de la lucha de clase.

La realidad es cada día más compleja ya que se deja sin ningún medio de defensa a los obreros ya que al carecer de los medios necesarios para mantener un nivel de vida adecuado y tener el acceso a los medios de educación se deja sin posibilidades para que entren a las mismas oportunidades de vida para ascender su nivel de vida. Y no puedan salir de su miseria.

El excedente de explotación es el conjunto de la diferencia entre explotación bruta a precios de productor, menos la suma total del consumo intermedio a precios de comprador, la remuneración de los asalariados, el consumo del capital fijo y los impuestos indirectos netos.

En ésta expresión neoclásica ( es neoclásica por sus supuestos imprecisos respecto al trabajo productivo y el equilibrio, entre otras cosas) las remuneraciones y el excedente son figuras opuestas. Con un producto constante, una mayor cantidad de uno implica una menor cantidad del otro, y viceversa. En forma velada los salarios y las ganancias se enfrentan.

Los economistas marxistas manejan un esquema análogo, en términos de valores, el Capital Global ( C ) es igual al valor del capital constante ( c ) más el capital variable ( v ) más el plusvalor ( p ). La transformación de valores en precios demostrado que el uso correcto de la teoría dineraria de Marx y adecuados coeficientes de transformación permite "transformar" esta expresión en su equivalente monetario. En todo caso, aquí basta expresar el producto social en términos monetarios como:  $c' + v' = p$ .

En esta expresión el equivalente monetario del capital constante ( v ) se identifica, aparentemente, con las remuneraciones a los asalariados ( R ); la plusvalía ( p ) con el excedente de explotación más la diferencia de impuestos indirectos menos subsidios (  $E E + ( I I - S )$  ) y el capital constante ( C ) expresa supuestamente el consumo de capital fijo ( CCF ). De igual manera que en la ecuación neoclásica, con un capital global constante de salarios ( v' ) y las ganancias ( p' ) se enfrentan de manera que cuando mayor es uno, menor es el otro y viceversa.

El enfrentamiento entre salarios y ganancias adquiere entonces un matiz que anteriormente se ocultaba.

Para complementar lo anteriormente expuesto es necesario introducir otro elemento: el mercado de trabajo. Anteriormente se afirmó que la fuerza de trabajo es una mercancía ( puesto que así se la ha calificado ). Como cualquier otra, ésta encuentra su precio en el mercado. En este caso particular, el encuentro se denomina "mercado de trabajo".

El mercado de trabajo reconoce muchas cualidades, es decir, hace distinciones entre los trabajadores según sus capacidades y otras características. Sin embargo el mercado de trabajo es incapaz de distinguir, por lo menos directamente, entre trabajo productivo e improductivo.

De manera semejante, todas las empresas compiten por la fuerza de trabajo, lo cual tiende a homogenizar los salarios ( productivos e improductivos ) si todos los demás factores se mantienen iguales.

No obstante, los dos tipos de salarios influyen de manera contraria sobre la ganancia, y ésta, a su vez, regula aspectos importantes sobre los salarios en general. El salario de los trabajadores genera plusvalor, y contribuye a los auges económicos y el segundo a generar las crisis.

Se caracteriza la época actual como una época de crisis. Una época de crisis se caracteriza por presiones sobre la tasa de ganancia: social primero, una caída de ésta luego, y tarde o temprano, una caída en las ganancias empresariales, a lo largo del proceso.

Sin embargo, las dificultades para mantener las ganancias son crecientes, y se expresan en las altas tasas inflacionarias, en una retracción de las inversiones y el empleo, o de otras maneras, inclusive la inevitable quiebra de muchas empresas.

El problema salarial de hoy en día es realmente un problema de las ganancias, que ha tomado la forma de hiperinflación, altos costos salariales en relación con las ganancias empresariales y un creciente desequilibrio externo, por llamarlo así.

La respuesta gubernamental ha descansado sobre una política salarial -mamente restrictiva. El gobierno no puede revertir la composición orgánica.

Sin embargo, si el aparato estatal, cre que un exceso de la demanda causa la inflación, que las ganancias son bajas en relación al costo -de los insumos (en particular, en relación al insumo trabajo ), y que los trabajadores tienen que pagar, entonces se perfila una política salarial netamente negativa para los trabajadores. EN TENER COMO RESULTADO UNA FALTA ROTUNDA DE POLITICA PARA EL REAL AUMENTO DA SALARIO CON ESTA UNA VERDADERA GANANCIA PARA LA VIDA DE LA CLASE TRABAJADORA.



## 2. OFERTA Y DEMANDA DEL TRABAJO.

Existe una estrecha relación entre salario y empleo. Desde un punto de vista elemental, el acceso a un salario es una función directa al acceso a un empleo. Además, la masa y la tasa del empleo, y por ende de desempleo, están entre los determinantes de la tasa salarial.

Las relaciones de oferta y demanda en el mercado de trabajo influyen tanto en la movilidad ocupacional como en las negociaciones obrero-patronales, así influyendo en los niveles salariales.

México es un país en donde existe un déficit histórico en la oferta de puestos de trabajo, esto equivale a decir que la oferta de fuerza de trabajo es prácticamente ilimitada, a veces este hecho elemental no es obvio a la estratificación natural que existe al interior de los oferentes de fuerza de trabajo.

Esta estratificación produce escasez regional o de ciertos tipos de trabajadores, especialmente los calificados, mientras que hay una abundancia de buscadores ( real y /o potencial ) a otros niveles. Este porcentaje no puede explicarse simplemente como una función de la pirámide demográfica. Dado el bajo nivel de escolaridad que todavía existe entre la población en general, una gran parte de la juventud lucha o anhela entrar en el mercado de trabajo entre los 14 y 16 años.

Las relaciones entre oferta y demanda varían según el estrato específico de la población trabajadora de la que se trate. Dado las desigualdades de oportunidades en los bajos niveles en que mantienen a la clase trabajadora. Esta capacitación se desarrolla al margen de los millones de personas cuya capacitación es deficiente y no pueden aspirar a los trabajos formales que exigen niveles mínimos de formación.

Es necesario comprender la complejidad de la estratificación del mercado de trabajo para entender los aspectos más importantes del proceso salarial. La tasa salarial representa el precio de la fuerza de trabajo. Como cualquier precio en el mercado, refleja entre otras cosas, el movimiento entre la oferta y la demanda.

Cuando la oferta de la fuerza de trabajo es estructuralmente mayor que la demanda, la tendencia salarial, será a la baja o mejor dicho, hay presiones a la baja. Por esta razón, entre otras, el Gobierno interviene con una política de salario mínimo.

La relación entre la oferta y la demanda dentro de los diferentes estratos del mercado de trabajo es uno de los determinantes salariales más importantes. Las finanzas, productividad y desempleo son tres de los factores que más influyen en la determinación salarial, sin ser las únicas. No obstante, cada una de ellas incide no solo en el proceso de acumulación, sino en las negociaciones clasistas frente a la problemática salarial.

Otra forma es clasificando las tareas o conjuntos de tareas de todos los obreros, lo cual posteriormente nos permite medir el salario medio y dispersión por ocupación.

En realidad hay muchos obreros que llevan a cabo muchas tareas de poca complejidad que no siempre son fáciles de encajonar dentro de una sola ocupación, mientras que en el otro extremo, se encuentran obreros que realizan tareas muy específicas, que quizá corresponden a un solo proceso, para un solo tipo de máquina, dentro de una sola rama de actividad. Una de las dificultades que surge de esta situación es el problema de separar salarios por la rama de los salarios de ocupación, dada la gran identificación entre los dos.

Estas formas de clasificación salarial representan dos realidades distintas: una Técnica y una política. La técnica tiene que ver con los procesos de producción y las diferencias cualitativas al interior de la fuerza de trabajo. La política tiene que ver con el salario como relación social, en que los obreros están subordinados a la empresa.

Con respecto a la parte técnica, se observa que el trabajo industrial es específico, hecho que se ve reflejado en la gran cantidad de ocupaciones y la falta de repetición de ellas les corresponde diferentes niveles de capacitación, educación, etc., se puede argumentar que estas diferencias implican, por un lado estratos de trabajadores de " valores " diferentes, es decir que requieren tiempos de trabajo socialmente necesarios distintos para su producción y reproducción. Por otro lado también se puede argumentar diferentes relaciones de oferta y demanda para distintos tipos de trabajadores.

Estos dos argumentos son complementarios, y contienen elementos que influyen en la determinación del precio de cada trabajador en el mercado.

## C A P I T U L O    I I I .

### A) . DETERMINACION DE LOS SALARIOS.

- 1.- Dirección Técnica de Comisión Nacional.
- 2.- Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- 3.- Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.
- 4.- Procedimiento para fijar los salarios mínimos.

### B). LEYES REGLAMENTARIAS DE LOS SALARIOS EN MEXICO.

### C). EL SALARIO Y SUS EFECTOS.

- 1.- El Salario y la Huelga en México.
- 2.- La Inflación y Efectos en la Clase Trabajadora.
- 3.- El Salario Mínimo Escalonado ó Escala Móvil de Salarios.

A). DETERMINACION DE LOS SALARIOS.

1. DIRECCION TECNICA DE COMISION NACIONAL.

Esta Comisión fija los salarios mínimos en general para el campo y profesionales: Funcionará con un Presidente nombrado por el Presidente de la República, un consejo de representantes y una Dirección Técnica.

2. COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

En cuanto a la fijación de los salarios mínimos, por parte de la Comisión Nacional, los trabajadores y los patrones, dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de cada Comisión Regional, podrán hacer las observaciones y presentar los estudios que juzguen convenientes acompañado de las pruebas que juzguen las justifiquen.

El consejo de representantes dentro de los 30 días siguientes a la fecha que reciba cada uno de los expedientes, estudiará las resoluciones y las observaciones estudiados presentados por los trabajadores y por los patrones y dictará resolución confirmando o modificando las que hubiesen dictado las comisiones regionales.

Podrá efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar de la Dirección Técnica estudios complementarios

En caso de que alguna de las Comisiones Regionales no dictara resolución dentro del término señalado en el artículo 571 fracción II, el Consejo de representantes dictará la resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y los estudios presentados por los trabajadores y patrones - ante la comisión regional y de efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente.

La Comisión Nacional deberá tomar en consideración para fundamentar su resolución; los expedientes tramitados ante las comisiones regionales, las investigaciones y estudios que hubiere efectuado y las observaciones y estudios presentados por los trabajadores y los patrones.

Una vez dictada la resolución el presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse antes del 31 de diciembre, las Comisiones Nacionales y Regionales deberán levantar actas de cada sesión en las que se incluirá substancialmente cuando se haya tratado, desde su iniciación hasta su conclusión, debiendo ser suscritos por el Presidente y el Secretario.

ARTICULO 95.-Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.

### 3.- COMISIONES REGIONALES DE LOS SALARIOS MINIMOS.

Funcionará en cada una de las zonas económicas en que se divide el Territorio Nacional; sus resoluciones no son definitivas ya que son revisables por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que es la que va a fijar en forma definitiva los salarios mínimos generales, del campo y profesionales.

ARTICULO 571. de la Ley Federal del Trabajo establece:

En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes:

1.- Los trabajadores y los patrones a más tardar el día último de octubre, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente acompañados de las pruebas que los justifiquen.

ARTICULO 571. fracción II.- La Dirección Técnica de la Comisión Nacional hará llegar a las Comisiones Regionales en el curso de los primeros quince días del mes de octubre los informes a que se refiere la fracción IV del artículo 562 de esta ley;

ARTICULO 562.- fracción IV.-Preparar un informe por cada zona económica, que debe contener un resumen de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones, someterlo a la consideración de las Comisiones Regionales y asesorar a éstas cuando lo soliciten.

ARTICULO 571 fracción III.- Las Comisiones dispondrán de un término que vencerá el quince de noviembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y dictar resolución, fijando los salarios mínimos.

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional investigaciones y estudios complementarios.; y

fracción IV.- Los Presidentes de las Comisiones, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución ordenará su publicación y remitirán el expediente a la Comisión Nacional.

#### 4.- PROCEDIMIENTO PARA FIJAR LOS SALARIOS MÍNIMOS.

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero; para este efecto, la Secretaria de Trabajo y Previsión Social convocará a la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Instaladas las Comisiones Regionales, los trabajadores y patrones, dentro de los diez días últimos del mes de julio del año que debe procederse a la fijación de los salarios mínimos podrán presentar los estudios que juzguen convenientes, acompañados de las pruebas que las justifiquen.

Las Comisiones Regionales dispondrán de un término que vencerá el 31 de octubre, para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, efectuando correctamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y dictará resolución fijada en los salarios mínimos, dentro del mismo término podrán solicitar a la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios.

Las Comisiones Regionales expresarán en sus resoluciones los fundamentos que las justifiquen. Para este fin deben tomar en consideración los informes de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubieren efectuado y los estudios efectuados por los trabajadores y patrones, la resolución determinará: los salarios mínimos generales, del campo y profesionales.

Dentro de los cinco siguientes a la fecha de la resolución de los presidentes de las Comisiones ordenarán su publicación y remitirán el expediente de la Comisión Nacional.

Las Comisiones podrán fijar salarios mínimos profesionales independientemente de que exista o no contrato colectivo dentro de la zona económica, aplicables a la jornada de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios.



## B.- LEYES REGLAMENTARIAS DE LOS SALARIOS EN MEXICO.

Lo contempla primordialmente la Constitución Política de los Estados - Unidos Mexicanos en su artículo 123 al establecer;

VI. - Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio ó en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales;

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

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

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO V.

ARTICULO 82.- El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

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

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

ARTICULO 84.- Ya anteriormente mencionado.

ARTICULO 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

ARTICULO 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ARTICULO 87.- 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 fuere éste.

ARTICULO 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

ARTICULO 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

## CAPITULO VI.

### S A L A R I O M I N I M O

#### ARTICULO

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

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, etc.

ARTICULO 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o -  
varias zonas económicas etc.,

ARTICULO 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los -  
trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de  
la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

ARTICULO 93.- Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos se-  
ñalados en el artículo 90 disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesida-  
des.

ARTICULO 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones -  
Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Na-  
cional de los Salarios Mínimos.

ARTICULO 95.- Las Comisiones regionales y la Comisión Nacional fijarán  
los salarios mínimos profesionales.

ARTICULO 96.- 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.

ARTICULO 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación,  
descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

1.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en  
favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no  
podrá exceder del diez 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 casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Así mismo, 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 uno por ciento del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20 % del salario.

#### IV.-

I.- Pagos de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

#### Legislación de Emergencia sobre el salario Insuficiente.

Una de las preocupaciones tradicionales más importantes de los trabajadores en cuanto a sus condiciones de vida y de trabajo se refiere al mantenimiento del nivel de sus ingresos y del conjunto de prestaciones económicas que ellos inciden.

Para su mejoramiento es menester crear un marco jurídico legal de los MECANISMOS DE PROTECCION DEL SALARIO en la esfera de producción en la fuerza de trabajo de la clase trabajadora; y para ello es preciso partir de las condiciones de contratación, establecidas en la legislación laboral.

En primer lugar, ¿Cómo se contrata?, ¿Cuánto va a ganar el obrero?, ¿Qué tiempo de trabajo estipula el contrato?, ¿Qué puesto y tipo de trabajo va a ocupar y desempeñar el trabajador?, ¿Con qué grado de intensidad?, ¿Qué tipos de incentivos a la producción estipula el contrato?, ¿Qué prestaciones económicas se establecen en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que define el salario?

Una vez conocido el proceso de contratación, bajo las condiciones anteriores, se puede establecer que salario expresa estas condiciones de contratación:

Proceso de Contratación, Condiciones Salariales y de Trabajo.

- 1.- Jornada de Trabajo
  - Horas extras.
  - Sistema de turnos
- 2.- Categoría o puesto de trabajo.
  - Adiestramiento y Capacitación.
- 3.- Intensidad del trabajo.
- 4.- Adiestramiento y Capacitación.

De lo anterior resulta que es necesario analizar:

- a) ¿Cómo se contrata de acuerdo con la legislación vigente?
- b) ¿Cuál es la categoría del trabajador que estipula el contrato?
- c) ¿Hay correspondencia entre el tipo de salario y el tipo de trabajo?

De lo anterior se desprende que los instrumentos legales de protección salarial cubren solamente lo relacionado con la jornada de trabajo y la categoría y el puesto de trabajo dejando de lado los otros elementos determinantes del salario. De lo cual se deduce que la reglamentación existente respecto del salario además de ser insuficiente, la que existe no se observa.

La inobservancia e incumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, es importante tener en cuenta, en primer lugar, que éstas se pueden derivar de la transgresión abierta por parte de la empresa, o cualquiera que sea el contratante, de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y en segundo lugar, de una interpretación deficiente de la misma; éste último ocurre por ser la Ley como ya había mencionado deficiente, explícita y permitir a veces malas interpretaciones, lo cual exige una mayor precisión de los conceptos, disposiciones y formas de aplicación de las normas vigentes. Estos dos últimos fenómenos están referidos en nuestro marco jurídico-legal, a los alcances y limitaciones de la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones que cubren las relaciones obrero-patronales en materia de protección al salario en la esfera de producción de la fuerza de trabajo.

A continuación se presenta una relación de las anomalías que se encuentran y se dan en las relaciones de los trabajadores que constituyeron objeto del contrato ( si lo hay como medio de protección al trabajador), señalando en que medida ello se debe al incumplimiento ( inobservancia), deficiencias o lagunas de la legislación vigentes.

#### 1. MARCO CONTRACTUAL DE LA RELACION LABORAL.

Se encuentran tres casos; a) Contrato Colectivo como encuadramiento efectivo del ambiente de trabajo; b) Inexistencia de contrato ya sea colectivo o individual; y c) Contrato colectivo con carácter reservado, que no permite a los trabajadores de la empresa(etc.,) utilizarlo plenamente para la fijación de sus derechos y deberes.'

a. Contrato Colectivo como encuadramiento efectivo del ambiente de trabajo: Constituye avances importantes al respecto a la Ley Federal Del Trabajo. SI REALMENTE SE OBSERVARA SU CUMPLIMIENTO).

En primer lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo asegura que la asignación del puesto de trabajo corresponda al grado de calificación y, por tanto, a un salario equivalente.

En segundo lugar, el Contrato Colectivo de Trabajo asegurará la promoción de los trabajadores en la estructura jerárquica de la empresa. En los casos de trabajadores de nuevo ingreso que sean contratados con la categoría de Ayudante de segunda (...) después de 12 meses de contratación, aun no siendo continuos, ya sea por tiempo fijo, por obra determinada, temporal o de planta, la empresa lo ascenderá a la categoría inmediata superior. Cuando la empresa por cualquier motivo no procediera al cumplimiento de lo estipulado anteriormente para todos los casos referentes al plazo y ascenso de categoría inmediata superior, pagará al trabajador las diferencias de salario y prestaciones correspondientes a la categoría superior, cuando no sea cubierta en la fecha que deba operar. ( Pregunto si realmente esto se cumple en la realidad ).

En tercer lugar, lo que se refiere a la creación de "nuevos puestos". El Contrato Colectivo señala que " cuando a la empresa le sea necesario aumentar su personal, como consecuencia de un aumento de la producción, ésta conviene en utilizar los servicios calificados del personal de bajas categorías aun no siendo del mismo departamento, ocupándolos en puestos de categorías superiores".

El último elemento en destacarse, lo constituye la difusión que recibe el Contrato Colectivo de Trabajo en el conjunto de los trabajadores a través de la distribución de un ejemplar para cada uno de los trabajadores, lo cual supone el conocimiento del encuadramiento de las relaciones contractuales.



b) Inexistencia del contrato ya sea individual o colectivo.

En la industria de la construcción esta forma de establecimiento de la relación laboral es muy frecuente; ella implica, como se vio en el análisis del caso, anterior una serie de abusos por parte de la empresa, que van desde la utilización del trabajo del menor y de la mujer, hasta el establecimiento práctico de las prolongadas jornadas de trabajo con salarios por debajo de los mínimos generales estipulados por la ley.

La inexistencia del contrato de trabajo abre la posibilidad de incumplimiento de las condiciones mínimas que establece la ley en detrimento absoluto del trabajador aunado a una serie de irregularidades, como son la no determinación del puesto de trabajo, lo que lleva a que el obrero realice todo tipo de funciones incluso calificadas; inexistencia de vacaciones, como lo marca la Ley; excesivas cargas de trabajo, que conducen a un desgaste prematuro, sin contrapartida salarial.

c) Contrato Colectivo con carácter reservado.

Es esta una forma de mantener al trabajador al margen del contrato de trabajo, en la medida en que su conocimiento se reserva exclusivamente a los delegados.

Este carácter reservado del contrato, que se constató en el tercer caso, impide a los trabajadores conocer las cláusulas del contrato sobre sus condiciones de trabajo, lo que determina que éste se lleve a cabo de acuerdo a la particular interpretación que de él haga la empresa, en detrimento supuestamente del trabajador.

## 2. JORNADA DE TRABAJO.

Los efectos de la prolongación de la jornada de trabajo se manifiestan en tres planos: en el de un mayor desgaste del obrero; en la disminución del salario total y, por último, en el empleo, en la medida en que esta forma contrarresta la posibilidad de crear más puestos de trabajo, los cuales son cubiertos por los mismos obreros contratados sin que aumente su número en términos absolutos. ( que a su vez ésta puede ser convenida por el obrero y por el patrón ).

Prolongación forzosa de la jornada de trabajo. Esta forma es relativa al horario de trabajo. Consiste en obligar al trabajador a entrar y/o salir antes o después del horario fijado en el contrato de trabajo, sin compensación salarial. Aunque es un mecanismo más sutil que las horas extras de trabajo, en algunos casos normalmente aceptados por los trabajadores, también constituye motivo de la prolongación de la jornada de trabajo, con incidencia negativa en el salario y en el empleo, cuando es utilizada de manera sistemática y extensiva como elemento normal del proceso de producción.

#### HORAS EXTRAS DE TRABAJO NO REMUNERADAS.

Las horas extras de trabajo consisten en la realización de un trabajo extra, una vez concluida la jornada legal de trabajo. Desde el punto de vista de las prestaciones económicas, son un mecanismo de elevación efectiva del salario, cuando se realizan bajo determinadas condiciones.

En primer lugar, en el respeto, reconocido en el contrato colectivo o individual de trabajo, de la jornada laboral de ocho horas. En segundo lugar, en el hecho, de que, a partir del término de esta jornada, cuando el obrero continúa laborando, el tiempo extra es remunerado a una tasa doble calculada sobre el salario nominal por hora, cuando el tiempo total extra, en el término de una semana laboral, no sobrepase de nueve horas, y al triple, cuando exceda este límite. En tercer lugar, en la necesidad de que las horas extraordinarias se realicen teniendo en cuenta que el obrero ya laboró una jornada entera y contemplan, condiciones de seguridad que eviten un sobredesgaste del obrero. Por último el convenio para realizar las horas extras de trabajo debe contemplar los intereses de los trabajadores y no únicamente los de la empresa, para evitar LOS ABUSOS.

Desde el punto de vista de la empresa, las horas extras redundan en un mayor beneficio, en la medida en que el obrero continúa laborando y, por tanto, se prolonga el tiempo de producción (no remunerado al trabajador en forma real y efectiva), en situaciones excepcionales que así lo requieran. Sin embargo cuando las horas extras se convierten en un elemento normal del proceso de producción y, por tanto, actúan en el sentido de prolongar sistemáticamente la jornada de trabajo, dejan de ser un mero factor de ajuste y se viola el concepto mismo de horas - extras. El efecto inmediato del uso inmoderado de las horas extras es convertirse en un factor de desempleo, en impedir la apertura de nuevos puestos de trabajo, como sucede en la realidad. INCUMPLIMIENTO a las disposiciones legales, en mención.

#### MANIPULACION DEL SISTEMA DE TURNOS.

El sistema de turnos, desde el punto de vista de la producción y del obrero colectivo, es una forma de prolongación de la jornada laboral que crea el sistema de relevos y posibilita la rotación de obreros, sea en equipos de trabajo o individualmente, durante las 24 horas del día natural.

Es por esto que la legislación incluye tres turnos con distintas jornadas de trabajo: diurna, nocturna y mixta, cuya duración es de 8, 7 y 7 y media horas, respectivamente.

Sin embargo en la práctica, ésta distribución de los tiempos por turnos sufre alteraciones importantes que repercuten directamente tanto en la jornada de trabajo como en las remuneraciones de los trabajadores.

Una de las alteraciones, de la distribución de la jornada por turno, se refiere al turno mixto, en los términos en que lo define en sus artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Las implicaciones de estas superposiciones de turnos se manifiesta cuando da como resultado la suma total de las jornadas de trabajo del conjunto de los trabajadores, ya sea: en prolongación de la jornada; en la no ocupación de nuevos trabajadores que la prolongación trae consigo; en el desgaste del obrero sin contrapartida salarial, puesto que si se considera turno nocturno, la jornada disminuiría en media hora y, por último, en el ambiente de trabajo, dado que la alteración que trae consigo el cambio de turno (utilización de luz eléctrica en sustitución de la luz del día natural, mayor condensación de esfuerzo físico y síquico por las alteraciones naturales del cambio del día, etc.) transforma el conjunto de la vida de la fábrica y la relación con los instrumentos de trabajo, sus medios y su objeto.

### 3. CATEGORIA O PUESTO DE TRABAJO.

a) No correspondencia entre categoría salario - función.

Una de las formas en que la empresa asegura la continuidad del proceso de producción sin contratar nuevos trabajadores, se refiere a la rotación del trabajo, que implica que trabajadores de determinadas fases del proceso del trabajo realicen funciones en otras fases o áreas de trabajo. La rotación somete al obrero a un proceso natural de aprendizaje, que posibilita el desempeño de funciones de trabajo más calificado y que, sin embargo, sigue siendo remunerado sobre la base de la categoría y del salario nominal correspondiente que tiene el obrero creando, pues, una NO CORRESPONDENCIA ENTRE SALARIO Y FUNCION.

Cuando el método se hace más sistemático, se traduce en baja del salario y actúa como palanca que obstaculiza la posibilidad de la creación de nuevos empleos, impidiendo que la capacitación se convierta en un mecanismo que eleve las condiciones salariales y de trabajo del obrero.

b). Ambigüedad en los conceptos de capacitación y adiestramiento.

El hecho de que un trabajador sea capacitado o adiestrado durante un determinado período, en función de alcanzar mayores rendimientos en la producción supone un proceso creciente de calificación del trabajo, por lo que el salario tiene que aumentar. Sin embargo en la práctica ésto no sucede así.

#### 4.- INTENSIDAD DEL TRABAJO.

Este método consiste en el aumento del rendimiento del trabajador, mediante dos procedimientos básicos: el aumento de la velocidad de los motores y de las bandas, y el aumento del radio de acción del trabajo, mediante la manipulación de un mayor número de instrumentos de trabajo. Su efecto más importante se traduce en "... en la mayor intensidad del trabajo acarrea también la elevación del valor de la fuerza de trabajo, con lo que debe subir tanto su precio como el salario".

Este método de mayor rendimiento del trabajo no está contemplado ni reglamentado en la legislación laboral vigente y, a menudo, se confunde con la productividad del trabajo que, a diferencia de la intensidad, ya indisolublemente está ligada al proceso técnico. Sin embargo en estas empresas en donde se utiliza este método para intensificar el trabajo y rebasar el "tope de productividad" consiste en el incremento de la velocidad de la cadena que obliga al obrero, mediante una condensación mayor de la fuerza de trabajo, desgaste, síquico y ffsico, muscular, a producir, ensamblar piezas, transformar materias primas, etc., en una proporción mayor en el mismo espacio y en el mismo tiempo.

## 5. INEXISTENCIA DE VACACIONES.

Las vacaciones son un derecho de los trabajadores. Ellas nacen de la necesidad que tiene el trabajador de utilizar períodos de su existencia en actividades recreativas y de índole espiritual. No son solamente un período de interrupción de las relaciones laborales. Por lo tanto su inexistencia implica la prolongación de ésta. Su efecto inmediato consiste en deprimir la tasa de empleo, obligando, a que los mismos trabajadores en activo realicen un volumen mayor de producción, lo que impide contratar nuevos trabajadores que cubran a otros su período vacacional. De la misma manera y en combinación con las formas anteriores y siempre considerando el desempleo estructural en mayor oferta de trabajo, y por ende, en la general salarial.

## C).- EL SALARIO Y SUS EFECTOS.

### 1.- EL SALARIO Y LA HUELGA EN MEXICO.

En este punto analizaremos el surgimiento de los primeros movimientos huelguísticos, como consecuencia principal de la aparición del asalariado que constituye una mayoría en cualquier país de producción capitalista.

Hacia fines del siglo XVIII, con la revolución Industrial Europea, aparecieron los primeros movimientos huelguísticos y durante los dos primeros tercios del siglo XIX, el capitalismo industrial alcanza su desarrollo y al mismo tiempo la huelga también sufre su desarrollo.

En la época Colonial la huelga se utilizó para organizar demostraciones contra el extranjero y promover la independencia nacional. Diversos autores mexicanos relatan que a pesar que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esa clase como el de Mineros de Pachuca de 1877 y otros que se siguieron presentando durante el régimen del General Díaz.

La Constitución de 1857, protegió la libertad de las fuerzas económicas; situación en la que el patrón era libre de imponer las condiciones de trabajo que mejor le parecieran, se le consideraba absoluto en las relaciones de trabajo y la propiedad privada era intocable; en consecuencia se trataba de un derecho individualista, se concebía la huelga como un acto colectivo, ya que si algún obrero no le parecían las condiciones de trabajo se tenía que enfrentar solo al patrón y si abandonaba el trabajo como protesta y para tener mejores condiciones se tenía que enfrentar a las correspondientes consecuencias civiles (terminación del contrato de trabajo y responsabilidad de daños y perjuicios) por lo que se puede afirmar que la huelga de esta época no funcionó como instrumento defensivo de los trabajadores pero sí significó protección al capitalista.

Los movimientos más importantes que se registraron en nuestro país en la época prerrevolucionaria, son conocidos como la huelga de Cananea y la de Río Blanco, hechos ocurridos en 1906 y 1907 respectivamente, huelgas que se reprimieron en forma violenta y fue hasta el gobierno de Francisco I. Madero cuando se desecha la teoría abstencionista y se adopta la intervención del Estado en las relaciones económicas, se abandona la idea individualista que prevaleció en todo el país desde que apareció el asalariado.

Fue en éste período donde se formaron los primeros sindicatos y por consiguiente las primeras huelgas permitidas por el Estado; huelgas donde los trabajadores exigían mejores condiciones de vida en sus relaciones con el empresario, mejores salarios o disminución de la jornada de trabajo. Trueba Urbina Alberto dice: "En el período de Madero surgieron una serie de huelgas que el capitalismo extranjero aprovechó para pedir a Madero el restablecimiento de la paz y el orden que Díaz hubiera establecido, éste accedió a esas condiciones de exigencias dominando algunos de estos movimientos por medios represivos. Por eso los organismos obreros rompieron con él, declarandose apolíticos."

La primera Ley que consigna el derecho de huelga en nuestro país fue la del Estado de Yucatán, expedida el 11 de diciembre de 1915 por el General Salvador Alvarado gobernador del Estado, la cual establecía:

"Por otra parte el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses". ( 7 )

( 7 ) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo.  
México, Ed. Porrúa, 1970. 95p.



El carácter de uniones y federaciones con toda personalidad moral jurídica, para la efectividad de sus funciones al igual que se hace con sus patronos; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el Derecho de Huelga sancionado en todas las leyes Europeas de reforma social que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene sí, y esto es muy importante establecer preceptos aconsejados por necesidad de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho.

Esta ley es de suma importancia ya que constituye una fuente que influye en el pensamiento del constituyente de 1917, para más adelante plasmar este derecho en nuestra Carta Magna.

Durante el Gobierno Constitucionalista se llevaron a cabo las siguientes huelgas: La que llevó a cabo la federación de sindicatos de obreros del Distrito Federal, exigiendo el pago de salarios en oro Nacional o su equivalente en papel moneda de circulación legal ( mayo de 1916); la huelga de los Tranviarios de Guadalajara; la de Mineros del oro de México; la del Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y empleados de las Compañías de Tranvías, Carranza reprime esta última como lo hizo el General Díaz, los líderes de los trabajadores fueron encarcelados y sujetos al consejo de guerra.

Huelgas que sirvieron de presión para que en 1917 se plasmara como un derecho de los trabajadores

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho de huelga en las siguientes fracciones;

XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos - será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diés días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en su caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Constitucionalmente, la huelga y el paro son dos categorías jurídicas de igual valor legal, el límite de la huelga se encuentra consagrado en la fracción XVIII, en tanto que el límite del paro se encuentra en la fracción XIX del artículo 123 de la Constitución, por lo tanto no constituye la vía por medio de la cual se van a socializar los medios de producción como señala Alberto Trueba Urbina.

El derecho social es reivindicatorio y la huelga es derecho social que en un momento dado transformará el régimen capitalista mediante el cambio en las estructuras económicas.

Luego entonces se puede decir que sólo es un medio por el cual el trabajador defiende sus derechos, estamos de acuerdo en que es el instrumento protector y reivindicador de la clase trabajadora, pero no constituye el instrumento mediante el cual se consigna la socialización de los medios de producción.

La Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

ARTICULO 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El artículo 355 dice: " Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

De acuerdo a estos artículos se pueden desprender los siguientes elementos:

a).La huelga implica siempre una suspensión de trabajo:

b).Dicha suspensión tiene que ser temporal, o sea, los obreros tienen que tener la intención de reanudar las labores ya que en caso contrario estarían ante un cierre total de la empresa que implicaría la terminación de las relaciones de trabajo.

c).Este derecho debe ser ejercitado por una mayoría de trabajadores de lo contrario no es procedente el ejercicio de éste derecho.

ARTICULO 450.- La huelga deberá tener por objeto:

1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Cuando se habla de armonizar los derechos del trabajo con los del capital, se presume que al mismo tiempo que se protegen los derechos del trabajador también se protegen los del patrón. Los derechos del capital están amparados por el derecho de propiedad; de manera que al armonizar los derechos trabajo y capital, se garantiza el derecho del capital de percibir una utilidad, pero de manera más limitada que en otro tiempo tuvo en las relaciones obrero patronales, pero lo que no es aceptable que por medio de la huelga el capitalista reivindique la plusvalía de trabajo con la que siempre se ha quedado.

Miguel Mendoza López y Scwertfeger en su comentario de la huelga establece en su comentario de la huelga que es un medio de combate transitorio, pero no como un sistema permanente y aceptado para mejorar las condiciones de trabajo, si una agrupación obrera obtiene un aumento en el salario de sus miembros mediante una alza de precios, no será ciertamente el que pierda más sino el consumidor que debe pagar el exceso, en muchos casos hasta sale ganando, porque el alza de los precios sobre pasa en proporción el alza de salarios.

En realidad el empresario nunca pierde ni reivindica el excedente de trabajo al obrero, ya que sube los precios de los artículos básicos y resulta que el aumento que el grupo de obreros o sindicatos obtienen en los salarios, son nulas por el ascenso de los precios y en consecuencia los salarios reales se reducen ya que el consumidor es el propio trabajador, por tal situación en muchos países se ha optado por implantar la cláusula de la escala móvil de salarios tomando en cuenta el costo de la vida, la que analizaremos más adelante.

Cuando se habla de armónizar los derechos del trabajo con los del capital, señala Armando Porras, es la parte del texto más falsa de todas, no existe ni puede existir el equilibrio citado, porque la característica del régimen económico-social en el que vivimos es precisamente el aplastamiento, muchas veces brutal, de los poderosos que constituyen un grupo minoritario en contra de los débiles que son la mayoría: porque precisamente, la característica del capitalismo es la explotación de los más por los menos.

Cualquier buena intención traducida a medios de conciliación o procedimientos legales para establecer el llamado equilibrio entre capital y trabajo son paleativos transitorios que pronto los hechos vienen a hechar por tierra, pues el empresario siempre tratará de producir la mayor utilidad posible, especialmente a base de salarios bajísimos y el obrero siempre peleará por percibir el producto íntegro de su trabajo, una lucha que por lo regular sale triunfador el empresario y en donde siempre al obrero se le traduce como una mercancía.

Otro punto que se debe analizar, es el hecho de que el equilibrio puede obedecer no solo a causas internas dentro de la empresa, sino a fenómenos exteriores como son las características de la vida, devaluación de la moneda.

Pero la huelga solo es permitida para conciliar los factores de la producción, trabajo y capital, en forma concreta, o sea, dentro de la empresa, donde se encuentran representados en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio.

La Jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje formula la distinción que presentamos y concluye que en términos generales, la huelga es procedente cuando obedece a un desequilibrio entre los trabajadores y su patrono y no cuando el desequilibrio es de carácter general.

La tesis de la Junta fué sostenida en ocasión de huelgas provocadas por el alza de precios en los artículos de consumo y se inició en el laudo de 21 de julio de 1937 ( huelga contra la Cía. de electricidad de Mérida).

Pone el siguiente ejemplo Euquerio Guerrero: " Si reflexionamos en lo que significa la devaluación de la moneda, encontramos que el bajo poder adquisitivo de la misma tanto se refleja en la economía de los trabajadores como en la de los empresarios." ( 8 )

No estoy de acuerdo con lo que señala Euquerio Guerrero ya que el trabajador con el salario que recibe vive al día y no tiene dinero para ahorrar y prevenir así cualquier situación como la que señala el autor, en el momento en que la moneda pierde su poder adquisitivo también el salario que recibe el obrero se reduce, por lo que muchas veces, no PUEDE ADQUIRIR NI LO MAS INDISPENSABLE PARA VIVIR; en tanto que al empresario, detentador del capital, esto le afecta en una mínima parte ya que la mayoría de las compañías que se encuentran en el país son transnacionales y con bastante capital de reserva, por lo que una devaluación no le importa, de todas formas sigue teniendo lo indispensable y aún más, situación que no se da en la clase trabajadora.

( 8 )% Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo op. cit. 350 p.

ARTICULO 450.

Fracción II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

El artículo 387 señala lo siguiente: " El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Este artículo señala que tiene que ser un sindicato y el artículo 440 señala que la huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores, no señalando si tiene que ser un sindicato necesariamente y la Constitución señala únicamente la huelga como derecho de los trabajadores.

Baltazar Cavazos señala Partiendo de la base de que el titular del contrato colectivo de trabajo es necesariamente un sindicato, la coalición de trabajadores no puede emplazar a huelga, más que en los casos previstos en las siguientes fracciones que señala el artículo 450 de la ley que se comenta.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

El derecho para acudir a la huelga, como medio de revisar el contrato, aparece al terminar el período de vigencia del contrato en cuestión.

Fracción IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.

Fracción V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

Berecho que se encuentra consagrado en la fracción IX del artículo 123 Constitucional, y en el artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo; los sindicatos de trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Fracción VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores.

La huelga solidaria es una huelga subsidiaria de otra consignada como principal siempre y cuando haya sido declarada por las autoridades competentes como tal. Coinciden Mario de la Cueva, Euquerio Guerrero y Castorena en que la huelga por solidaridad carece de fundamento y afirma Mario de la Cueva en que esta es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

La huelga por solidaridad si tiene fundamento Constitucional en la fracción XVIII del artículo 123, pues los trabajadores huelguistas solidarios en forma directa presionaran a las empresas a fin de que estas cedan en las prestaciones que son pedidas por los trabajadores, los que tienen celebrado contrato colectivo. Por otra parte los mismos patrones, obligados por las circunstancias también presionarán a la empresa directamente afectada a fin de que se llegue a un acuerdo con los trabajadores huelguistas .

Dichas huelgas, a demás de no reunir el requisito de fondo, o sea, de no haber persecución del fin asignado por la Constitución a estos movimientos que consiste en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, tampoco reúne los requisitos formales, ya que el período de pre- huelga tiene como finalidad fundamental tener una conciliación entre las partes y en las huelgas por solidaridad, no cabe la etapa de conciliación, en virtud de que las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.



Los trabajadores siempre buscarán el equilibrio entre los factores de producción ya que nunca se encuentran equilibrados y no lo estarán hasta que desaparezca el régimen de producción capitalista, pero es tanto se dá, estamos de acuerdo que la huelga por solidaridad se puede declarar inexistente DADO QUE NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS FORMALES QUE EXIGE LA LEY.

Fracción VII.- La revisión de los salarios contractuales a que se reflejen los artículos 399 bis y 419 bis. Aun cuando los contratos sean revisables no mejora en nada las condiciones de los trabajadores, ya que obtienen una alza de los salarios pero de inmediato suben los precios de los artículos básicos por lo que resulta inútil, y resulta que en ocasiones suben más los precios que los salarios y el trabajador vuelve a quedar en la misma situación o en otra peor.

El paro por parte de los empresarios generalmente no se dá, porque entre más produzca mejor y aunque tenga exceso de producción es mejor ya que pueden almacenar el exceso y cuando llegue también una demanda por tal artículo entonces sacan todo su producto subiendo los precios, generalmente el que declara la huelga es el trabajador, ya que es el que más necesita llegar a la huelga para así obtener mejores prestaciones.

El deseo de mejorar su condición, es más natural y más vivo en los trabajadores, por lo que son ellos generalmente los que declaran la huelga.

Claro que es la clase trabajadora quien primero siente o estalla ya que son ellos los que con un salario mínimo, el alza de los precios los castiga más duro ya que por el lado de los patrones ( los que detentan el poder capitalista) no lo resienten.

El socialismo Maxista dice que el mundo capitalista esta dividido en dos clases sociales y son leyes necesarias de esta división, en primer término que la liberación de la clase obrera ha de ser obra de ella misma y por otra parte que las dos clases sociales por su diferente posición económica, por su diversa manera de entender la vida y por la oposición de su cultura están colocadas totalmente en actitud antagonica, lo que a su vez produce que la lucha de clases sea la ley de la historia.

En efecto la huelga como fenómeno colectivo es producto de la manufactura y del maquinismo, medio del cual se vale el proletariado para defender sus intereses comunes, entre los cuales destaca el aumento de salarios y la reducción de la jornada de trabajo. Por otra parte el trabajador nunca discute ventajosamente frente al empresario ya que lo único que quiere el obrero es el pago total de su trabajo, cosa que no se dá en el sistema capitalista.

Las estadísticas en todos los países, señala a esta causa como la suscitada de la mayoría de las huelgas, cosa fácil de explicación si se tiene en cuenta que el interés económico-social por el que atravezó la humanidad a excepción del llamado comunismo primitivo, ha tenido como fundamento la propiedad privada; y esta se ha encontrado distribuida injustamente a través de todos los tiempos.

En el régimen capitalista liberal o sello democrático burgués la huelga no se puede evitar porque es el único recurso que tiene el trabajador para exigir parte de la plusvalía que toma el capitalista; y mientras no se cambie la estructura económico-social en forma definitiva o sea, obligando al obrero a que trabaje sujeto al control al estado de acuerdo a una fórmula fascista, o estableciendo la organización comunista.

En conclusión la huelga como derecho de los trabajadores sí constituye un logro para ellos, pero no se puede afirmar que mediante esta cambie el sistema por otro de tipo social. Estamos conscientes que sólo con el cambio de la estructura económica del país va a traer el equilibrio entre los factores de la producción, pero mientras esto llega a ser realidad, el trabajador seguirá luchando por proteger y obtener mejores condiciones de vida.

## 2. LA INFLACION Y EFECTOS DE LA CLASE TRABAJADORA.

Son muchas las explicaciones que se le han dado a la inflación cada quien de acuerdo con su formación económica y política, interpreta la inflación a su manera y propone soluciones, de lo que si es seguro, es que representa el principal problema al que se enfrentan la mayoría de los países.

El término inflación es nuevo aunque el fenómeno es bastante antiguo.

Los partidarios de la Tesis Maxista, afirman que la inflación es un fenómeno netamente capitalista, y aunque entre ellos difieren en las causas, que en un sistema capitalista le dan origen, todos coinciden en que la única forma de resolver a largo plazo el fenómeno inflacionario es acabar con los regímenes capitalistas.

La inflación aparece en el capitalismo, dicen algunos interpretes de Marx, como consecuencia de la producción monopólica y de la explotación de los trabajadores.

El alza de precios es consecuencia de la crisis de sobreproducción o subconsumo, debidas a la concentración de los ingresos en la clase capitalista.

Otros economistas marxistas afirman que es un reflejo de la lucha existente entre diversas clases que integran la sociedad.

La inflación es consecuencia de una injusta distribución de la riqueza y de la explotación de un grupo privilegiado de capitalistas a la gran mayoría de los obreros y señalan que la única solución para terminar con la inflación es acabar con la propiedad privada de las fábricas y comercios y las formas monopólicas que de ellas se derivan.

Según la tesis de los marxistas, el socialismo, es la única solución duradera para la inflación, por lo tanto, solamente mediante la instauración de un régimen socialista se podrá terminar, en forma definitiva, con el problema inflacionario.

Otra teoría que se trata de explicar el problema de la inflación es la teoría del aumento en los costos, es utilizada frecuentemente por grupos empresariales que tratan de explicar el fenómeno inflacionario como la causa inmediata que los obliga a ellos a subir los precios.

La teoría de los costos afirma que la inflación se produce cuando los sindicatos exigen aumento de salarios por arriba del aumento de la producción de los obreros o bien cuando los productores monopolistas de materias primas o productos utilizados en el precio de fabricación aumentan sus precios.

O sea, que a raíz del aumento de salarios, en seguida los empresarios dicen que los costos han aumentado y que tienen que subir los precios, a su vez los sindicatos señalan que los costos de la vida han aumentado y piden nuevamente aumento de salarios; de esta forma empresarios y sindicatos se acusan mutuamente de ser responsables de la inflación.

Otra teoría que trata de explicar la inflación es la teoría monetarista que dice: Que si la cantidad de dinero se duplicara y la existencia de mercancías permaneciera igual, el nivel de los precios en general se tenía que duplicar.

En conclusión, la teoría monetaria, afirma que un aumento de medios de pago que incrementa la demanda por arriba de la oferta tiende a aumentar los precios, es decir el aumento de los medios de pago por arriba de la producción de mercancías y servicios, trae como consecuencia un aumento de los precios.

La inflación puede tener distintas causas o deberse a una combinación de factores; se produce el fenómeno inflacionario en épocas de guerra, cuando las empresas o industrias se dedican a la fabricación de armamento o sea, en época de guerra; mientras se suele restringir la producción de bienes ordinarios de consumo también señala que en época de paz la inflación puede deberse a la tendencia de gastar y no ahorrar. La inflación aparece cuando el gobierno pone en circulación grandes cantidades de dinero para hacer frente a sus gastos, en lugar de obtener suficientes por medio de los impuestos.

Se puede decir que la inflación es el aumento sostenido y generalizado del nivel de los precios.

El alza general de los precios como señala Marx se da porque existe una sobre producción o subconsumo o sea, que la oferta supera a la demanda pero los precios no bajan.

Al contrario se mantienen, y si es posible suben y entonces viene la baja producción y por lo tanto la desocupación de la mano de obra, el gobierno al ver tal situación crea más papel moneda para que puedan adquirir los bienes y servicios, o sea, con la circulación de mayor cantidad de moneda se trata de buscar un equilibrio entre la oferta y la demanda, pero esto trae como consecuencia que el circulante supere el respaldo en oro que existe en un país, en otras palabras la creación del nuevo circulante es para compensar al obrero, pero a esto el empresario responde con otro aumento a sus productos proporcionalmente o en muchas ocasiones por arriba de los salarios obtenidos, agravando así cada vez más la situación económica de nuestro país y disminuyendo el poder adquisitivo del dinero.

En un país capitalista necesariamente se tienen que dar los grandes monopolios y en el momento en que hay una disminución en el poder adquisitivo de la moneda, ellos tienen la posibilidad de mantener sus precios o bajarlos ligeramente sin que esto afecte la utilidad que habitualmente obtienen, por consecuencia las empresas privadas se encuentran con el problema de que ellos, como se ha perdido el poder adquisitivo de la moneda no pueden sostener sus precios y por lo tanto tienden a subirlos creándose así la competencia desigual que trae como consecuencia el despido de obreros que laboran en empresas privadas, ya que no pueden subir ni mantener los salarios que normalmente daban, entonces cuando el monopolio aprovecha esta situación y absorbe a las empresas privadas y de esta forma se acrecienta la clase trabajadora que se incorpora al monopolio como otro tanto de obreros asalariados.

El empresario nunca hace frente a una situación inflacionaria, el trabajador quien sufre las graves consecuencias de la inflación, pues ante un aumento responde con otro aumento, a manera de que se sigan obteniendo las mismas utilidades o mayores de las que obtenía antes de la inflación.

La inflación castiga a aquellas personas cuyos salarios no aumentan al mismo tiempo y ritmo que los precios, por ejemplo tenemos un convenio a largo plazo, firmado antes de que llegue la inesperada inflación, al darse esta, el poder adquisitivo del dinero que se recibe se reduce, razón por la cual los sindicatos insisten en incluir en el convenio una cláusula sobre el costo de la vida en previsión, para que en el momento en que se dé una inflación también se dé un aumento salarial, en proporción al nivel general de los precios. Los jubilados que viven de sus pensiones de valor monetario fijo, también pueden ser castigados por la inflación a causa del tiempo transcurrido.

## LA INFLACION Y SUS CONSECUENCIAS.

La emisión de billetes trae como consecuencia la depreciación de la moneda en el interior y en el exterior y como resultado el alza de salarios; la administración pública y las empresas particulares ven obligadas a gastar para su personal y su material, esto exige a su vez nueva emisión de billetes, lo que tiene como efecto la depreciación de la moneda y el aumento de circulante y así sucesivamente.

Luis Pazos señala las siguientes consecuencias:

1.- Trae desordenes económicos y financieros y sus estaciones y procesos son:

a) Destruye el capital ya que este se ve acumulado en muy pocas manos y se van agudizando más las contradicciones entre capital y trabajo;

b) La ruina o desaparición del ahorro;

c) La inflación favorece a los deudores a expensas de los acreedores, un ejemplo de esto, es cuando: Juan presta \$ 4,100.00 para cuando los regresen la moneda ya está despreciada por el alza de los precios y la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y sólo vale una quinta parte el dinero que Juan prestó;

d) La inflación mata el crédito;

e) Los prestamistas elevan la tasa de intereses; esto lo hace para no verse reembolsados con moneda despreciada.



Por otra parte Antezanapaz Franklin señala las siguientes consecuencias:

- 1.- Impuesto general adicional;
- 2.- Desempleo y baja de la producción;
- 3.- Aumento general de los precios;
- 4.- Devaluación de la moneda.

La inflación hiera a todas las clases sociales del país, pero en forma desigual, aquellas que vivían de la renta fija son las más perjudicadas como son los pensionados, los jubilados, pero la inflación afecta principalmente al trabajador. Los efectos que produce una inflación como la que estamos viviendo, ha producido y seguirá produciendo graves consecuencias económicas a la clase trabajadora, que es la más desfavorecida en este tipo de desequilibrio económico.

### 3. EL SALARIO MINIMO ESCALONADO O ESCALA MOVIL DE SALARIOS.

Este tipo de salarios constituye uno de los principales objetivos de la clase trabajadora, ya que presenta un aseguramiento en cuanto al poder adquisitivo de sus salarios.

Los tres tipos principales de escala móvil son : primero la que se basa en las utilidades obtenidas por una empresa; la que se basa en el precio de venta del producto y la tercera forma de la escala móvil es la que se basa en el costo de la vida.

La Primera; de acuerdo a la utilidad que obtenga una empresa, en la cual se persigue que los salarios varien de acuerdo con la prosperidad de la empresa, en la cual no se aumenta el salario en relación a las utilidades de la rama industrial, pero desde luego esa utilidad no se va a distribuir solo entre los trabajadores sino que el excedente de todas formas queda en manos del empresario.

El segundo tipo de escala móvil, que es basandose en el precio de la venta del producto, el producto se mide no solo por su continuidad sino por valoración en el mercado, la retribución del trabajador supone, por lo tanto, una referencia indirecta al precio del producto y por lo tanto si el precio sube también los salarios subirán.

La tercera escala móvil se basa en el costo de la vida y es el más común de los tres y funciona en varios países, en algunas industrias y consiste o constituye un método sistemático para ajustar los salarios a las variaciones de los precios, o sea, su ajuste se realiza automáticamente.

En algunos sistemas de escala móvil basada en el costo de la vida, los salarios básicos se ajustan automáticamente a las variaciones de los precios reflejadas en un índice de costo de la vida generalmente calculado por el gobierno.

O sea, que no se da en todos los países, como en Estados Unidos, solo se da en algunas industrias o empresas.

La escala móvil se funda en que al fijarse un salario se toma en cuenta el costo de la vida, solamente actúa en el sentido de alza.

Por lo tanto la escala móvil lo que trata de establecer es la seguridad del salario, o sea, el mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sigue la escala móvil cuando se fija un salario, se toma en cuenta el costo de la vida en ese momento; pero diversas circunstancias hacen que el costo de la vida suba, entonces resulta insuficiente el salario que antes era satisfactorio, para contrarrestar esta ventaja algunos países han proporcionado leyes por virtud de las cuales en períodos fijos se revisa el costo de la vida, se señala de antemano un porcentaje mínimo de aumento, rebasado el cual se puede revalorizar los salarios y se toma en cuenta el costo de la vida obrera, es esto la escala móvil de salarios.

Serán períodos fijos para subir el salario pero considero que debe ser automática el alza de salarios, ya que si suben los precios y entretanto llega el período para el alza de salarios, el trabajador no podrá adquirir sus medios de subsistencia ya que un salario real perdió su poder de compra.

Mediante esta escala móvil, las tarifas mínimas en vigor suben o bajan automáticamente a medida que cambia el índice del costo de la vida señala Maurice Dobb. ( 9 )

(9). Dobb. Estudios Sobre el Desarrollo del Capitalismo. op. cit. 120 p.

La OIT señala que no se eleven los salarios para que no se dé un desajuste económico, pero consideró que no es al trabajador al que hay que presionar sino al empresario reduciendo parte de su utilidad ya que son los que menos salen dañados de una inflación, pues el trabajador solo cuenta con un salario con el que va al día, en consecuencia si suben los precios el poder adquisitivo disminuye.

## C A P I T U L O IV.

### A). LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA -- EMPRESA.

1.- Análisis y Cuantificación de prestaciones de los trabajadores.

2.- Determinación de la Frecuencia con que los Trabajadores hacen uso --  
de las prestaciones.

### B). FACTORES QUE CONDICIONAN EL DERECHO A LA PRESTACION.

1.- Factores que influyen en el monto de la prestación.

2.- Cuantificación de prestaciones.

## A.- LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES-- DE LA EMPRESA.

El salario es la base para la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. La legislación laboral establece que el reparto de utilidades no puede considerarse como parte del salario ya que este constituye un gasto para la empresa, es decir, forma parte de sus costos de producción y, por tanto, es deducible del ingreso bruto. De aquí el porcentaje de participación debe tomarse de las ganancias de la empresa obtenidas en un ejercicio fiscal.

Lo que nos interesa destacar aquí son los criterios que utiliza la Ley Federal del Trabajo para la determinación del salario, como base para la determinación para la participación en las utilidades de la empresa, sobre todo en aquellos casos que resulta contradictorio y perjudicial para el trabajador.

La primera limitación que considero tiene la propia Ley Federal del Trabajo, ésta referida al carácter ambiguo de la definición tanto del salario mínimo como de salario. Así da una definición amplia del salario que establece el artículo 84, se restringe a su mínima expresión, cuando se trata de su determinación como base para la participación de las utilidades; el artículo 124 de la misma Ley dice: Para los efectos de que se trata. Se entiende por salario la cantidad que percibe cada trabajador en efectivo por cuota diaria.

No se consideran como parte de él las gratificaciones a las que se refiere el artículo 84 ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

Este carácter restrictivo se pone de manifiesto cuando se analizan procedimientos y mecanismos para la participación de los trabajadores en las utilidades. En este sentido el artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece que las utilidades se dividirá en dos partes iguales " ....la primera se repartirá por partes iguales entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno independientemente del monto de los salarios....." Se permite de partida una participación igualitaria de los trabajadores, independientemente de su participación salarial, derivada de los distintos grados de calificación de categorías y puestos dentro de la empresa.

Sin embargo considero dos aspectos que resultan contradictorios con la intención de hacer participar a los trabajadores en las utilidades de la empresa. El primero constituye la determinación restrictiva del salario, contrapuesto al que establece el artículo 84 de la propia Ley Federal del Trabajo, que lo considera en un sentido más amplio, es decir, como "...los pagos hechos en efectivo - por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo", precepto basado en la exposición de motivos que incorpora la tesis de jurisprudencia número 151 del apéndice de 1917-1965 de la Suprema Corte de Justicia de México, y que expresa que el salario con " todas aquellas ventajas económicas establecidas en favor del obrero".

Este sentido amplio del salario corresponde, por una parte, a prestaciones derivadas de logros y conquistas de los trabajadores en las negociaciones contractuales que no están directamente ligadas a la creación de utilidades, es decir, al proceso de trabajo, tales como ejemplo, habitación prestaciones en especie (despensa, transporte, etc.).

Por otra parte, sin embargo, existen otros componentes del salario, que sí están vinculados a la producción y por tanto a la creación de utilidades, tales como incentivos a la producción por eficiencias, asistencia y puntualidad, trabajo extraordinario, etc., que son "ventajas económicas" derivadas de la utilización de los trabajadores en la creación de bienes y servicios, bien sea en mayor eficiencia y calidad para la empresa que, al ser excluidas en la consideración de la participación, constituyen mutilaciones al ingreso de los trabajadores.

Aquí cabe hacer otra observación: incluso, las percepciones económicas por los conceptos señalados más arriba se materializan en tiempos de trabajo en los que el trabajador no sólo exige más sino que, acicateado por la monetarización de la eficiencia, pone más de sí, por ejemplo, cuando son gratificaciones por el incremento de volumen de la producción que aparecen como "primas de productividad", aunque en realidad ese incremento del volumen de la producción no se deba a una "mayor productividad" sino más bien a una intensificación del trabajo; o bien, el pago por "tiempo extraordinario", que de por sí con la simple prolongación de la jornada de trabajo, constituye un sobredesgaste del trabajador, en la medida en que una vez rebasado el límite de cierto tiempo de trabajo, el obrero o el trabajador en general requiere un mayor grado de atención para cumplir satisfactoriamente su cometido.

Como vemos, la exigencia de la inclusión del pago por estos conceptos y su consideración en la fijación del salario como base para la participación en las utilidades de la empresa no obedecen a razones de índole estrictamente moral, sino que responden directamente en la obtención de beneficios para la empresa.

En segundo aspecto contradictorio lo constituye el hecho de que si la finalidad es suprimir toda la gama de prestaciones ( que hemos dividido en dos grandes rubros, las llamadas conquistas contractuales y las otras derivadas de la producción ) y por objeto la igualdad en la participación de los trabajadores en las utilidades ya como sabemos en general, a mayores salarios mayores prestaciones, consideramos



que este objetivo se hace de la utilidad repartible, es decir, aquella que se hace en proporción al total de días trabajados al año por cada trabajador indistintamente de los diferentes tipos de salarios, dejando la segunda parte a repartirse en proporción al monto de los salarios devengados durante el año, que permite ya la diferenciación salarial derivada del puesto, del grado de calificación, de instrucción, experiencia, iniciativa, destreza, esfuerzo físico, etc., elementos que constituyen los factores para la determinación de los salarios mínimos profesionales.

Considerando lo anterior, el artículo 124 de la Ley Federal de Trabajo debe contemplar, para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las prestaciones que tengan como origen el pago por concepto de trabajo realizado, que implique la remuneración extraordinaria de la cuota diaria. Esto mismo puede derivarse de "los fundamentos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas", que señalan: esta prestación tiene como fundamento la fuerza de trabajo empleada en la producción que combinada con el capital invertido, producen las utilidades. ....

Otro motivo de discrepancia sobre el concepto de día de trabajo o día trabajado, es cuando "los trabajadores que laboren menos de las horas establecidas en la jornada máxima legal o en los contratos de trabajo, se resumirán las horas trabajadas hasta la cantidad equivalente a la jornada legal o convencional para considerarlo día trabajado"

## PROCEDIMIENTO DE LA REPARTICION.

El reparto por días trabajados se hará a los trabajadores que presen sus servicios a la empresa. Para calcular su participación se tomará en cuenta los días que laboraron durante el ejercicio fiscal respectivo, con base a la operación que se realice a la mitad de la cantidad distribuible y el total de los días trabajados por todos, y la cantidad que resulte se aplicará por igual a cada día laborado por un trabajador.

El reparto con base al monto de los salarios recibidos por todos los trabajadores en el ejercicio fiscal respectivo, se calculará la participación de cada uno, dividiendo la mitad de la cantidad distribuible entre la suma de los salarios percibidos por todos los trabajadores y el resultado se aplicará por cada uno del salario.

Otro elemento que me parece contradictorio es, en relación a que : la participación de utilidades no se computa como parte del salario, en donde se señala:

El pago de las utilidades no forma parte del salario, por tener distintos efectos, pues que el salario es la cantidad que debe pagarse invariablemente al trabajador por su trabajo y afecta los gastos y los costos de la empresa y por lo tanto es deducible del ingreso bruto, en cambio, la participación de las utilidades, es el derecho que corresponde al trabajador de participar en los beneficios de la producción, o sea, que debe tomarse de las ganancias de las empresas, sin afectar los gastos y los costos de la misma, por lo tanto no es deducible.

Finalmente, por último elemento que resulta una limitación de la propia Ley Federal del Trabajo se refiere a la determinación del porcentaje a que tienen derecho los trabajadores en la participación de las utilidades, fijado por un porcentaje del ocho por cien, resolución publicada en el Diario Oficial, de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las Utilidades de la empresa, el día 14 de octubre de 1974, de participación de los trabajadores en las mismas. Se determina la "utilidad" considerándose como la que se menciona anteriormente la renta gravable bajo las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Por lo tanto nos lleva a preguntarnos ¿Por qué no un porcentaje del 10, un 15, ó un 20 por cien para la participación de los trabajadores en las Utilidades de la Empresa?

Por otra parte sabemos que no todas las empresas ni las ramas de la industria y los servicios tienen un mismo margen de utilidades, lo que obliga a la fijación de un porcentaje mínimo. Sin embargo, es preciso establecer la fijación de un mecanismo variable que permita la consideración de estas disparidades tanto a nivel de empresas individuales, como de las distintas ramas de la industria y los servicios.

Esta observación va ligada al problema de la fijación del salario como base para la participación ya que si se mantienen rígido el porcentaje y se aumenta la proporción de cada salario en el mismo momento repartible, sucede que se va a repartir lo mismo, pero entre más, lo que, lejos de incrementar efectivamente el INGRESO del trabajador, éste se va MERMANDO. Lo que da como resultado que ni siquiera se dé la tal participación real de dichas utilidades.

## 1. ANALISIS Y CUANTIFICACION DE PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las prestaciones sociales han sido incorporadas, si bien mínimamente, en las leyes que tratan de regular las relaciones de trabajo que surgen y se desarrollan en la producción, son un derecho que los trabajadores han conquistado en el transcurso de la lucha por 'disfrutar' de una "porción mayor" del producto social que ellos generan, en contraposición privada de que dicho producto es objeto por parte de la burguesía.

Lo primero que salta a la vista al repasar el contenido de la Ley Federal del Trabajo, es la ausencia de una definición específica de las prestaciones y su contenido. La cual no permite un análisis más detallado de la estructura salarial, al impedir la ubicación de los distintos elementos del salario en una definición como la que ya se ha expuesto en los anteriores capítulos.

Por ello, este capítulo se refiere en principio, al concepto que indirectamente plantea la Ley Federal del Trabajo acerca de las prestaciones sociales.

Se debe reconocer por lo tanto que las prestaciones son un componente del salario, caracterizado por el hecho de estar formadas por rubros distintos a cualquier pago en efectivo que pueda recibir la fuerza de trabajo, es decir que se integran principalmente por las remuneraciones que los trabajadores reciben en especie. Por lo menos esto es lo que se desprende de la propia Ley, que en su artículo 84 señala: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

De hecho esto refuerza la idea acerca que el salario puede ser dividido un lado en un elemento directo, pagado en efectivo y medio por el tiempo de uso de fuerza de trabajo o la cantidad de producto que genera y por otro, en un elemento indirecto =las prestaciones sociales=.

Si bien la ley Federal del Trabajo no profundiza en este aspecto, puede acudirse al Derecho Laboral en busca de más elementos. Así atendiendo a un criterio jurídico, se encuentra que las prestaciones sociales se incorporan dentro de lo que el Derecho Laboral denomina "Condiciones de Trabajo". Mario de la Cueva define las condiciones de trabajo como... "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo" (10).

De acuerdo con la cita anterior, las prestaciones son elementos distintos a las medidas de seguridad e higiene que se adoptan en forma preventiva dentro de las unidades productivas, sin que por ello dejen de formar parte de las condiciones que hacen posible el trabajo. Dicha afirmación se refuerza con la clasificación de las condiciones de trabajo que propone Mario de la Cueva; ya que considera que pueden ser ordenadas en tres grandes grupos de acuerdo a las funciones y finalidades de las normas que contienen.

Una primera categoría... Es de naturaleza individual,.... se forma con las normas sobre condiciones que deben aplicarse a cada trabajador; tienen como finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso.

La segunda categoría es de naturaleza colectiva, se integra con medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres. Y la tercera que es también de naturaleza colectiva, comprende las prestaciones llamadas sociales que se disfrutan en forma conjunta.

( 10 ). Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo II  
México, Ed. Porrúa, 1961. 100 p.

Lo planteado por Mario de la Cueva lleva nuevamente a investigar en la Ley Federal del Trabajo, bajo el título de condiciones de trabajo el contenido de las prestaciones y su mediación. Este título, contiene las normas dirigidas al establecimiento de los límites de la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, así como a la definición y fijación mínima del salario, la participación en las utilidades de la empresa y las normas protectoras y privilegios del salario. La única mención explícita que se hace de las prestaciones en este capítulo queda contenida en el artículo 102 que dice a la letra.: Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

En síntesis, resulta que las prestaciones sociales se constituyen por las percepciones en especie que reciban los trabajadores, ya sea que se disfruten en forma colectiva o individual. A su vez, son distintas de las remuneraciones directas que en efectivo percibe la fuerza de trabajo y de las medidas preventivas de salud y seguridad que se adoptan en el interior de las unidades productivas.

Así, encontramos otra definición dentro de los censos industriales, donde se define a las prestaciones sociales como..." el valor de las percepciones contractuales y extracontractuales, que en dinero o en especie y como adición al sueldo o al salario recibieron los obreros y empleados. ( 11 )

Esta definición a pesar de no ser del todo completa retoma elementos de la misma al establecer que pueden ser o no contractuales. Rompiendo con ello relativamente el estrecho marco jurídico para penetrar en una definición económica que permita un análisis cuantitativo.

( 11' ). Bortz Jeff, et. al. La Estructura de Salarios en México.  
México, Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, 1895.  
318 p'.

Por esta razón se acudió al concepto operativo que presentan los censos.

Prestaciones Sociales. Considera las percepciones tanto contractuales como extracontractuales, que con adición al sueldo o al salario recibirán del patrón los trabajadores, ya sea en dinero, en servicios o en especie. Comprenden los servicios médicos, medicinas, alimentación, habitación, seguros para el personal, ropa de trabajo, servicios escolares, así como los aguinaldos y las cuotas patronales al Seguro Social.

Además, a esto se agrega el que sean aportadas por el patrón lo que confirma el hecho de que forman parte de la lucha de los trabajadores para disfrutar una parte mayor del producto. Así mismo queda establecido contractualmente por lo menos en lo más importante. Agregando que toda prestación tiene una expresión monetaria, aunque revista la forma de servicio o especie, estimada como "un costo para las empresas".

No obstante, a diferencia de las prestaciones, las remuneraciones totales incluyen - como aspectos distintos de las prestaciones dentro de los sueldos y salarios, lo siguiente: los pagos por trabajo ordinario, horas extras y bonificaciones; pagos por despido forzoso e indemnizaciones por accidentes y otros riesgos profesionales, siempre y cuando fueran pagadas por el patrón; pagos de cuotas al Seguro Social y otros conceptos similares que fueron deducidos por el patrón a cargo de los empleados y obreros.

Esto deja cada vez más claro que todas aquellas percepciones ligadas directamente al salario, medidas por el tiempo de trabajo (ordinario y extraordinario), o por la cantidad de producto generado, quedan fuera de la consideración del concepto de prestaciones sociales. También excluye el conjunto de primas y premios por producción, puntualidad, etc., así como el pago de las vacaciones y días de descanso.

## 2. DETERMINACION DE LA FRECUENCIA CON QUE LOS TRABAJADORES HACEN - USO DE LAS PRESTACIONES.

Por un lado, plantea el problema de la transferencia de recursos de la sociedad en su conjunto, lo que implica la participación directa de los trabajadores en la generación de dichos recursos, hacia los obreros. Esto le da el carácter de salario socialmente pagado a este tipo de prestaciones que anteriormente se regulaban directamente por el capital.

Por otro lado la introducción del Estado como protagonista de la lucha de los trabajadores por la obtención de una mayor parte del producto social, contribuye a romper el enfrentamiento disperso de grupos aislados de patrones y obreros para homogeneizarlo y hacerlo más y más complejo.

Con lo anterior se demuestra que tanto los salarios como los sueldos mantienen tendencias descendentes respecto a su participación en las remuneraciones totales.

Si se analizan las prestaciones como un costo, debe establecerse con anterioridad un segundo nivel de diferenciación, pues no todas las prestaciones son pagadas exclusivamente por el capital ni por las empresas y tampoco su regulación se deriva, en todos los casos, del conflicto o el acuerdo entre obreros y patrones. En este sentido debe distinguirse ante todo la participación del Estado en la regulación de algunas prestaciones.

Se hace una distinción relativa entre capital y empresa, puesto que la participación del Estado en la concesión o regulación de algunas prestaciones de primerísima importancia como el caso de la salud y la vivienda modifica lo que considera un esquema falso del análisis de las prestaciones.



Esta modificación conduce a romper con la idea de que la categoría estudiada es resultado exclusivo del enfrentamiento entre empresarios y los trabajadores a su servicio en grupos aislados. Se ubica en una problemática que reviste un carácter verdaderamente social en la medida que pone por un lado demandas de los obreros como clase -ya no como grupo-, frente al Estado como encarnación del capital en conjunto.

El cambio es tan profundo que lleva a que sea la sociedad, en un sentido más amplio, la que se encargue del financiamiento y la solución de estas necesidades. Esto ha significado que incluso los propios trabajadores tengan que transferir parte de sus ingresos para el otorgamiento de esos servicios, y descargar de esa responsabilidad ( aunque sea en parte ) , al capital.

Lo anterior es sumamente claro en los casos de salud y vivienda para los trabajadores. Si bien no es lugar para efectuar un estudio a fondo tanto del IMSS como del INFONAVIT, es necesario plantear algunas observaciones pertinentes dada su importancia como instituciones reguladoras de estas prestaciones.

El régimen de seguridad social tienen una importancia excepcional para la fuerza de trabajo y para el capital, pues garantiza la reproducción y mantenimiento de aquélla. En él se ubican tanto los servicios de salud como seguros de cesantía y jubilación; primas por incapacidades temporales o permanentes o por fallecimiento. Además, incluye los servicios de atención médica de las familias de los trabajadores.

Esto equivale a decir que el IMSS representa el total de los desembolsos que se efectúan para garantizar la salud de los trabajadores incluyendo, los que están directamente vinculados a la producción. En primera instancia, es posible anotar que el Estado es el actor principal en la producción de este tipo de servicios constitutivos de la reproducción de la fuerza de trabajo y de la determinación de su valor.

Las actividades de esta institución son financiadas con aportaciones proporcionales de los TRABAJADORES ( cuotas obreras al IMSS que operan - como descuentos a los salarios directos), de las empresas ( cuotas patronales que operen de manera semejante a un impuesto) y del Estado ( que destina una parte de sus recursos captados fiscalmente a este rubro). De aquí se desprende, sin conocer aún las cifras, la afirmación de que estas prestaciones constituyen en realidad una transferencia de recursos de la sociedad. ( Y en su doble sentido de los trabajadores) hacía los trabajadores mismos regulada por el Estado, en descargo del capital que con ello disminuye en cierta medida los desembolsos que efectúa en cuanto al fondo salarial y al capital variable.

Quizá al respecto, el problema de la vivienda para los trabajadores sea más ilustrativo. Con anterioridad a que la Ley Federal del Trabajo fuera radicalmente modificada en 1970, a la creación del INFONAVIT en 1972, la fracción XII del artículo 123 Constitucional, imponía la obligación a las empresas de proporcionar habitación a los trabajadores; se rentarían por una suma no mayor al medio por ciento mensual de su valor catastral, siempre y cuando ocuparán a más de cien obreros.

Durante las discusiones que dieron origen a la reglamentación del precepto, la parte patronal mantuvo una actitud negativa, ya que hasta entonces en lo fundamental no había sido puesto en práctica. El conflicto fue solucionado mediante la creación del INFONAVIT. El capital fue exonerado de la obligación de proporcionar habitaciones a sus trabajadores, a cambio tenía que adoptar el cinco por ciento de los salarios por cuota diaria que pagara, para la creación de un fondo nacional que financiara a los obreros, mediante créditos, la adquisición de viviendas.

Las consecuencias parecen evidentes. Primero, con la medida adoptada, los trabajadores perdían la posibilidad de exigir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cumplimiento de esa obligación. Segundo, la eliminación de este precepto eximía a las empresas de cumplir, de manera temporalmente sustitutiva, con la obligación de proporcionar compensaciones por concepto de renta, en tanto se les dieran o rentaran habitaciones, de tal suerte que el cinco por ciento de los salarios destinados al INFONAVIT quedaba cubierto en primera instancia por el ahorro que significa. Tercero, en adelante los trabajadores no podrán reclamar este concepto a las empresas y tendrán que esperar diez años para reunir la cantidad necesaria para el enganche de una casa habitación.

## B. FACTORES QUE CONDICIONAN EL DERECHO A LA PRESTACION.

### 1.- FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MONTO DE LA PRESTACION.

Dado el estudio anterior a la definición y análisis hecho de las prestaciones sociales, tenemos, no obstante, una relación de los elementos mínimos que contribuyen al monto de las mismas, y en esa medida, al establecimiento de criterios claros para su medición.

Por otra parte se empieza a plantear que las prestaciones son efectivamente medibles dado el valor de las mismas. Se rompe así con el criterio ya planteado de que las prestaciones son en especie, para estimar que existen - también bajo formas dinerarias o de servicios.

Las prestaciones recibidas por igual entre obreros y empleados, lo que no permite el establecimiento de las percepciones que por este concepto reciben los trabajadores productivos y separarlos de las percepciones que reciben los trabajadores que no contribuyen directamente a la generación del producto repartible.

### 2. CUANTIFICACION DE PRESTACIONES.

Después de las definiciones anteriores de las prestaciones sociales, así como su análisis se desprende de ellas una cuantificación emanada de los diversos estudios realizados.

Así tenemos la cuantificación que forma parte de un estudio sobre preparación y negociación de contratos colectivos, aparecido en la siguiente - forma:

Aguinaldo, ayudas económicas por nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares y matrimonio, ayuda económica al sindicato (local y/o nacional); deportes, premios de asistencia, plan de ahorro, becas a trabajadores y/o a sus hijos, servicios de comedor, préstamos, transporte y otras.

Aquí aunque se les escapa conceptos tan importantes como la capacitación y adiestramiento, sin que sé de explicación alguna ( aunque lo observa la Ley Federal del Trabajo no hay un cumplimiento a dichas disposiciones); por otra parte, quedan fuera todas las prestaciones cuya regulación corre a cargo del Estado, como es la salud, la seguridad social y la vivienda. De aquí que sea válido plantear que en esta concepción se define a las prestaciones como costos directos atribuibles al pago o remuneraciones del personal ocupado. A ello se debe que el aguinaldo quede incluido.

Susana Valenzuela, señala un conjunto de prestaciones que forman parte de la estructura interna del salario, clasificandolas en distintas clases: ( 12 \_)

a) Las que se vinculan a la cantidad y calidad del trabajo y no constituyen lo que se denomina como "salario directo".

Primas de responsabilidad, primas por asistencia, primas por puntualidad, primas por antigüedad, ahorros de materia prima, combustible, útiles, etc, calidad, por trabajo insalubre, por trabajo penoso, horas extraordinarias, horario nocturno y días festivos trabajados, por prestación de servicios continuos, asignaciones por costo de la vida, aguinaldo, ropa de trabajo.

(12). Valenzuela, Susana Leonor, López del Junco, Margarita.

Salario e Inflación. México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984. 2 20 p.

Por otra parte se encuentran las prestaciones sociales que, a pesar de ser también parte del salario, no se derivan de la cantidad o calidad del trabajo, sino que dependen de la relación de trabajo. En este caso se encuentran en primer lugar los seguros sociales que cubren:

- 1.- Seguridad social, seguro por invalidez, enfermedad, enfermedad profesional, accidentes de trabajo, defunción, jubilación, cesantía,
- 2.- Vivienda,
- 3.- Gastos de alimentación y despensas,
- 4.- Becas,
- 5.- Transporte,
- 6.- Fomento de deportes.

De tal manera ya de una forma más sintética y operativa, puede decirse que las prestaciones sociales son la diferencia resultante de la sustracción entre el salario global y el salario directo, entendido este último como el pago en efectivo entregado a cambio del trabajo ordinario, extraordinario o a destajo que los trabajadores desempeñen. Por lo cual no todos los trabajadores tienen la posibilidad de gozar de este derecho que la ley les otorga dado el incumplimiento a las disposiciones legales existentes .

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

1.- El Sistema Comunal constituye la etapa menos desarrollada de la sociedad en la cual no se dió la propiedad privada de los medios de producción como factor principal y es precisamente por el limitado avance en el perfeccionamiento de los bienes de producción, trayendo como una necesidad inherente la producción de bienes en forma colectiva y por lo tanto la socialización de los medios de producción, descartando así toda división y lucha de clase, por lo que se puede afirmar que este sistema es uno de los mejores por lo que atravieza toda la sociedad a través de su desarrollo.

2.- El inicio del sistema de trabajo asalariado aparece conjuntamente con la revolución industrial, ya que las máquinas vinieron a substituir el trabajo artesanal; provocando que esta mano de obra desplazada se convirtiera en trabajo asalariado marcando así un nuevo sistema que es el capitalista en el cual predominarón las relaciones proletario-burguesas, por otra parte en nuestro país desde el incipiente surgimiento del trabajo asalariado hasta nuestros días la remuneración de éste no ha sido compensatoria, pues la base fundamental que sostiene al sistema capitalista es la explotación del hombre por el hombre como fiel reflejo de un trabajo no remunerado al trabajador y el exceso de las ganancias de dicho trabajo para el patrón en el proceso de producción.

3.- En nuestro país se reglamento el sistema de trabajo asalariado a nivel Constitucional en el año de 1917, pues aún cuando se dieron varios movimientos para obtener mejores condiciones de vida no se le había dado el rango constitucional. Sino hasta nuestra Constitución de 1917, en donde los derechos de los trabajadores se elevarón a rango constitucional plasmandolo en su artículo 123 de nuestra Constitución Magna.

4.- El Sistema de salarios mínimos se ha implantado en muchos países y dentro de ellos el nuestro, el cual constituye la única y principalmente de ingresos de la clase trabajadora. En México la Ley señala que dichos salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para proveer educación obligatoria de los hijos como lo establecen los preceptos Constitucionales y su Ley reglamentaria ( Ley Federal del Trabajo ) en sus artículos correspondientes al establecer y definir el salario y el Principio de In Dubio Pro-  
trabajador y el artículo 123 de la Constitución; al establecer que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil....Así como también en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo al expresar en su precepto que:Las normas de trabajo tienden a conseguir el EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES. Así como también el artículo 3o. al citar: El trabajo es un derecho y un deber sociales. NO UN ARTICULO DE COMERCIO, exige respeto para las libertades y dignidad humana. El artículo 5o. Al establecer: Que las disposiciones de esta Ley son de orden público expresando con ello la imposibilidad de renuncia de los derechos que la Ley le otorga al trabajador.

Pero en la práctica se puede ver que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos NO CUMPLE TAL OBJETIVO; ya que tanto la Comisiones Regionales como la Comisión Nacional al realizar los estudios y análisis correspondientes para establecer un SALARIO SUFICIENTE como el que establece la Ley para satisfacer todas las necesidades que el trabajador debe de desahogar libremente no lo Observa no cumple CON LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACION; No reúne los requisitos ni con las exigencias que el COSTO REAL de la vida presenta. Por lo tanto no cumple los requisitos del salario REAL.



5.- El sistema capitalista se funda en el trabajo asalariado y es precisamente como consecuencia de la propiedad privada de los medios de producción, por lo tanto el salario nunca equivale a la fuerza de trabajo que se da a cambio ya que el capitalista siempre se queda con un excedente de trabajo que se traduce a una ganancia luego entonces el salario nunca va a ser justo pues si lo fuere, el capitalista no obtendría plusvalía y por lo tanto, no estaríamos hablando de un sistema de producción capitalista, como el nuestro.

6.- Dentro del gran problema social que reviste un sistema capitalista, una de las partes más importantes es de las referentes a la situación de los trabajadores, quienes fundamentalmente son los más afectados económica y socialmente, por lo que en la Constitución se plasmó como un derecho de los trabajadores la huelga como forma para que los trabajadores hagan valer ese derecho en defensa de sus intereses. Así se puede afirmar que la huelga constituye una de las modalidades que reviste la lucha de clases, sin embargo esta se encuentra limitada, pues si bien se logra un alza de salarios y mejores condiciones de trabajo enseguida el capitalista tiende a elevar el precio de sus productos con el objeto de seguir obteniendo las mismas ganancias, por lo tanto la huelga resulta limitada para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción como señala la Ley, ya que el capitalista siempre luchará por obtener cada vez mayores ganancias posibles mientras que el trabajador siempre luchará por recuperar ese excedente que no se le remunera, en consecuencia este conflicto entre trabajo y capital sólo llegará a desaparecer cuando llegue el momento en que se socialicen los factores de la producción

7.- La Inflación es el fenómeno que estamos viviendo en la mayoría de los países capitalistas, la cual es consecuencia por encontrarse repartido el capital en unas cuantas manos y percibiendo grandes utilidades, mientras los trabajadores, que es la mayoría, están sufriendo las consecuencias de la inflación originada por un reparto nada equitativo de la riqueza social.

8.- Mediante la escala móvil de salarios atendiendo al costo de la vida se pretende mantener un equilibrio entre salarios y precios o sea, entre trabajo y capital , a medida que suben los precios deberán subir los salarios. Pero en este sistema al momento que suben los salarios los precios ya los subieron tres veces más altos de su costo normal.

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

- 1.- Althusser, Louis.  
Balibar, Etienne.  
Para Leer el Capital  
México, Ed. Siglo Veintiuno, 1983.  
297 p.
  
- 2.- Arteaga García, Arnulfo.  
Análisis de los Mecanismos de Protección en la Esfera de Producción.  
México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1983.  
118 p.
  
- 3.- Baran, Paul y Sweezy, Paul.  
EL Capital Monopolista.  
México, Ed. Siglo Veintiuno, 1985.  
290.p.
  
- 4.- Bernal Sahagún, Víctor M. y Márquez Morales, Arturo.  
La Nueva División Mundial del Trabajo.  
México, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1985.  
50.p.
  
- 5.- Bortz Jeff, et. al.  
La Estructura de Salarios en México.  
México, Ed. Universidad Autónoma Metropolitana, 1985.  
367.p.
  
- 6.- Cabañas, A. Lucio. y Revueltas, A. José.  
Cien Años de Lucha de la Clase en México.  
México, Eds. Quinto Sol, 1985.  
374 p.

- 7.- Castorena, Jesús J.  
Procesos del Derecho Obrero.  
México, Ed. Porrúa, 1984.  
317 p.
- 8.- Comisión Nacional de los Salarios Mínicos.  
Salarios Mínicos Vigentes.  
México, Ed. Comisión Nacional de los Salarios Mínicos, 1987.  
300 p.
- 9.- Dierckxsens, Wim.  
Capitalismo y Población.  
México, Ed. Nuestro Tiempo, 1985.  
( Colección: Desarrollo ).  
275 p.
- 10.- Dobb, Maurice  
Estudios sobre el desarrollo del capitalismo.  
México, Ed. Siglo Veintiuno, 1983.  
481. p.
- 11.- Guerrero, Euquerio.  
Manual del Derecho del Trabajo.  
México, Ed. Parrúa, 1984.  
575. p.
- 12.- Kenneth Turner, John.  
México Bárbaro.  
México, Ed. Epoca, 1978.  
303. p.

- 13.- López Dfáz, Pedro.  
La Crisis del Capitalismo.  
México, Ed. Siglo Veintiuno,1984.  
688.p.
- 14.- López Dfáz, Pedro et.al.  
El Capital. Tomo IV.  
México, Eds. Cultura Popular, 1983.  
321.p.
- 15.- Marx,Carlos. y Engels, Federico.  
Manifiesto del Partido Comunista.  
República Popular China, Ed. Pueblo de Pekin,1973.  
83. p.
- 16.- Cueva, Mario de la.  
Derecho Mexicano del Trabajo.Tomo I.  
México, Ed. Porrúa, 1961.  
500. p.
- 17.- Cueva,Mario de la.  
Derecho Mexicano del Trabajo II.  
México, Ed. Porrúa,1961.  
500.p.
- 18.- Neffa, Julio César.  
Proceso del Trabajo,División del Trabajo y Nuevas Formas de-  
Organización del Trabajo.  
México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social,1982.  
242. p.

- 19.- Nuñez Birrueta, José Israel.  
Lavallo Montalvo, David.  
Análisis de los Medios de Protección al Salario de los Trabajadores en el Area del Consumo.  
México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1982.  
144. p.
- 20.- Organización Internacional Del Trabajo.  
Remuneración y Condiciones de Trabajo en Relación con el Desarrollo Económico. Servicios de Bienestar en la Empresa y su - Repercusión en el nivel de vida de los trabajadores.  
Ginebra, Ed. O. I. T. , 1986.  
350. p.
- 21.- Trueba Urbina, Alberto.  
Nuevo Derecho del Trabajo.  
México, Ed. Porrúa, 1970.  
500.p.
- 22.- Valenzuela, Susana Leonor y López del Junco, Margarita.  
Salario e Inflación.  
México, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984.  
318. p.