

• Salarios y Prestaciones en la Industria de Transformación.

Zona Industrial Barrientos-Lechería-Cuautitlán, Estado de México.

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN ECONOMIA

p r e s e n t a:
GUSTAVO HOYOS DIAZ MERCADO



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.



Salarios y Prestaciones en la Industria de Transformación.

Zona Industrial Barrientos - Lechería - Cuautitlán,
Estado de México.

INDUSTRIAL

GUSTAVO HOYOS DIAZ MERCADO

MEXICO, D. F.

1965

A la memoria de mi padre.

A mi madre y a mi esposa, quienes en diferente forma, hicieron posible el logro de mi empeño.

A mis hijos, cuya sola existencia me impulsa hasta la consecución de metas más altas

A los señores licenciados:

Alejandro Sosa Sánchez y Urbano Medina Barrón, por su valiosa orientación profesional.

A mi querida Escuela.

INDICE

Capítulo Primero

INTRODUCCION

	pág.
I.- Antecedentes del trabajo asalariado en México	1
II.- Conceptos teóricos preliminares	28
III.- Desequilibrio regional de la República Mexicana	44
IV.- Desequilibrio regional del Estado de México	48
1.- Regiones fisicoeconómicas	48
2.- Areas industriales	50
3.- Zonas económicas	51

Capítulo Segundo

MERCADO DE TRABAJO

I.- Generalidades e imperfecciones	52
1.- Demanda de mano de obra	57
A.- Empresas investigadas	59
B.- Extensión geográfica	64
C.- Marco físico e institucional	72
2.- Oferta de mano de obra	77
3.- Poder de contratación	93
A.- Organización obrera	96
B.- Organización patronal	102
4.- Marco legal	106

Capítulo Tercero

SALARIOS, SUPLEMENTOS Y

COMPLEMENTOS DEL SALARIO

I.- Generalidades	113
-------------------	-----

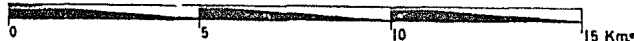
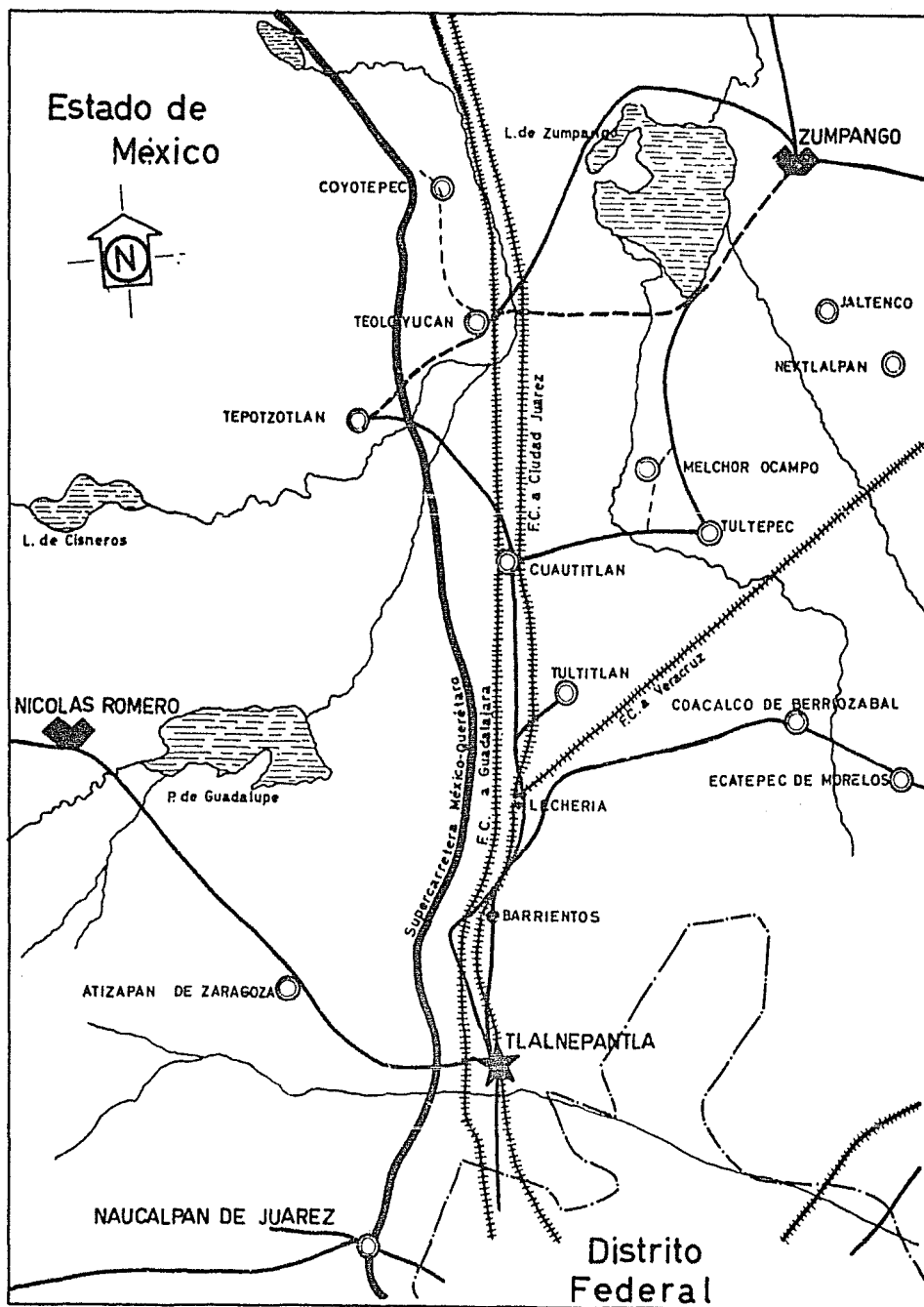
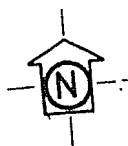
II.- Salarios mínimos regionales, industrial, agrícola y para otras actividades	pág. 115
III.- Salarios mínimos profesionales	118
1.- Salarios mínimos por contratación colectiva	121
IV.- Trabajos especializado y calificado	125
V.- Costo de la vida	127
1.- Salarios reales	130
VI.- Prestaciones sociales y prestaciones económicas	145
VII.- Suplementos del salario	154
VIII.- Complementos del salario	
1.- Participación de utilidades	167

Capítulo Cuarto
SUBSTITUTOS Y DEDUCCIONES
DEL SALARIO

I.- Naturaleza de los substitutos del salario	181
II.- Campo de la Seguridad Social	183
1.- El Seguro Social en México	187
III.- Substitutos del salario	189
1.- Subsidios y pensiones	
A.- Riesgos profesionales	191
B.- Enfermedades no profesionales y maternidad	193
C.- Invalidez, vejez, cesantía y muerte	193
2.- Mejoras a las prestaciones del Seguro Social en lo correspondiente a los substitutos del salario	194
IV.- Otros pagos por tiempo no laborado	
1.- Con fines de dar oportunidad de esparcimiento	198

	Pág.
2.- Con otros propósitos	203
V.- Deducciones del salario	207
1.- De tipo legal	207
2.- Cuotas Sindicales	211
3.- Cuotas obreras al Seguro Social	212
4.- Impuestos	213
5.- La inasistencia al trabajo (''Ausentismo'')	214
RESUMEN Y CONCLUSIONES	217
BIBLIOGRAFIA BASICA	233

Estado de México



ESCALA GRAFICA APROXIMADA

Capítulo Primero

INTRODUCCION

I.- Antecedentes del trabajo asalariado en México

Período Colonial:- Al explorar los interesantísimos perfiles sociales de los tres siglos de dominación española en busca de antecedentes de la retribución al trabajo en nuestro país, nos encontramos en un terreno tan pródigo que la verdadera dificultad consistió en incluir lo más trascendental y tratar, a la vez, de presentarlo dentro de los límites que enmarcan la extensión de nuestro trabajo. Logramos salvarla, -- al menos eso esperamos -- dejando en el tintero gran parte de los comentarios que se nos antojaban, aún a riesgo de dar al presente capítulo una estructuración eminentemente narrativa.

Después de todo - y ésto tal vez supla nuestra deficiencia con ventaja - el fondo de los problemas que tocamos se actualiza por ser ni más ni menos que la perenne lucha del hombre por su sustento y supervivencia, proporcionando, de ese modo, base para una casi espontánea comparación. Es portentoso comprobar que entre la legislación del trabajo de nuestros días y las Leyes de Indias existan disposiciones tan semejantes por su contenido (1).

El régimen de trabajo en la Colonia presenta tres rasgos distintivos: 1) la legislación se refirió principalmente a -- los indígenas por formar éstos el grueso de la fuerza de trabajo; 2) procuraba protegerles de sus explotadores y 3) tendía a impelirlos a trabajar.

(1) CASTORENA, J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero".- edición del autor, México, 2a. edición. Pág. 30.

En cuanto a la forma de lograr lo anterior, se instituyeron como sistemas de trabajo la encomienda y el repartimiento, transiciones para llegar a lo que después más pudo parecerse al trabajo libre o asalariado. La incipiente industria presentó, como dos características organizaciones de producción, los gremios y los obrajes. Al respecto, apunta Zavala que la evolución del régimen de trabajo colonial se eleva desde la esclavitud, el servicio gratuito por concepto de tributo, los repartimientos forzosos y la adscripción por deudas, hasta metas de trabajo libre asalariado, éste es, la economía propia del mundo jurídico moderno (2).

Precisar en el tiempo las modalidades antes indicadas nos conduciría a la enunciación de fechas poco significativas por no haber coincidido por lo general la orden real para implantarlas y su cumplimiento y porque coexistieron y se traslaparon. La corona siempre evitó cambios violentos en virtud de que cuando tales intentó hubo de revocarlos o atenuarlos por la reacción de disgusto que originaban entre los privilegiados peninsulares, sobre todo.

Esclavitud y servidumbre:- Existió durante la Colonia un tipo de trabajadores llamados "naborios" cuya condición no tenía origen en la encomienda; estaban al servicio del patrón y unas veces solos y otras con su familia, y formaban parte de la propiedad. Por lo mismo, al transmitirse el dominio de la tierra pasaban con ella a depender del nuevo agricultor.

(2) ZAVALA, Silvio.- citado por Mariano Alcocer en su "Historia Económica de México - (Nueva España)".- Ed. América, México, 1952.- Pág. 191.

Era lícito, por otra parte, someter a estado de esclavitud a los naturales rebeldes (a la conquista, a sus condiciones o a la Corona) y estos esclavos, como cosas, estaban sujetos a toda clase de transacciones. Asimismo ameritaron esa condición los indígenas que habían transgredido la ley con penas graves, a cambio de conmutárseles por la pena de muerte que correspondía a dichas faltas.

Encomienda:- Fué la base inicial de la organización económica colonial, en forma de merced concedida por el rey a los que habían contraído méritos como conquistadores o primeros pobladores. Se asignaba a perpetuidad una determinada extensión de terreno y una cantidad de indígenas con límite de 300; no obstante, los oidores concedieron encomiendas hasta de 10,000 y 12,000. Idealmente, la encomienda debió ser la conservación y elevación del indígena por el español. A cambio de un tributo y el servicio personal de los indios, aquel debía proporcionarles alimentos, ropa, enseñanza técnica y atención religiosa. Del servicio personal se excluía a las mujeres y varones menores de doce años; no debía extenderse a más de 20 días seguidos, y antes de reanudarse por los mismos indios, debían transcurrir 30 días. Se ordenaba fueran aquellos muy bien tratados y no se les hiciera ningún mal, ni en sus personas ni en sus bienes, so pena de quitarles la encomienda a quienes tal contravinieran. Sin embargo, en vista de los desmanes y atropellos cometidos contra los indios y considerando que pudiera provenir de ello hasta su extinción, como casi totalmente había sucedido en las Antillas, los frailes dominicos, con la figura destacada de Fray Bartolomé de-

las Casas, un excomendero convertido, al frente, encabezan un movimiento para insistir ante el rey en la abolición de las encomiendas. Se dictan las Nuevas Leyes (1542) en las que, -- por ejemplo, se prohíbe "hacer cargar a los indígenas y emplear los en la pesquería de perlas; lo propio respecto a los negros, y si no se podía excusar el peligro de muerte en esa ocupación, había de cesar"... "porque estimamos en mucho más, como es razón, la conservación de sus vidas, que el interés que pudiera venir de las partes". (capítulos XXIII y XXIV).-- Queda abolida la esclavitud, aún por causa de rebelión y se elimina el carácter de perpetuidad de la encomienda.

Aunque dichas leyes se revocan por haber expuesto el Virrey, la Audiencia y el Obispo Zumárraga la imposibilidad de cumplirlas, constituyen un serio intento para cambiarlas por otro sistema de trabajo.

Repartimiento:- Por cédula dada en Valladolid el 22 de febrero de 1549 se suprimen los servicios personales en cuanto a parte de las encomiendas. El Virrey de Velasco, frente a súplicas y amenazas de los encomenderos, manifestaba que "importa más la libertad de los indios que las minas de todo el mundo" y que "las rentas que de ellas recibe la Corona no son de tal naturaleza que por ellas se hayan de atropellar las leyes divinas y humanas".

Se confirma que los indios no podían ser obligados a cargar para ir de un lugar a otro, aunque fuera por su voluntad y mediante paga de ninguna especie.

Surge entonces el problema de la carencia de trabajadores para las actividades de la Colonia.

La solución consistió en que se entregasen los trabajadores a los colonos que los necesitaran por medio de justicias-reales. La ventaja que reportaba al indio esta nueva forma de trabajo, si se la compara con el sistema anterior, era que percibía un jornal y la autoridad pública moderaba el tiempo y la clase de servicios. Pero no pudo prescindirse entonces de la coacción, y aunque lentamente, en ciertas faenas aparecía el trabajo voluntario.

Por otra parte, es de sumo interés señalar que existieron restricciones en cuanto al "sonsaque", o sea el acto por el que un amo obtenía un servicio de un trabajador concertado con otro, ya que se dispuso que los indios quedaran a su libre voluntad para servir a quien quisieren "habiendo acabado el tiempo porque se concertó con el amo y el dinero que por él hubiere recibido, como no exceda del que pudiera montar en cuatro meses de dicho servicio".

Bajo este sistema de repartimiento se plantea por vez primera el problema del salario afectado por el costo de la vida, cuyo aumento constante era debido a la voracidad de acaparadores. Zavala dice al respecto que los salarios se triplicaron en un período de 25 años - de 1575 a 1600 - "ya que al iniciarse se pagaba a los indios medio real al día; después se llegó a pagar un real a los peones y dos reales a los oficiales, es decir, a los albañiles, carpinteros, herreros u otras personas que conocían un oficio; más adelante se aumentó la paga al peón a un real por día y comida o uno y medio reales". Según Gómez de Cervantes en la agricultura y minas, en 1603, se ~~ordenó fueran pagados a los indios 6 reales por semana y de~~

comer. En caso de venir de una distancia mayor de 5 leguas - que el rey tenía por jornadas de un día - entonces por cada - día de ida y vuelta había de darse al indio medio real.

En 1599 los sastres, sederos, bordadores, pintores y zapateros recibían 6 reales o un peso diario, y los albañiles y - carpinteros, 4 reales y comida; suponiendo que esa comida valiera un real equivaldría a un salario de 5 reales por día - (la estimación es de Carreño, prologuista de la obra de Gómez de Cervantes). En el Memorial citado se relata que "ayer valía un carnero en pie 4 reales, y hoy (1599) vale 12; y por consiguiente valía un cabrito 2 y 3 reales y hoy vale 6". (3).

En conclusión, el salario real experimento sensible deterioro en virtud de que el encarecimiento de verduras y legumbres de todo género "así frijoles, pepitas, habas, garbanzos, lentejas, y otras cosas muy necesarias a nuestro sustento" debido, según el autor que venimos mencionando a la "recatonería" (acaparamiento)... "porque ninguna cosa entra en esta ciudad de México de bastimento, que gocemos los vecinos de comprarla de la primera venta, porque primero entra en poder de los recatones que nos la revenden, y no se contentan de ganar de una mano a otra ciento por ciento, sino con tan excesiva ganancia que nos llevan a cuatrocientos por ciento y aún más.. Los taberneros han tomado por granjería comprar pan, leña, -- candelas, jabón, fruta, huevos y las demás cosas y la embodegan y nos las revenden muy bien".

Todo lo anterior, que trató de corregirse a base de multas,

(3) GOMEZ de Cervantes, Gonzalo.- "La Vida Económica y Social de la Nueva España al finalizar el siglo XVI." Biblioteca Histórica Mexicana de Obras Inéditas, México, 1944. Pág. 74

no hizo sino agravar la situación económica del consumidor de tipo medio que era quien en verdad las pagaba a base de transferírselas el vendedor en forma de un mayor aumento de precios.

Vamos a señalar tan solo algunos más de los problemas y -reglamentaciones correspondientes a la etapa de la época colonial que nos ocupa.

La vagancia y la mendicidad de hombres fuertes y robustos constituían despilfarro de mano de obra, pues existía falta -de brazos en las haciendas; las borracheras, porque "son de -tal calidad, que cuando hayan ocasión para emborracharse (los indios) no la pierden; y de aquí resultan y nacen mil ofensas contra Dios Nuestro Señor; y que se maten unos a otros, y esto causa el haber tanta cantidad de taberneros, los cuales se deberían de moderar, y no que hay el día de hoy, más tabernas que vecinos, y por ser los que tratan este oficio gente pobre, -suelen algunas aguar el vino". Los prestamistas, que adelantaban a los indios a cuenta de sus cosechas, no dejaron de estar presentes.

Puesto que era común la práctica de eludir el proporcionar comida a los indios de los repartimientos agrícolas y ganaderos, se ordenó que "los indios no traigan de sus casas ni metan en los dichos repartimientos ninguna comida ni sustento para ir a servir en las haciendas, porque ésto no sea ocasión de no darles en las dichas haciendas el sustento y comida necesaria, diciendo que los indios la traen, ni por otras razones". También se limitó, con el objeto de evitar la esclavitud, a un peso lo que podía adelantarse a los indígenas de servicio y, a partir de 1589, esta suma fué ampliada hasta seis pe

sos. Se prohibió el trabajo en días de fiesta, excepto en "a aquellos casos en que los indígenas deseen hacerlo en ocasiones permitidas" y se prohíbe, asimismo que los naturales trabajen dentro de los ingenios, reglamentación ésta que tendrá -- grandes consecuencias posteriores. Se autorizó el alquiler de indígenas para cuidar de ganados menores, siempre que fuera - voluntario y con paga de 4 reales y de comer (jornal por semana).

Trabajo libre:- En los años de 1601 y 1609, se dieron nuevas cédulas reales tendientes a substituir el alquiler forzoso del repartimiento por el trabajo voluntario. Los jueces repartidores fueron reemplazados por "comisarios de alquileres", a cuyo cargo estaba vigilar las relaciones entre capital y trabajo. Zavala refiere que "dichos jueces repartidores no podían entregar los indios a los patrones sin consultar la voluntad del operario. El indio acudiría a las plazas a alquilarse con quien quisiera; lo único que no se le permitía era permanecer ocioso... Las autoridades coloniales, temiendo las consecuencias que el cambio produciría en la vida económica americana, no aplicaron con rigor las leyes y, de hecho, continuó el servicio forzoso. Pero la Corona repitió sus cédulas restrictivas en 1632, gobernando en Nueva España el Virrey Marqués de Cerralbo, y al fin, éste ordenó la suspensión de todos los repartimientos forzosos, excepto los destinados a la minería".

En 1610 Don Luis de Velasco ordena que, en cumplimiento - de cédulas reales, se pague real y medio cada día de trabajo - y también medio real por cada 6 leguas de ida y otro medio -- real por la vuelta de los indios que sirven en los repartimien

tos de panes y minas, debiendo hacerse el pago cada tercer día; la jornada es de sol a sol, dando tiempo para almorzar y una hora para comer.

Citaremos el Bando de 23 de marzo de 1785, por cambiar un tanto más las condiciones del trabajador indígena. Su contenido puede resumirse en los siguientes términos:

1o.- La libertad de los peones y su condición de vasallos-- de la Corona, al igual que los españoles.

2o.- La jornada de trabajo debía limitarse a doce horas diarias menos dos de descanso, de doce del día a dos de la tarde, para comer.

3o.- Los salarios debían pagarse no con artículos, sino en efectivo, para destruir la existencia de las "tiendas de raya".

4o.- La prohibición para concertar préstamos con los indígenas, si su monto excedía de 5 pesos, con objeto de impedir la esclavitud de los trabajadores por deudas. Se fijaba así mismo un salario que fluctuaba entre uno y dos reales diarios.

Este Bando continúa en vigor hasta realizarse la Independencia.

Debemos señalar como antecedente que en la explotación minera se concedió al peón una participación del 50% de todo el mineral obtenido una vez descontado el señalado por la tarea; se le conoció con el nombre de "partido". Como el minero tenía la posibilidad de vender el mineral que recibía en forma de "partido", aumentaba así su salario, y su posición llegó a -- ser muy superior a la de los trabajadores de otras actividades. Este sistema se abolió a partir del año de 1770, quedando sujetos los trabajadores a un salario fijo, un poco más eleva

do del que tenían.

Gremios:- Según Bravo Ugarte (4) gremio era "la asociación de todos los artesanos del mismo oficio, sujeta a las correspondientes ordenanzas que habían hecho o habían aprobado los virreyes y hacía cumplir un juez especialmente encargado de ello. Presentaba las características siguientes:

a).- Defendía a sus miembros contra toda competencia, porque nadie, fuera de los agremiados, podía dedicarse al mismo oficio y ninguno de los de dentro podía mejorar en rapidez, - costo o resultado, los procedimientos en daño de sus compañeros.

b).- El escalafón perpetuo impedía la dependencia perpetua, y al final, llevaba a todos a la nivelación.

c).- Se ingresaba en calidad de aprendiz, que duraba de tres a cinco años.

d).- Pasado este lapso, se pasaba un examen riguroso para obtener el grado de oficial, y tras de otros cinco años, otro examen más duro y el pago de impuestos muy gravosos, se podía llegar a ser maestro, y

e).- el gremio, a la vez, y con el nombre de "cofradía", era una organización religiosa (ambos, gremio y cofradía nacieron en Europa y existieron en la Nueva España con similar organización).

Las autoridades españolas frecuentemente trataron de crear una especie de equilibrio jurídico-económico entre las condiciones de trabajo, las necesidades o la vida del trabajador

(4) BRAVO Ugarte, José.- "Historia de México".- Tomo II. (La Nueva España).- Editorial Jus, México, 1953. Pág. 173

y el mecanismo socioeconómico de la Nueva España. Las ordenanzas influyeron clara y rotundamente en la mayoría de los oficios practicados durante esas centurias; encauzaron y orientaron las actividades del trabajo y lograron para el trabajador agremiado condiciones de vida que en aquel momento podían tenerse por aceptables.

Por ejemplo, en la referente al gremio de sombrereros podemos encontrar los preceptos citados a continuación: "Cuando algún oficial tuviere algún obrero en su casa y tienda y le quisiere despedir del dicho servicio, quince días antes que le despidase se lo haga saber para que busque donde trabajar y lo mismo se entienda que si el mozo se quisiere despedir lo haga saber los dichos quince días al dicho su amo".... "Que los dichos oficiales no puedan apremiar a los dichos obreros a que trabajen día de fiesta alguna ni los sábados ni vísperas de fiesta después de puesto el sol, ni los otros días de la semana que fueren de trabajo, si no fuere hasta las siete de la noche".

Obrajes:- Constituyó una importante excepción a la forma de organización de trabajo en la Colonia. Indica Zavala que la industria de los obrajes fué importante también. En éstos se consumían las lanas de las grandes fincas de ovejas y se fabricaban algunos géneros que se vendían en el país. No obstante que se promulgó una copiosa legislación acerca de la libertad de trabajo en estas fábricas incipientes, existió en ellas una dura servidumbre. Los trabajadores vivían encerrados, lo mismo en las panaderías que en las tenerías, etc. Generalmente los obreros eran retenidos por el sistema de deudas, pe

ro también había trabajadores que ingresaban por causas penales.

Las ordenanzas para los obrajes contenían disposiciones - que detallaban minuciosamente las circunstancias de trabajo, - prohibiendo dar a los indígenas dinero adelantado a cuenta de salarios si no era en los términos de la propia reglamentación. Los obrajeros incurrían en sanciones fijadas por la ley si forzaban a los indígenas a trabajar en los obrajes o si al estar trabajando en ellos eran engañados, pagándoseles menos, etc.

Mas a pesar de lo anterior, el Barón de Humboldt (5) en uno de sus pasajes nos muestra la descarnada realidad que presentaban los obrajes a principios del siglo XIX, o sea en las postrimerías de la época colonial como sigue:.... "Sorprende-desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no sólo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas... sino aún más la insalubridad del local y el mal trato que se da a los trabajadores, hombres libres, indios y hombres de color, que están confundidos con presidiarios que la justicia-distribuye en las fábricas para hacerlos trabajar a jornal. ¶ nos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos, y desfigurados, cada taller parece más bien una oscura - cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas y no se permite a los trabajadores salir de la casa; - los que son casados, sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados, irremisiblemente, si cometen la menor -

(5) HUMBOLDT Barón, Alejandro de.- "Ensayo Político sobre el-Reino de la Nueva España".- Cía. General de Ediciones. - S.A. (Colección Ideas, Letras y Vida), 1973. Pág. 236.

falta contra el orden establecido en la fábrica. No es fácil concebir cómo los dueños de los obrajes pueden tener tal conducta con hombres libres y cómo el jornalero indio puede soportar el mismo trato que el presidiario; tales supuestos derechos sólo se adquieren por medio de la astucia. Los fabricantes de Querétaro practican las mismas estratagemas de que se valen los fabricantes de paños de Quito, y la que se acostumbra en los Cortijos, en donde por falta de esclavos, los jornaleros son muy escasos. Se escogen entre los indígenas aquellos que son más miserables, pero que muestren aptitud para el trabajo, se les adelanta una pequeña cantidad de dinero, que el indio, como gusta de embriagarse, gasta en pocos días; constituido así en deudor del amo, se le encierra en el taller con pretexto de hacerle trabajar para pagar su deuda".

México Independiente:- El grito libertario de Hidalgo y los caros principios contenidos en su Decreto de Abolición de la Esclavitud significaron, para la masa vejada y desposeída que en forma de turbamulta se arrojó al movimiento de Independencia, tan sólo esperanzas defraudadas de reivindicación.

La intención de los caudillos insurgentes y las miras elevadas de su programa social quedaron, poco después, interpretadas por José María Morelos - el verdadero ideólogo de la Independencia - en la recomendación que hacía al Congreso de Apatzingán, en los siguientes términos: "Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso debenser tales que obliguen a constancia y a patriotismo, moderenla opulencia y la injusticia, y de tal suerte que aumenten el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres y alejen la igno

rancia".

Mas el advenimiento del triunfo de la causa subsistió el trabajo forzoso; en los campos el régimen liberal fué base - del ensanchamiento de las posesiones territoriales de las clases acomodadas y del clero. En las ciudades continuó la organización gremial definitivamente influida por el propio clero - al servicio de la misma clase pudiente. Impera entonces la corriente del liberalismo europeo que predica como mejor la -- fórmula del "lasser faire, lasser passer", atendida al orden - impuesto por la "mano invisible". Esa atonía de nuestra historia en materia laboral continúa hasta poco después de la mitad del siglo, en que se escucha en el seno del Congreso Constituyente de 1856 la contundencia retórica de Ignacio Ramírez "El Nigromante" advirtiéndole que "el grande, el verdadero problema social es emancipar a los jornaleros de los capitalistas. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a sus sub - sistencias, sino un derecho a dividir las ganancias con el empresario. La escuela económica clásica tiene razón al proclamar que el capital debe producir un rédito. Los economistas - completarán su obra adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los incuestionables derechos a un rédito del capital al que lo trabaja".

Así, al debatirse la Constitución de 1857 puede verse - planteado el problema de la clase laborante aún cuando no se plasmará en disposiciones de derecho positivo.

Transcurridos unos cuantos años, las Leyes de Reforma --- (1861) indirectamente liquidaron la existencia de los gremios

al desamortizar sus bienes, los de las cofradías y, en general, los de toda asociación religiosa. A partir de esa época se inician algunos intentos de legislación en materia de trabajo entre los que deben citarse las cláusulas contenidas en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano y la Ley de Trabajadores (1865); el Estatuto Profesional de Comonfort y el Reglamento de Panaderías (1867).

El Código Civil de 1870 reglamenta el contrato de trabajo de obra y, dentro de él, los siguientes tipos: servicio doméstico, por jornal, de obras a destajo o precio alzado, de porteadores y alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje. Las leyes penales no obstante, todavía sancionan los actos que alteran la paz pública así sean a título de reivindicaciones -- del trabajador, como las huelgas.

Período Revolucionario:- Desgraciadamente este impulso inicial se pierde por completo durante la estancia de Porfirio Díaz en la Presidencia de la República a partir de 1876. Dice al respecto Gonzalo Robles (6).... "Con su accesión al poder ocurrió un cambio radical en el arduo proceso de la regeneración político-social de México. El porfiriato representa un viraje de retrogradación, la restauración de las fuerzas re-- tardatorias: el clero y el militarismo codicioso del poder; la anulación virtual de las leyes desamortizadoras; la creciente imposición de los inversionistas extranjeros en merma de nuestra independencia económica. La engañosa paz porfiriana fue, -- además, fatal para la ciudadanía, y en particular para las --

(6) "México - 50 años de Revolución - I. La Economía".- Fondo de Cultura Económica, México, 1960. Pág. 174

clases rurales, oprimidas, expoliadas y hambrientas.

El signo ostensible del régimen fue la negación declarada o subrepticia de la capacidad de los mexicanos para labrar -- su propio destino. El gran empeño del Benemérito se hace nuntorio: el "indio" vuelve a su condición colonial de ser infra humano, de bestia de trabajo y carga. Por lo menos, durante - el virreinato, existían leyes protectoras; durante el porfiria to se niega la validez de esas normas, creadas por los grandes apóstoles hispanos del indio - Vasco de Quiroga, Fray Pedro de Gante, Motolinía, Las Casas - y por los códigos de la Nueva y la Novísima Recopilación; como se niega también el sentido so cial de la propiedad, propiciado por Felipe II, con su doctri na del derecho eminente del Estado, y se retorna a la tesis - romana, del propietario como dueño exclusivo de la tierra, del "cielo" y el subsuelo (usque ad caelum et inferorum), origen de grandes abusos en la época porfirista, que desaparecerían, tan solo, con la expropiación del petróleo en 1938".

Habría que señalar algunos esporádicos esfuerzos de esa época por legislar en el terreno laboral, como son las primeras regulaciones en México en lo tocante a riesgos profesionales. La Ley expedida en 1904 para el Estado de México por el Gober nador José Vicente Villada establecía las obligaciones pecunia rias del patrón en caso de accidente sufrido por el trabajador durante el desempeño de sus labores o por enfermedad provocada por el mismo motivo. Debía costear la atención médica necesaria y pagar el salario al trabajador durante el tiempo que du raba su curación. Tal obligación no se prolongaría sino hasta ~~15 días como máximo~~, quedando el patrón liberado de toda res-

ponsabilidad después de dicho término. En caso de que el trabajador falleciera se obligaba a la empresa a costear el sepelio y a entregar a los parientes o dependientes económicos del trabajador el importe de 15 días de salario.

Bernardo Reyes, Gobernador del Estado de Nuevo León, expide en 1906 una ley con prescripciones semejantes a la anteriormente citada, sólo que un tanto más liberal, puesto que estipula máximos de seis meses de asistencia médico-farmacéutica-obligatoria; dos años pagando la mitad del salario en caso de incapacidad total temporal; dos años de salario completo si se trataba de incapacidad total permanente; y un mínimo de 2-años de sueldo completo -según tarifa- en caso de muerte. Establecía además, normas procesales que hacían más expedita la vía legal para el obrero que reclamara judicialmente por estos conceptos.

Reviste gran importancia la creación de las primeras organizaciones obreras en los albores del presente siglo. Ya había surgido en 1890 la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos como pionera; le sucedieron la Sociedad Mutualista-del Ahorro y las Agrupaciones León XIII, pero merecen especial mención el Circulo de Obreros Libres formado por los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, Veracruz, y los mineros organizados de Cananea, Sonora, por plantear sus elementos las primeras dos huelgas registradas en pos de un mejoramiento de condiciones de trabajo, en los años de 1907 y 1906, respectivamente, constituyendo estos sucesos el bautizo de --fuego del incipiente movimiento obrero mexicano.

La represión por la fuerza de estos brotes ha tratado de-

justificarse en nombre de la misión del Gobierno, dentro de - las ideas prevalecientes entonces, de sofocar actividades con - trarias a la Ley. Las demandas eran igualdad de trato entre - trabajadores mexicanos y extranjeros, aumento de salarios, re - ducción de jornadas, protección del trabajo de mujeres y meno - res, estabilidad en el empleo y reconocimiento del derecho de asociación profesional y de contratación colectiva.

La Revolución:- Se avecina para entonces la lucha armada. El Manifiesto del Partido Liberal Mexicano de 1905 exige al ré - gimen una legislación sobre capital y trabajo con los siguien - tes puntos: jornada de 8 horas, establecimiento de salarios - mínimos para cada región de la República, reglamentación del - trabajo a domicilio, exigencia de condiciones higiénicas en - fábricas y talleres, alojamientos adecuados para los obreros - y una amplia codificación del riesgo profesional y los acciden - tes de trabajo para obtener la justa indemnización. El Partido Antirreeleccionista incluye en su programa que da a conocer - para participar en las elecciones de 1910 la expedición de le - yes tendientes a mejorar las condiciones de los obreros. Aflo - ra con avasalladora fuerza la idea del derecho del trabajo. - Clamó también justicia la masa desheredada de campesinos some - tida a un régimen de servidumbre puesto que la estructura del país era típicamente semifeudal y la fuente de riqueza seguía siendo la explotación de la tierra bajo el sistema de latifun - dios, y la industria, subsidiariamente, anémica y retrasada. - El malestar social, producto de la pésima distribución de la - riqueza, requería, para su alivio, una reforma total desde los mismos cimientos. Y estalla la Revolución. Madero, en el Plan

de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910, en su punto cuarto, hace una referencia al problema obrero al decir en la base VI- "Mejorar la condición moral, material e intelectual del obrero creando escuelas y talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, acelerando la mexicanización del personal ferrocarrilero en todas sus jerarquías; instituyendo, al efecto, los centros de educación especial que sean necesarios".

Los idearios de Villa y de Zapata no propugnaban específicamente por los derechos del obrero. El campesino formaba el principal contingente de los bandos y la preocupación fundamental estaba expresada generalmente en el grito "Tierra y Libertad". En el período revolucionario, algunos estados legislaron sobre trabajo, como Yucatán (1915), Coahuila, Hidalgo y -Zacatecas (1916). Pueden citarse, además, la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar (1914) y la Ley de Agustín Millán, ambas para Veracruz; la de Zubarán, Srío. de Gobernación (1915), la Ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y el Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe expedido en Veracruz en 1914.

Con Madero en el poder se proliferan las agrupaciones obreras de resistencia y en 1912 se organiza la primera gran central con la fundación de la "Casa del Obrero Mundial".

Correspondiendo a este tipo de inquietudes, la administración maderista creó en 1911 el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Industria y Comercio y que representa el antecedente de los servicios administrativos en esta materia. De este tiempo datan los primeros contratos colectivos

textiles y ferrocarrileros. Pero mientras el pueblo combatía por su libertad y por el establecimiento de una ordenación -- constitucional concorde con las necesidades de la solidaridad social de nuestros tiempos, el legislador no podía cristalizar esas nuevas concepciones en leyes firmes y estables.

El asesinato de Madero y el gobierno espurio de Victoria-no Huerta detuvieron por poco tiempo el desarrollo del derecho del trabajo. Este surgió con mayor fuerza con la Revolución - constitucionalista, sobre todo, a partir de la publicación de las Adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914. Los jefes militares de la revolución empezaron a dictar diversas medidas de esta materia en los territorios dominados por el movimiento.

Hay una larga lista de Decretos en los que se señala el - salario mínimo y se limita la jornada o se prohíben las tiendas de raya. Entre estos pueden señalarse los siguientes: Decreto del 8 de agosto de 1914 del Gobernador y Comandante Militar de Aguascalientes, que ordenó la reducción de la jornada a 9 horas, impuso el descanso semanal y prohibió la reducción de los salarios; Decreto del 15 de septiembre de 1914 del General Eulalio Gutiérrez, gobernador de San Luis Potosí, que fijó salarios mínimos de 75 centavos y de \$1.25 para los mineros y redujo la jornada a 9 horas; Decreto del 19 de septiembre de 1914 del General Luis F. Domínguez, gobernador de Tabasco, que estableció el salario mínimo de \$1.00 y la jornada -- máxima de 8 horas.

Los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán, legislaron de manera más completa en materia de trabajo. Las leyes de Jalisco

co de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914, consignan el descanso dominical, el descanso obligatorio, el periodo de vacaciones, y limitaron la jornada a nueve horas de trabajo.

La ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, que es la primera Ley del Trabajo de la República Mexicana y asigna los principios de jornada máxima, salario mínimo en la ciudad y en el campo, protección a los menores de edad, protección al trabajador en materia de riesgos profesionales, consiguió la obligación patronal de indemnizar y consiguió una mutualidad obligatoria para servicios sociales, que es un antecedente lejano del moderno Seguro Social, creando los tribunales de trabajo integrados por representantes del Estado, de los patronos y de los trabajadores.

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, el Coronel Manuel - Pérez Romero, Gobernador del Estado, estableció el descanso - semanal en la entidad. El 19 de octubre de ese mismo año, fue promulgada como ya señalamos, la Ley del Trabajo por el Gral. Cándido Aguilar, que siguió los lineamientos de las leyes de Jalisco, pero introdujo algunas disposiciones sobre Previsión Social, a la vez que creó el servicio de inspección del Trabajo. Casi un año después, el Gobernador Agustín Millán - a - quien ya mencionamos previamente - promulgó la primera Ley Mexicana sobre asociaciones profesionales, reconociendo el pleno derecho de trabajadores y patronos para coaligarse en defensa de sus intereses comunes.

En Yucatán, el Gobernador Salvador Alvarado originó una -
~~de las más interesantes y completas legislaciones obreras de~~

esa época, que introdujo instituciones como los convenios industriales y una reglamentación de las huelgas y los paros.

Constitución de 1917:- La Revolución se consolida jurídicamente al instalarse el Congreso Constituyente de Querétaro. Se discuten entonces las adiciones a la Constitución de 1857, de las cuales adquieren extraordinaria importancia el párrafo final del artículo 50. y la fracción X del artículo 73. El proyecto original de la Constitución, enviado por Carranza al Congreso de Querétaro, no contenía el actual artículo 123. Este surgió al través de los debates en el seno de la asamblea.

Con respecto al artículo 50. se suscita el debate en cuanto a la estructura misma de la Constitución y es así como se inicia la gestación del catálogo ejemplar de garantías sociales en favor de obreros y campesinos plasmado, como resultado de la discusión en la Cámara, en el artículo 123 de la Carta Magna. Por primera vez en el mundo se elevaron a la categoría de constitucionales los preceptos sobre trabajo. Posteriormente, en 1919, la Constitución alemana de Weimar haría lo propio.

Resulta de sumo interés el examen de la apasionada polémica de los legisladores en torno a la consagración definitiva de los derechos del trabajador mexicano en forma de jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario, igualdad de salario para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc. La retórica explosiva de los constituyentes, recogida en el Diario de Debates de la Cámara, reproducida y comentada extensamente por Alberto Trueba Urbina, puede ser utilizada para determinar el grado en que -

los representantes populares comprendían en toda su extensión la enorme trascendencia de la legislación que engendraban. Por que hay quienes afirman que la mayoría actuó con entusiasmo in dudablemente sincero, aunque a veces demasiado lírico. (7)

Mas lo realmente importante es que se logró, -con o sin el objeto preciso de así hacerlo- la transformación radical de - nuestra legislación sobre trabajo.

A partir de entonces la política social de los regímenes-revolucionarios se ha guiado noblemente por el contenido del artículo 123, debiéndose consignar que, dentro de la propia - Constitución, hacen referencia al trabajo, también, los artículos 4, 5, y 73; y 11 y 13 transitorios.

Corresponde ahora señalar que, concedida por la Constitución a los Estados de la Unión la facultad de legislar en mate ria de trabajo, éstos, en su totalidad, hicieron uso de ella, expidiendo algunas leyes de tipo general y otros reglamentaron sólo algunas materias, de lo cual se deduce la falta de unifor midad en la aplicación de los logros para la clase trabajadora. Es por ello que desde muy pronto se dejó sentir la necesidad-de federalizar la legislación en materia de trabajo, represen -tando intentos totales o parciales para su consecución los - Proyectos sobre Accidentes de Trabajo del Congreso de la Unión para el Distrito y Territorios Federales presentados a la Cá-mara de Diputados en octubre de 1918; el Proyecto de Ley Fede-ral de Trabajo de 1919 y el de 1925.

(7) Trueba Urbina, Alberto - "El Nuevo Artículo 123".- Ed. Po-rrúa, S.A., la. edición, México, 1962. Pág. 26.

Federalización de la materia laboral:- En septiembre de 1929 se reforma la Constitución confiriéndose al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo, aún cuando se dejó a los Estados la de aplicar la Ley en sus respectivos territorios. Se elaboró entonces el Proyecto de Código Federal de Trabajo, llamado de Portes Gil, aunque lo formuló la Comisión integrada por Delhumeau, Iñarrity y Balboa, en 1929.

En virtud de las circunstancias políticas, entre otras la hostilidad del general Plutarco Elías Calles hacia el Presidente Provisional Emilio Portes Gil, que adoptó en ese tiempo una marcada actitud obrerista, el Proyecto citado en último término no entró en vigor, pero se tomó como modelo para la promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

Enviado por segunda vez al Congreso el Proyecto de Ley, siendo presidente Pascual Ortiz Rubio, fue reformado en varios de sus artículos al acatarse las observaciones de los representantes populares del sector obrero. La Legislatura, a su vez, lo modificó ampliando las prestaciones señaladas en favor de los trabajadores. Finalmente, la Ley fue aprobada y promulgada el día 27 de agosto de 1931 con el nombre de Ley Federal del Trabajo.

De ninguna manera podría negarse que la federalización de la materia laboral, al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, no haya sido un gran paso en favor de la clase laborante de nuestro país. Sin embargo, bien pronto hubo de mostrar lagunas y omisiones que hacían inoperantes algunos de sus más importantes preceptos, por lo que no tardó en solicitar y, después, ur

gir, la clase obrera, por conducto de las grandes centrales, - la debida corrección de las mencionadas fallas, necesaria para hacer más efectivo el mejoramiento de su condición.

Se llevaron a cabo muchos intentos de refinar la justicia obrera, dentro de los cuales se pueden señalar, como los más sobresalientes, los amplios debates del Congreso de Derecho Industrial de 1934; los proyectos de Ley de 1934 y 1935 y el Proyecto de Código Sustantivo del Trabajo presentado por la Confederación de Trabajadores de México a la Cámara de Diputados en 1951.

El 19 de enero de 1943, se publica en el Diario Oficial - de la Federación la Ley del Seguro Social, como resultado de la serie de esfuerzos y tentativas que le antecedieron, en medio de la conflagración mundial más estruendosa y ante la casi general oposición y la falta de comprensión de los sectores - que se llamaban afectados, entre los cuales se contaba aun aquel a quien pretendía principalmente beneficiar: el asalariado.

Lo escasamente logrado, en comparación a la magnitud del empeño, podría apreciarse en las reformas de la propia Ley Federal del Trabajo, en cuanto a principios y sistemática, provenientes, casi todas ellas de la previa modificación al artículo constitucional que la reglamenta y que pasan de diez, - a partir de 1929 y hasta 1960.

Las más recientes reformas laborales:- Mas porque el avance de nuestra legislación laboral ha sido hasta cierto punto lento, debido a la infinidad de escollos con que tropieza y - ~~ha de vencer, más notables resultan las épocas de rápida evo-~~

lución auspiciada por la concurrencia de factores que le son propicios, en un momento histórico dado. Tal está ocurriendo en lo que va del presente decenio, estando representado uno de estos factores positivos, indiscutiblemente, por un cambio en la actitud empresarial para el que fué decisiva la orientación de la brújula católica, ajustada desde el Vaticano para estar dentro del tiempo, mediante la publicación de la encíclica - "Mater et Magistra" ("Sobre el reciente desenvolverse de la - cuestión social a la luz de la doctrina cristiana", dada en - Roma el 15 de Mayo de 1961.); y otro, un reacomodo de la ideología oficial que se nutrió en los principios universales de la justicia social contenidos en las diversas declaraciones - pero vueltos compromisos en lo social y lo económico - y compromisos que habría que cumplir, con carácter de urgencia - a raíz de la reunión de los pueblos de América en Punta del Este, Uruguay, en Agosto de 1961, para encontrar una fórmula que les diera respiro a su asfixia y fuerza para su desarrollo.

El Estado justificó con el magno programa de "La Alianza para el Progreso" una mucho mayor intervención en los campos social y económico y es así que emprendió, en México, la tarea de avanzar más decididamente en su empeño de librar obstáculos hasta la fecha insalvables.

Las últimas modificaciones a la Constitución en materia de trabajo, vigentes a partir de diciembre de 1961 son, con mucho, de trascendencia infinitamente mayor que la generalidad de - sus predecesoras por las implicaciones que suponen en la relación capital-trabajo, y porque marcarán el inicio de un activo período de ajustes y reacomodo en la ideología patronal y o--

brera. Sintéticamente consistieron en:

1.- Protección a los menores mediante la prohibición de - que trabajen los que no hayan cumplido 14 años. La prohibición señalaba anteriormente como límite el de 12 años.

2.- Fijación del salario mínimo por regiones tomando como base las distintas zonas económicas que existen en el país, - en lugar de las circunscripciones políticas que se tomaban co mo base.

3.- Establecimiento de un salario mínimo profesional, ade más del salario mínimo general.

4.- Para los efectos de la Ley del Trabajo, federalización de varias industrias, como la petroquímica, la metalurgia, la siderurgia, empresas conexas con las mismas, y la industria - del cemento.

5.- Establecimiento de bases para hacer efectiva en favor de los trabajadores la participación en las utilidades de las empresas, consignada teóricamente en la Constitución desde - 1917.

6.- Obligación del patrón de reinstalar en su puesto al - trabajador en caso de despido injustificado, sin opción de li berarse mediante indemnización, salvo en los casos que señala la Ley Federal del Trabajo. Tales reformas a la Constitución y las correspondientes a las leyes reglamentarias que ya se - han efectuado, claramente persiguen el cumplimiento de objeti vos aceptados universalmente en Convenios, Resoluciones y Re- comendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, - instrumentos que, según su calidad, inspiran o comprometen a- la ideología oficial.

Yacen en el fondo de esas reformas intenciones de aumentar la estabilidad en el empleo, redistribuir la riqueza, proteger a la niñez y garantizar la vigencia de un salario mínimo real, ajustado a las diferentes condiciones económicas de las regiones.

Hemos de volver a tratar, con mayor amplitud, en los capítulos respectivos algunos de los puntos mencionados.

II.- Conceptos teóricos preliminares

Salarios:- De las erogaciones en que incurre el empresario tras el objeto último y medular de su empeño como tal, el pago del trabajo es, sin duda alguna, el que reviste mayor relevancia económica y social por constituir, a un tiempo, el precio del servicio productivo primordial, por una parte y, por la otra, los ingresos de la masa laborante con los que ésta contribuye a formar la demanda efectiva.

Dentro de la contabilidad de las empresas los salarios pueden representar porcentajes sumamente variables del costo total, dependiendo, es claro, de muchas circunstancias particulares, tales como la técnica de producción y la organización y acierto administrativo en la unidad productora, pero es evidente que, por baja que dicha proporción sea, merece atención principalísima en el control de los negocios, so pena del fracaso. Han de vigilarse, pues, sus fluctuaciones e indagar los orígenes de las mismas para la aplicación de las medidas correctivas convenientes y oportunas.

El proceso productivo puede estar rígidamente apegado a ~~las normas resultantes de los estudios técnicos más esmerados;~~ puede contarse con maquinaria y equipo excelentes y con mate-

ría prima de calidad inmejorable debidamente comprobada; pueden, en suma, estar presentes y en óptimas condiciones todos los elementos materiales necesarios para la producción y, no obstante, mermar y aun anularse su rendimiento si algo falla en el complejo humano que participa en ella.

El costo del trabajo incide en los costos total, unitario y marginal del producto y, puesto que en nuestro régimen económico capitalista las utilidades derivan de las relaciones entre aquellos y el precio del mercado, se hace apenas necesario recalcar su gran importancia para el productor.

Considerados, por otro lado, los salarios, como ingresos de los trabajadores y determinantes, por lo mismo, de su capacidad de compra, es digna de tomarse en consideración la urgencia unánimemente aceptada de robustecer y ampliar nuestro mercado interno a través de una atinada política en la retribución al trabajo. El salario, si es el adecuado, actúa como factor de aceleración que, en nuestro caso, reviste especial interés si se contemplan la alta propensión al consumo de las grandes masas de la población obrera (y campesina, naturalmente) y sus múltiples necesidades insatisfechas, ya que las más ingentes, que buscan cubrirse con artículos de manufactura doméstica, dan origen a una demanda que estimula y favorece el desarrollo económico. Y sucede lo contrario cuando, ante una mezquina y torpe política de salarios y la consiguiente raquítica potencialidad económica de las mayorías traducida en subconsumo, aun la capacidad instalada de la industria se aprovecha solo parcial y escasamente.

Estrictamente hablando, en Economía el término "salario"-

designa el precio pagado por el uso de la fuerza de trabajo a jena, incluyendo en ésta a empleados de diversas categorías, sin exceptuar a los gerentes y administradores de empresas ajenas cuya retribución se llama por lo común "sueldo", aún -- cuando - como apunta el profesor Francisco Zamora (8) - muchos se resistan a admitir su inclusión en la clase asalariada por su deseo de mantener una superioridad social que con frecuencia sólo es imaginaria.

Es práctica generalizada, igualmente, establecer aún otra distinción, a saber: reciben "sueldo" los "empleados de confianza" o "empleados", simplemente, que lo son por asignárseles funciones técnicas, de supervisión y vigilancia o correspondientes a niveles superiores de administración, y "salario" los obreros. Esta acepción del salario se aproxima a la noción contable de la mano de obra y tiende a identificarlo casi exclusivamente con el trabajo manual. En este sentido, además, es notable la ausencia de un criterio uniforme para diferenciar al empleado del obrero, derivada de la imprecisión de la Ley Federal del Trabajo al respecto (9).

Impusimos al alcance de nuestra investigación, conscientemente, una limitación entre sueldos y salarios, considerando-

(8) ZAMORA, Francisco.- "Tratado de Teoría Económica".- Fondo de Cultura Económica, 1a. edición, México, 1955. pág. 661

(9) Sienta únicamente bases relativas para su distinción. Considera como representantes de los patronos a los "directores, gerentes y administradores, capitanes de barco y, en general a las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección y administración" (artículo 40.), y al permitir "exceptuarse del contrato colectivo a las personas que desempeñen puestos de dirección e inspección de labores, así como a los empleados de confianza del patrón" (artículo 48). Fuera de éstas no hace ninguna otra alusión que refuerce la distinción que comentamos.

solamente éstos últimos según la clasificación vigente en las empresas estudiadas, por razones de extensión y método, mas - nunca por abandonar el ángulo rigurosamente económico desde - el que contemplamos el campo de estudio.

El salario es una institución que debe su origen a las relaciones que surgen con motivo de la actividad económica y es, por lo tanto, en los postulados de la ciencia económica, en donde se encuentra la doctrina que auxilie a la precisión de este concepto. No obstante, en virtud de que constituye la base misma de la subsistencia de la mayoría de la población y es uno de los elementos esenciales que integran el contrato de trabajo, la necesidad de precisarlo con claridad invade otros campos, como consecuencia de los problemas que provoca en las relaciones obreropatronales; por tales motivos pasa también a ocupar un puesto de importancia dentro de las instituciones del derecho del trabajo, en cuyo seno la complejidad que presenta su determinación se ve aumentada, como resultado de la variedad de formas que presenta en la práctica.

Acepción legal del término "salario":- El legislador le aplica diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación legal como son sueldo, jornal, retribución, y que los usos las han acomodado para significar el "sueldo" de los empleados, el "salario" de los obreros-como hemos visto-el -- "jornal" de los campesinos y la "retribución" en el pago por unidad de obra. Sin embargo, todas ellas significan la obligación del patrón correlativa a su derecho de aprovechar la fuerza de trabajo (10).

(10) GUERRERO, Euquerio.- "Manual del Derecho del Trabajo".- Tomo I.- Edición del Autor.- 1a. ed. México, 1960. P. 163

La Ley Federal del Trabajo define al salario en su artículo 84 como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo", misma definición que para algunos especialistas resulta de poco éxito puesto que el salario debe pagarse aunque no medie contrato con talde que exista relación de trabajo (11).

Para Castorena (12) aunque el salario ha sido explicado como un elemento del contrato de trabajo y no hay definición de él que no lo incluya (legal, por supuesto, agregamos nosotros), es, más bien, un efecto, un vínculo del propio contrato de trabajo y no un elemento del mismo. El salario, según este tratadista, es una percepción obligada del trabajo subordinado.

Resumiremos los principios que según Mario de la Cueva han de tenerse presentes al definir el salario en su acepción legal (13):

- 1.- Toda prestación ofrecida al trabajador, cualquiera que sea el nombre que se le otorgue, crea un derecho en su favor.
- 2.- Toda ventaja económica otorgada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma permanente, ya sea continua o periódica, pasa a formar parte del salario.
- 3.- El salario no comprende únicamente la remuneración en

(11) MUÑOZ, Luis.- "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo". Vol. IV de la Biblioteca Ley de Derecho y Ciencias Sociales.- Librería Manuel Porrúa.- México, 1948, pág. 343

(12) CASTORENA, J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero".- Edición del Autor, 2a. edición, México, 1949. pág. 100

(13) DE LA CUEVA, Mario.- "Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. del autor, 3a. edición, México, 1952, Págs. 163 a 765.

dinero, sino también toda prestación económica otorgada en especie o en servicios.

4.- Deben tenerse en cuenta las diferencias que existen entre las prestaciones que se otorgan como remuneración a cambio del desarrollo del trabajo, y los medios o franquicias -- que entrega el patrón al trabajador para el desempeño del trabajo y que no constituyen ventajas económicas para su exclusivo beneficio y que, por lo tanto, no forman parte del salario.

Por último, al indicar la Ley en su artículo 85 que "el salario se estipulará libremente", acerca su acepción legal a la noción económica de "precio cotizado", o sea que el comprador fija el precio y el vendedor "lo toma o lo deja", y a la de "precio contratado" o contractual, entre trabajadores y empresarios organizados, ya que resultará de sus respectivas -- fuerzas de contratación.

Teorías del salario:-- Desde el nacimiento mismo de la institución del salario, ha preocupado más a los pensadores la explicación de las causas que determinan su monto y sus relaciones de interdependencia con los demás factores en el ámbito económico, que su definición.

El contenido del concepto lo encontramos, por consiguiente, efectuando una breve incursión por el campo de las ideas, a través del tiempo , para lo cual nos hemos auxiliado principalmente de la "Historia del Pensamiento Económico" de ---- Edmund Whittaker (14), sobre todo en cuanto al orden cronológico de la exposición.

(14) WHITTAKER, Edmund.- "Historia del Pensamiento Económico.- Fondo de Cultura Económica, la edición, México, 1948. Págs. 635 y sigs.

El referido autor presenta la siguiente subdivisión de las teorías del salario:

1.- Teorías acerca del tipo general del salario.

A.- La subsistencia y la oferta de trabajo a largo -- plazo.

a.- El alza del salario aumenta la oferta.

b.- El alza del salario disminuye la oferta.

c.- Los salarios no tienen ningun efecto sobre la oferta de trabajo.

B.- La subsistencia y la oferta de trabajo a corto -- plazo.

C.- La subsistencia y la eficacia del trabajo.

D.- Teoría del fondo de salarios.

E.- Teoría residual.

F.- Teoría de la productividad marginal.

2.- Teorías de los salarios diferenciales.

3.- Teoría institucional de los salarios.

Queda fuera del alcance de nuestro trabajo examinar las citadas teorías ni siquiera con relativa amplitud, por lo que intentaremos una verdadera síntesis de ellas sin entrar, por lo extenso que resultaría, a detallar las refutaciones de que han sido objeto.

A.- La subsistencia y la oferta de trabajo a largo plazo.

a.- El alza del salario aumenta la oferta:- Sostenía que la propensión humana a multiplicarse es tan grande que si los salarios se elevan por encima del nivel necesario para subsistir, surge una oferta de trabajo de magnitud infinita. Si debido a una escasez temporal de trabajo los salarios rebasan

el nivel de subsistencia, la población aumenta y la mayor oferta de trabajo fuerza de nuevo al tipo de salario hacia abajo. Por el contrario, si la oferta de trabajo es excesiva, ésto acarrea un salario bajo que hace que la población disminuya. Dicha disminución provoca a su vez, una disminución en la oferta de trabajo y eleva otra vez el salario hasta el nivel de subsistencia. El nivel de subsistencia es independiente del salario y lo determina (Mun, Locke, Davenant). Adam Smith aceptó su validez pero sólo para explicar el límite inferior de los salarios que eran, a su juicio, en la Gran Bretaña de su tiempo, "evidentemente superiores a lo que es indispensable para que el obrero pueda formar una familia". Según él, contrariamente a lo expresado en el párrafo anterior, son los salarios los que determinan el nivel de subsistencia.

Ricardo y Malthus ligan ambos factores al considerar que el nivel de subsistencia no está fijo en un punto definido determinado por las necesidades físicas, sino que es cuestión de costumbre (Ricardo) y que el monto del salario recibido afecta las costumbres (Malthus). El salario, en suma, es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir a un trabajador y a su familia, lo cual representa para la sociedad el costo para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza.

La teoría que examinamos cobra especial interés al ser -- tratada por Marx como rasgo central de la doctrina de la explotación capitalista ya que se afirma que, a pesar del derecho del trabajador al producto íntegro de su trabajo, el patrono no le paga más que un simple salario de subsistencia y retie-

ne para sí el resto del producto. En esta forma surge lo que Marx llama "plusvalía". Por lo demás, según el propio autor, - el nivel de subsistencia es movable y contiene elementos históricos que lo determinan.

El socialista Lasalle dió considerable celebridad a la teoría límite de los salarios con el nombre de "Ley de Hierro o de Bronce" de los salarios, que puede enunciarse así: el nivel de subsistencia es el mínimo requerido para el mantenimiento y propagación de la clase obrera y éste determina el tipo de salario. El trabajo, según ella, es una mercancía que se vende por quienes lo prestan y se compra por quienes lo utilizan. Ahora bien, en aquellas partes en que pueda ejercerse libremente la competencia es ley común - dice - a todas las mercancías, la de que su valor adquiere el costo de producción. En esas - circunstancias se extiende también su efecto a la mano de obra, determinando su precio natural.

De lo anterior resulta que el precio del trabajo lo fija su costo de producción, nutrido, primero, con el valor de las subsistencias para mantener en condiciones de laborar a sus - perceptores; segundo, prima de amortización para substituirles cuando estén fuera de servicio, es decir, criar un niño que - reemplace al operario caduco, repuesto preparado con cargo a la empresa, previendo el efecto del tiempo, los trastornos patológicos o la prematura invalidez del trabajador actual.

Marshall, finalmente, utiliza en cierta forma el concepto del salario como uno de los factores básicos de la oferta de trabajo a largo plazo. Según él, aunque se requiere bastante tiempo para que se realicen los ajustes de la oferta de traba

jo, en general, el salario corresponde, a la larga, bastante-bien al costo de producir el trabajo en cuestión.

b.- El alza del salario disminuye la oferta:- Afirma- que los salarios altos, al elevar el nivel de vida, reducen - el coeficiente de natalidad y disminuyen, por ende, la oferta de trabajo. La expusieron los refutadores de Malthus, princi- palmente Doubleday, Thompson, Allison y Senior, al contemplar que 1) los niveles de vida y los salarios reales habían subi- do durante un período de tiempo, 2) los coeficientes de nata- lidad habían descendido durante el mismo intervalo y 3) a la- vez, aquellos grupos sociales que recibían mayores ingresos y salarios reales tendían a tener pequeñas familias.

c.- Los salarios no tienen ningún efecto en la oferta de trabajo:- Esta posición, representada por Cassel, resume su opinión en los términos siguientes: no existe ninguna relación entre el número de nacimientos y el tipo de salario, ya que - "los hombres no se producen por motivos económicos". Se cita- en su apoyo la apreciación de que los coeficientes de natali- dad han descendido en lugares en que el costo de criar niños- ha pasado a ser, en medida apreciable, una carga pública.

R.- La subsistencia y la oferta de trabajo a corto plazo:- Fué sostenida por algunos autores del período mercantilista, - Petty, Child y Young, principalmente, que consideraban la ofer- ta de trabajo pensando no en el número de trabajadores, sino- en la cantidad de trabajo realizado por trabajador, afirmando que la oferta descendía a medida que aumentaban los salarios. El obrero, de acuerdo con esta teoría, ofrece su trabajo en -

las cantidades precisas para obtener un ingreso constante en forma de salario. Si aumenta el tipo de salario, la oferta de trabajo disminuye en forma proporcional. Si el salario disminuye, se registra un aumento equivalente de la oferta. Es decir, la curva de la oferta de trabajo a corto plazo tiene una inclinación negativa y una elasticidad igual a la unidad, de suerte que la cantidad de trabajo, multiplicada por el salario por unidad de trabajo, es una cantidad constante.

C.- La subsistencia y la eficacia en el trabajo:- Adam -- Smith afirma que un tipo de salario más alto, al incrementar la eficacia productiva del obrero, puede, por lo menos hasta cierto punto, pagarse solo. Esta idea desde entonces se ha llamado "Principio de los salarios altos". Henry Ford, muy cerca de nosotros, junto con otros capitanes de la industria, la -- han defendido y aplicado, comprobando que la eficacia productiva aumenta hasta compensar el alza de salarios.

D.- Teoría del Fondo de Salarios:- Esta teoría surgió como complementaria de la del límite de subsistencia, por lo que corresponde su exposición a los mismos clásicos Smith, Ricardo, Malthus y los dos Mill, y puede resumirse, en lo general, en la concepción de una cantidad disponible de capital - el - fondo - con el cual se pagan los salarios y que todo ese capital se emplea en dicho pago. Una de las más trascendentales - consecuencias de aceptar lo anterior fué la conclusión de que, si los salarios estaban determinados por un proceso matemático en el cual el fondo era el dividendo y el número de sus partícipes el divisor, era evidente que el único medio posible para elevar los salarios era, o bien aumentar la magnitud del -

fondo mediante el ahorro, o bien disminuir el número de personas entre las cuales se dividía. En tal situación, las uniones obreras no podían esperar sino aumentar la participación de una clase de trabajadores en detrimento de las demás.

E.- Teoría residual:- Estima que el salario es un residuo, lo que queda del producto después de deducir las otras partes (renta, interés y, quizá, ganancia). Jevons y Walker trataron de ampliar ciertas ideas ya apuntadas por Smith al respecto.- Jevons, por ejemplo, afirma que "el salario de un obrero coincide, en último término, con lo que produce, después de deducir la renta, los impuestos y el interés del capital."

F.- Teoría de la Productividad Marginal:- La escuela marginal de economistas, Walras, Menger y, sobre todo, Clark, presentaron una teoría de los salarios conforme a los principios marginales. En resumen, ella indica que los salarios se ape--gan al tipo de cambio del trabajo y las mercancías, en el margen en que al empresario le es indiferente emplear o no emplear el trabajo. Como la cantidad de tierra y capital es constante, a medida que se contrata un mayor número de obreros disminuye el producto adicional de cada hombre. El empresario continúa--empleando a estos hombres en tanto añadan al producto más de--lo que tiene que pagarles en salarios. Sin embargo, se llega a un punto en el cual el producto adicional está exactamente--contrarrestado por su costo de producción, ésto es, por el sa--lario. Este es el punto de indiferencia del empresario. A par--tir de él, el empleo de trabajadores adicionales será impro--ductivo, porque el producto adicional de su trabajo será infe--rior a los salarios que ha de pagárseles. Clark dice que es -

la competencia entre distintos patronos la que asegura que el obrero marginal obtenga todo el producto adicional pero, además, la competencia del hombre marginal por su trabajo impide que otros hombres - que podían substituir a este obrero marginal y que inherentemente no valían más para el propietario de lo que éste valía - obtengan un salario mayor que el que obtiene aquel.

Se afirma que esta teoría considera al trabajador como un instrumento de producción y, por lo tanto, con derecho a percibir el valor íntegro de la mercancía lograda con su actividad. No pretende que el salario sea igual al valor completo - obtenido por la empresa - lo cual resultaría imposible, pues en este caso, al no sacar ganancias tampoco especularía - pero intenta se cobre todo lo que resta una vez deducido el interés, beneficio y renta perteneciente a otros colaboradores.

2.- Teoría de los salarios diferenciales:- Se refiere a la existencia y aplicación de las diferencias de salarios en distintas ocupaciones. Muchos autores han dado al asunto este enfoque. Cantillón, Harris, Smith, Senior y Mill y, después - Longfield y Cairnes. Este último erige sobre esta base su concepción de grupos no competitivos del mercado de trabajo y agrupa las ocupaciones considerando que el desplazamiento es posible dentro de cada clase pero difícil o imposible entre las diversas categorías.

La explicación de Smith se basa en la movilidad del trabajo entre las diferentes ocupaciones; los escritos posteriores muestran una creciente apreciación de la importancia de las inmovilidades.

3.- Teoría institucional de los salarios:- Los salarios - se determinan, según ésta, por la influencia moderna de la ley y la costumbre. Son los esposos Sidney y Beatrice Webb quienes principalmente han señalado que parece evidente que la costum bre influye en la determinación de las normas que las diversas regulaciones obreras han procurado hacer cumplir. Los sindica tos, cada día más poderosos, han sido colocados sobre una base industrial como jamás lo habían estado, con contratos de - masas, que a menudo implican amenaza de huelga e incluso ver- dadero abandono del trabajo. Se puede apreciar, junto a ello, además, otro proceso que tiende a la regulación autoritaria - del mercado de trabajo. Es el gobierno quien, inicialmente bus cando cuidar los intereses de la comunidad contra las huelgas que los afectan ha instituido sistemas de arbitraje y llegado, en la práctica, a la fijación de los salarios. Dice Wittaker- al respecto que la posición paternal característica del esta- do de los períodos medieval y mercantil parece haber vuelto y que la regulación del trabajo no deja de ser un rasgo signifi- cativo de este proceso.

Las teorías que señalamos en el apartado anterior tuvieron todas, en su época, mayor o menor importancia e influencia y- aunque fueran válidas total o parcialmente conforme se acepta ran los supuestos en que descansaban, al evolucionar la socie dad y captar el pensamiento económico sus cambios se fueron - reemplazando unas por otras, a base de refutaciones. Aunque - en ellas se contienen muchas ideas que aún se acomodan a situa ciones del presente, la verdad es que la mayoría - las prime- ras sobre todo -han dejado de tener vigencia como explicacio-

nes integrales del elemento económico que estudiamos.

No obstante, las posiciones obrera y patronal encuentran, en la actualidad, en México, apoyo para sus argumentaciones - en dos de ellas que sobresalen y constituyen, a la vez, por la oposición misma de intereses, los extremos de la forma de concebir el salario. Ellas son la teoría marginalista y la marxista u objetiva.

Posición patronal:- Los patronos - dice el Licenciado Fernando Zamora (15) - conciben la economía nacional, con honrosas excepciones, dentro de los cánones de un liberalismo más o menos atemperado, por lo que el Estado no juega un papel de gran trascendencia como promotor del desenvolvimiento productivo del país.

La libertad de empresa y de contratación, los derechos naturales del hombre y otras nociones parecidas, son los pilares en que se sustenta su filosofía general y que necesariamente se refleja en sus concepciones de salarios.

Para este grupo el precio del trabajo se determina por la utilidad marginal que tiene para el empresario. Por lo mismo, la determinación del salario debe hacerse sólo por una modificación en la productividad del obrero. Ahora bien, como el incremento de productividad puede tener como efecto un incremento de salarios nominales o una caída general de los precios y, por consecuencia, un aumento del salario real, el sector patronal sostiene que el mejoramiento de los niveles de vida de

(15) ZAMORA, Fernando.- "Una Política de Salarios", publicada en "Los Problemas Económicos Actuales de México". Instituto de Investigaciones Económicas.- México, 1954, Pág. 313.

be obtenerse, primordialmente, mediante esta segunda forma. - Resumiendo, la posición del grupo más importante del sector patronal ante la cuestión del salario es clara y nítida.

- a) La fijación y la modificación del salario nominal debe hacerse en función de la productividad de la mano de obra.
- b) El único procedimiento eficaz para elevar el nivel de vida de la clase trabajadora es el aumento del salario real mediante una baja general de precios.
- c) Como corolario final se desprende que para este sector el salario nominal debe analizarse como un elemento del costo de producción.

Posición obrera:- Para los dirigentes de los trabajadores el Estado actúa como defensor de los grupos económicamente débiles, tarea que por lo demás le ha sido impuesta por el movimiento victorioso de la Revolución de 1910, y por lo tanto es indispensable que los principios plasmados en diferentes artículos de la Constitución vigente y sus leyes derivadas tengan su máxima eficacia dentro de una filosofía plena de beneficio social.

Se concibe el salario como función del costo de la vida y por consiguiente debe ajustarse a las variaciones de éste. Ello lleva implícita la idea de que los precios de los artículos que el trabajador consume tienen una mayor movilidad que la de las propias retribuciones al obrero. Por lo mismo, el salario siempre va a la zaga del costo de la vida y de ahí -- que para el sector obrero sea indispensable la lucha por la elevación de la tasa monetaria de sus pagos.

Dentro de este orden de ideas, el pago al trabajo se con-

vierte en parte importante de la demanda nacional y por ello-- su elevación significa una ampliación del mercado doméstico-- que ayuda al desarrollo de los diversos sectores de producción de bienes y servicios, haciendo lo posible por el continuo progreso del país. Con ello claramente se está conceptuando a la retribución del trabajo como poder de compra, con todas las consecuencias que ésto trae consigo.

De lo anterior podría sintetizarse la posición obrera en los siguientes puntos:

- a) La fijación y modificación del salario nominal es una resultante del costo de la vida.
- b) Debe concebirse el salario como un elemento del poder de compra de la sociedad.

III.- Desequilibrio regional de la República Mexicana

Nuestro país muestra marcadísimos contrastes en cuanto al grado de desarrollo en que se encuentran sus entidades federativas, así como las diversas zonas en que se le subdivide para efectos de análisis regional. Basta con examinar la distribución geográfica de la población para descubrir grandes desproporciones que no son sino la consecuencia lógica de la irregularidad en la constitución físico-climática de nuestro suelo.

De las cinco zonas geográfico-estadísticas, la Zona Centro, que comprende una gran extensión de la altiplanicie, en la región conocida como Mesa Central o de Anáhuac, es donde los factores físicos, como apunta Julio Durán Ochoa, (16) son re-

(16) DURAN Ochoa, Julio.- "Población".- de la serie Estructura Económica y Social de México.- Fondo de Cultura Económica, primera edición, México - Buenos Aires, 1955.- Pág. 217.

lativamente más propicios al desarrollo de la vida humana. El resto del país, por lo contrario, ofrece un conjunto de condiciones naturales menos ventajosas; por ejemplo, la región norte, cubierta casi en sus tres cuartas partes por vastas extensiones desérticas y semidesérticas, de climas extremosos y de una sequía y aridez excesivas; y la del Sur, aún cuando con abundantes lluvias y vegetación exuberante en las fajas litorales, padece un clima insalubre en su mayor parte y se encuentra mal comunicada, además de que el interior está formado por un abrupto sistema montañoso.

En un documentado estudio llevado a cabo por encargo del Banco de México, el experto en desarrollo de las Naciones Unidas, Paul A. Yates (17), examina el producto bruto per capita, la productividad y el bienestar como indicadores del desarrollo en la República Mexicana y concluye que existen en ella - dos zonas prósperas: a) la "Fronteriza del Norte", integrada por los estados de Baja California, Norte y Sur, Sonora, Nuevo León, Tamaulipas, Coahuila y Chihuahua y que deben su auge fundamentalmente a su cercanía con los Estados Unidos de Norteamérica, principal mercado de exportación y b) la "Metropolitana", constituida por el Distrito Federal y las porciones del Estado de México contiguas a él.

Las 8 entidades citadas contienen el 30% de la población del país y a ellas corresponde el 63% del producto nacional bruto y - afirma Yates - los 10 estados con condiciones más -

(17) YATES L., Lamartine.- "El Desarrollo Regional en México y la Descentralización Industrial".- "Revista Comercio Exterior". Tomo XI, No. 8, Agosto de 1961. Pág. 665.

desfavorables dan asiento a otro 30% de la población, pero les toca solamente al 12% del producto. Las 14 entidades restantes, con niveles intermedios, alcanzan el 40% de la población y el 25% del producto.

En cuanto al valor agregado total de la producción industrial del país, a la Zona Metropolitana correspondió el 40.1% en 1950 y el 52.5% en 1955. La importancia relativa de todas las demás zonas disminuyó entre esas dos fechas, lo cual indica que prosigue la tendencia de concentración de la actividad industrial, particularmente en la zona mencionada. (18)

Lo anterior ilustra el agravamiento de la macrocefalia que enferma a nuestra nación y el efecto de una fuerza - que Yates denomina "centrípetas" - que centraliza la actividad nacional.

Yates confirma la situación apuntada, considerando los porcentajes de fuerza de trabajo dedicada a la industria, a la agricultura y a los servicios, pero resultan más gráficos y representativos los datos siguientes: el producto nacional bruto per cápita en el año de 1960, para el Distrito Federal fue de 9,950 pesos, que se aproxima mucho al de Europa Occidental, - contra 1,022 pesos para Oaxaca, ejemplo extremo de entidad pobre, que se parece al de los países más pobres de la tierra.

De no aplicar medidas prudentes que corrijan el desequilibrio regional, que no hemos sino esbozado en los renglones an

(18) Lo mismo se puede afirmar actualizando el trabajo de Yates y a la luz de los datos censales de 1960, según los cuales las 8 entidades más prósperas citadas por el mencionado autor contenían el 35.48% de la población nacional contra el 30% en 1950.

teriores, Yates teme que en un término aproximado de 50 años, cuando la población de México llegue a ser de 100 millones de habitantes, se haya formado un "vasto complejo industrial de 20 millones de personas (o sea el 20% de la población proyectada) en la Zona Metropolitana, comparable en densidad demográfica y en importancia al corazón de Europa (la zona formada por el Ruhr, Luxemburgo y Bélgica)."

Consideraremos ahora al Estado de México no como contribuyente a la Zona Metropolitana de Yates, sino como entidad federativa, para establecer ciertas relaciones de comparación con el resto de la República, refiriéndonos especialmente a la industria de transformación, para dar un paso más hacia el tema central de nuestra tesis.

El 14.98 de la población trabajadora del Estado de México estaba dedicado a la industria de transformación en 1960, contra el 11% en 1950. En este renglón los totales nacionales son de 4.4% y 5.6%, respectivamente. La actividad fabril ocupó un personal en 1950 de 39,614 individuos y de 50,695 en 1960, entre obreros, empleados y directores, cuyo significado, dentro del total de la República, fue de 5.2% y 6.2%, en su orden, para el primero y el segundo de los referidos años.

En 1950 existían 3,806 establecimientos industriales, con un capital invertido de 134,843,000 pesos, un valor de la producción de 1076,046,000 pesos, y que pagaron 163,546,000 pesos en sueldos y salarios a un total de las 39,000 personas que ocupó, mencionadas anteriormente, más 6,538,000 pesos de prestaciones.

En 1955 los mismos datos fueron de 2,537 establecimientos

con un capital invertido de 3,751,572,000 pesos, un valor de la producción de 3,180,912,000 pesos y sueldos y salarios por 354,767,000 pesos más 31,517,000 pesos en prestaciones a un total de 67,123 individuos ocupados.

Limitando un poco más los datos de comparación a las 21 ramas industriales de mayor importancia en el Estado de México, con las mismas para la República, encontramos que la entidad representó, en 1950, el 11.5% del valor total de la producción de este gran grupo de industrias y el 6.5% del capital invertido en ellas. Asimismo, ocupó el 10.3% del personal empleado en la actividad transformadora y pagó sueldos y salarios en un 10.6% respecto a estas 21 ramas en la República.

Por último, cabe mencionar que los coeficientes de productividad media y remuneraciones al factor trabajo son superiores a los del país, no obstante ser el de capitalización considerablemente más bajo.

IV.- Desequilibrio regional del Estado de México

1.- Regiones físico-económicas

El Estado de México presenta, a su vez, profundas diferencias en cuanto al desarrollo de las tres regiones físico-económicas que lo integran y que son: a) la denominada "De Planicies y Pequeñas Alturas"; b) la conocida como "Montañosa del Sur" y c) la llamada "Montañosa del Este".

Resaltaremos la predominancia de la región mencionada en primer término por ser, a más de la principal del Estado en cuanto a concentración económica, la que incluye, como veremos posteriormente, a nuestra zona de estudio. Ocupa la porción - Norte del Estado y la limitan, por el Norte los estados de --

Querétaro e Hidalgo; por el Oriente la Zona Montañosa del Este y por el Sur la Zona Montañosa del Sur y el Distrito Federal. Por el Oeste Michoacán y Querétaro.

El fenómeno de concentración industrial continúa presentándose aquí no obstante haber reducido considerablemente el campo territorial, o sea, al nivel de la entidad, y puede ilustrarse con unas cuantas proporciones, suficientes para destacar a la Región de Planicies con Pequeñas Alturas como la más favorecida del Estado.

La mencionada región representaba, en 1950, el 83.1% del capital invertido en la industria de transformación de toda la entidad y el 79% del valor de la producción del estado. Correlativamente ocupaba el 72.9% de la mano de obra dedicada a la industria y pagaba sueldos y salarios en un 74.1%. Sus coeficientes de productividad y de capitalización eran también superiores a los del resto de la entidad, aunque se debe señalar que, de los 71 municipios que la forman, en solo 8 de ellos se concentra el 97% de la actividad industrial de la región.

El Municipio de Tlalnepantla agrupaba el 50.2% de los capitales invertidos en la región; absorbía el 26% de la mano de obra, derramaba el 35% de los salarios pagados y aportaba el 30% en el valor de la producción. Era, pues, el municipio más fuerte, industrialmente, del Estado de México y existían, en promedio, 2 fábricas por kilómetro cuadrado. Después de Tlalnepantla, los municipios de mayor significación en la entidad eran Naucalpan, en la Región Montañosa del Sur y, en orden de importancia, Ecatepec, Morelos, Cuautitlán, Ixtapaluca,

Toluca y Tultitlán, estos últimos, todos, en la Región de Planicies y Pequeñas Alturas. (19)

2.- Áreas industriales:- Contemplando la misma situación, pero desde otro ángulo más adecuado, en la práctica, al logro del fin que perseguimos, que es llegar al terreno concreto de nuestro estudio, debemos señalar que, en realidad, la industria del Estado de México se agrupa en tres pequeñas áreas: - la primera y más fuerte es típicamente resultado de la expansión del Distrito Federal hacia el Norte y está representada por los municipios de Tlalnepantla, Naucalpan, Ecatepec Morelos, Cuautitlán y Tultitlán. Estos 5 municipios, vecinos del Distrito Federal, reunían, en 1950, el 78% de los capitales - invertidos en la industria de transformación de la entidad y - el 63% del valor de la producción y absorbían el 46% de la -- fuerza de trabajo. Ello significa que en tan solo el 26% de - la superficie territorial del Estado de México se desarrollaba más del 50% de su actividad industrial.

Las otras dos áreas industriales son: la que integran los municipios de Tlalmanalco, Amecameca, Ixtapaluca y Texcoco y - la formada por los de Zinacatepec, Tenancingo y Valle de Bravo, cuyo centro es Toluca, en orden de importancia.

Estas tres áreas constituyen reales insulas dentro del extenso territorio del Estado de México, el cual, en su mayor parte, sigue viviendo de las actividades agropecuarias, de mo

(19) Nos hemos servido, para esta parte de nuestro trabajo, - del "Programa de Gobierno del Estado de México - Proyecto - 1958", realizado por un grupo de economistas dirigidos por el Lic. Fernando Zamora Millán y editado por la Dirección General de Estudios Económicos de la Secretaría de Economía.

do que el 93% de la actividad del Estado de México se concentraba en el 15% de su superficie.

3.- Zonas económicas:- Tomando en consideración los desequilibrios regionales a que hemos hecho referencia, entre otros datos, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con base en la documentación que le fué suministrada por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y aplicando el criterio de "buscar la homogeneidad relativa de las características y condiciones geográficas, demográficas, económicas y sociales de las áreas o de las zonas económicas, teniendo en cuenta las actividades primarias, secundarias y terciarias en las cuales están ocupadas proporciones significativas de trabajadores no calificados o con modestos grados de calificación sujetos a salarios mínimos" (20), distinguió dentro del Estado de México 7 zonas económicas "exclusivamente para la fijación de los salarios mínimos", de las cuales la No. 74 ("Distrito Federal - Área Metropolitana", con residencia en la Ciudad de México) es la de mayor importancia por todos conceptos y comprende a las 12 delegaciones del Distrito Federal y a los municipios de Naucalpan, Tlalnepantla, Zaragoza, Cuautitlán, Tultitlán y Ecatepec, del Estado de México.

(20) Manifestado en la publicación "Salarios Mínimos por Zonas y Municipios. 1964 - 1967". Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, México, 1964. Pág. 10

Capítulo Segundo

MERCADO DE TRABAJO

I.- Generalidades e imperfecciones

En la actualidad ya no se acepta una explicación simplista de los fenómenos que presenta el mercado de trabajo. Este, en opinión de Dobb, es "una maraña demasiado compleja de fuerzas interconectadas para que cualquiera teoría simplificada - nos permita hacer cálculos que tengan mucha validez fuera de cierta situación específica o de un lapso determinado" (1).

Mas no por ello se cae al agnosticismo sino que, más bien, se recomienda seleccionar el instrumental teórico que la ciencia económica pone a nuestra disposición, para utilizarlo correcta y adecuadamente al caso particular que se trata de estudiar.

Aun cuando más adelante analicemos las posiciones conceptuales de quienes se han preocupado de esta materia, hemos de adelantar que el mercado de trabajo carece de las condiciones propias de la libre competencia por las razones siguientes: - no priva en él la ley de la indiferencia por no ser tipificada la mercancía, ya que varía de vendedor a vendedor, y por-- que los compradores tienen preferencia por ciertos vendedores y viceversa; además los compradores dominan una porción muy - grande de la demanda, o sea que operan en oligopsonio y hasta en monopsonio mientras que del lado de la oferta hay una gran atomización. Además, la entrada al mercado de trabajo se halla con frecuencia restringida por obstáculos sindicales (cláusula de exclusión), o legales (restricciones impuestas a la con

(1) DOBB, Maurice.- "Salarios".- Fondo de Cultura Económica, - tercera edición, México - Buenos Aires, 1957. Pág. 70.

tratación), o por "listas negras" de los patrones (2)

Lo más común es que en el mercado de trabajo se configuren el monopsonio o el oligopsonio o, en cuanto aparece la -- fuerza sindical, el monopolio o el oligopolio, pudiendo presentarse, de la combinación de estas situaciones, el monopolio - bilateral.

Dunlop lo sitúa entre los "mercados de precios cotizados", tipo técnico que se caracteriza porque el comprador fija el - precio y el vendedor - ya lo hemos mencionado - "lo toma o lo deja" (3), aunque puede darse el caso de que sean tanto los - compradores como los vendedores (no los dos al mismo tiempo)- quienes anuncien simplemente los términos en los cuales están preparados para consumir las transacciones, dejando a la otra parte en la única alternativa de aceptarlos o rechazarlos.

Cuando la fuerza de compradores y vendedores de trabajo - se encuentra aproximadamente a igual nivel, el mercado se torna del tipo de "precio contratado" o "contractual", en el que ambas partes discuten las tasas de retribución.

Pensamos prudente, por lo demás, destacar las más importantes desventajas en que, por lo común se encuentra, al enfrentarse al mercado, el oferente de trabajo, y que explican su desigual situación respecto al demandante.

Marshall reseña cinco rasgos distintivos del mercado de - trabajo, a saber: 1) el obrero vende su trabajo pero retiene-

(2) ZAMORA, Francisco.- "Tratado de Teoría Económica".- Fondo de Cultura Económica, México. - Buenos Aires, Segunda edición, 1955. Pág. 672.

(3) DUNLOP, John T.- "Wage Determination Under Trade Unions".- Harvard University.- Mac Millan, 1944. Pág. 141

la propiedad del mismo; por consiguiente la inversión de capital que requiere su crecimiento y capacitación está limitada por los medios, la previsión y el desinterés de sus padres. -

2) El vendedor de trabajo debe entregarlo él mismo, por lo que le importa mucho que el lugar en que va a prestar sus servicios le brinde las condiciones que juzga convenientes. Esto origina que se preocupe tanto del carácter de su nuevo patrono como del tipo de salario que paga (elección de compradores).

3) El trabajo es perecedero 4) Los vendedores del mismo son generalmente pobres y no pueden fácilmente retirarlo del mercado. El tiempo que pierde un trabajador desocupado no puede recuperarlo. 5) Requiere un gran período de tiempo para poder proporcionar ofertas adicionales de mano de obra especializada, por lo que los padres, en la elección de los oficios de sus hijos, han de adelantarse a toda una generación y sus previsiones son muy susceptibles de error (4).

El vendedor, además, por ser inseparable de la mercancía que expende, no está en posibilidad de suscitar la competencia entre los demandantes, ya que a las horas en que podría ofrecerla a diversos compradores potenciales se halla, por lo común, trabajando. (5).

Para el oferente el encontrar ocupación es una cuestión vital; para el demandante no lo es el dársela. Este tiene, por lo tanto, menor urgencia de concluir un trato con aquél. Constituyen - como afirma Dobb - "grupos no competidores", para -

(4) MARSHALL, Alfred.- "Principios de Economía".- Biblioteca de Ciencias Sociales, Editor, Aguilar, Tercera edición, - Madrid, 1957, Págs. 461 y sigs.

(5) ZAMORA, Francisco.- op. cit., págs. 671 y sigs.

uno de los cuales la utilidad marginal del ingreso es mucho - mayor que para el otro". Esta diferencia determinará las condiciones dentro de las cuales querrán tratar. (6).

En la fijación del precio del trabajo intervienen factores tan aleatorios como los recursos de las partes contratantes y el precio de todas las demás mercancías. Es por ello que Marshall, principalísimo expositor de la teoría de la productividad marginal, reconoce expresamente que "los salarios no se rigen por precios-demanda ni tampoco por precios-oferta", aunque advierta que lo anterior no implica la invalidez de la teoría mencionada para aclarar la acción de una de las causas que gobiernan los salarios (7).

Las diferencias de salarios para la misma clase de trabajo, por lo demás, tienden a acentuarse entre las distintas regiones de la misma industria, en la medida en que los obstáculos a la movilidad del factor trabajo sean de carácter geográfico y, en la proporción en que éstos sean de carácter ocupacional, surgen diferentes salarios entre industrias aun localizadas en la misma región, lo mismo que entre industrias -- "protegidas" y no "protegidas".

También es de tomarse en cuenta el hecho de que cuando - hay poco movimiento de trabajadores entre dos industrias y - lugares, el precio de oferta a que los trabajadores están dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo llega a diferir mucho, de manera que el nivel de salarios es menor en donde la mano de obra, por costumbre o por pobreza, concede mayor valor al

(6) DOBB, Maurice.- op. cit., Pág. 13

(7) MARSHALL, Alfred.- op. cit., Pág. 438

ingreso nominal en función del esfuerzo que para lograrlo están los trabajadores dispuestos a realizar. Cuando un trabajador tiene miedo al hambre, su necesidad de dinero (la utilidad marginal de éste para aquel) es muy grande, y si, al empezar sale perdiendo en el ajuste y se emplea por un salario bajo, ésta sigue siendo grande para él y puede continuar trabajando a un tipo bajo. Esto es lo que ocurre con toda posibilidad, porque mientras en un mercado de mercancías las ventajas están bien distribuidas entre compradores y vendedores, en un mercado de trabajo se inclinan más a menudo al lado de los primeros que de los segundos.

1.- Demanda de mano de obra:- Una de las argumentaciones teóricas a la que recurren los oponentes de las alzas en el salario que no provengan de un incremento de la productividad marginal del trabajo, es precisamente la de que su demanda es derivada de la que se hace de los productos a cuya elaboración se aplica (8).

Según Benham, un consumidor adquiere mercancías porque las desea en sí; su demanda es final. Pero, salvo en el caso de los servicios personales, un patrón no necesita a los trabajadores en sí, sino los servicios que prestan, commensurados no por el esfuerzo que hacen sino por lo que contribuyen a su producción y, por ende, a sus ingresos. Así pues, la de-

(8) Puede citarse, como representativa de este modo de razonar, la siguiente aseveración de Joaquín Reig Albiol: "No es la conducta del empresario, sino la del consumidor, la que determina que el salario quede sujeto a las leyes del mercado como un factor más de producción".- expresada en su breve estudio titulado "Trabajo y Salarios", publicado por el Instituto de Investigaciones Sociales y Económicas en su órgano "Temas Contemporáneos, No. 81, México, D.F., Septiembre de 1961.

manda de sus servicios se deriva de la que ejercen los consumidores de sus productos, en tal forma que él es un intermedio que compra trabajo para venderlo "incorporado" en las mercancías que produce (9).

En un mercado local, por consiguiente, que con fines de simplificación puede imaginarse como una empresa individual, la demanda de trabajo está regida por las tasas de salarios, pero también por los siguientes elementos: la elasticidad de la curva del ingreso marginal, dependiente, además, de la curva de la demanda de que es objeto la mercancía que produce; la curva de sus costos marginales, determinante del monto de mercancía que como máximo puede vender a cada precio; las condiciones de la técnica prevalecientes en la correspondiente rama industrial y, por último, las curvas de la oferta de los factores productivos (10).

El empresario, por consiguiente, sólo estará dispuesto a demandar, en cada caso, un monto de trabajo cuyo producto marginal de valor sea igual al precio a que lo pague; y la demanda de trabajo que haga será tanto más inelástica cuanto más inelástica sea su curva del ingreso marginal, más pequeña sea la proporción entre el costo del trabajo (salario) y el costo total, y menor sea la elasticidad de sustitución por el trabajo o la tierra. Las variaciones del salario influirán tanto más en la determinación del número de trabajadores que contrata mientras mayor sea la elasticidad de la demanda de mano de

(9) BENHAM, Frederic.- "Curso Superior de Economía".- Fondo de Cultura Económica.- 4a. edición, México, 1951. Pág. 245

(10) Vista la demanda de trabajo en plan nacional, presenta indeterminación. Su curva puede ser negativa o positiva, dependiendo, más que de otro factor, de la demanda efectiva.

rama Industrial	Código Hercu- 222	Artículos que producen	Oferta	Demanda
CEMENTO (Básica)	1	Cementos y Portero Plástico	Oligopolio. Se- ta tratado de in- guar la capaci- dad de las zonas de producción en barras públicas. El las necesidades de abastecimiento en de las mismas, el precio.	Libre. Determina- da por la indus- tria de la cons- trucción y las de producción en barras públicas.
FRASCOS A BASE DE CEMENTO (Básica)	1	Tubería de asbesto y cemento láctico, tinaco y tubería- plástica.	Oligopolio	Libre. Con tenden- cia a ser controla- dos por el Gobierno Federal (Gobierno Federal) el pro- ducto cliente, no incluido, determi- na calidad y precio.
PAPELADO DE ALUMINIO (Básica)	1	Látex y papel de aluminio	Oligopolio. Las empresas controlan el mercado.	Libre
LAMINAS DE ACERO (Básica)	1	Acero laminado, perfiles aluminio.	Oligopolio. Tra- ta de la industria del acero.	Libre. Determina- da por la indus- tria de la cons- trucción y la indus- tria de la construcción de las obras públicas.
PAQUETES QUÍMICOS BÁSICOS (Básica)	3	Bicarbonato de sodio, bicarbonato de potasio, sulfato de sodio y derivados. Tetrafosfato de sodio, pirofosfato tetra- sódico, sales de sodio y de potasio, derivados y com- puestos de sodio de polivinilo, Alum.	Libre	Libre. Industria y comercio, indus- tria de detergen- tes, cosméticos, embalaje y far- macéutica.
ABONOS Y FERTILIZANTES (Básica)	1	Fertilizantes químicos. Sul- fate de amonio y superfos- fato de calcio.	Oligopolio	Libre. Precios controlados por el Gobierno Federa- l por su estrecha relación con el desarrollo de la agricultura.
PINTURAS Y BARNICES (Básica)	1	Pinturas, barnices, aceites y sus derivados, resinas de polietileno, resinas de acetileno, resinas de acetileno, resinas de acetileno, resinas de acetileno.	Oligopolio	Libre
ARRECIPO- LIVIENTE DE HULE (Básica)	1	Llaves, alfileres, bombas de transmisión y conexiones, ran- gueros, cables y tubos.	Oligopolio. En- cuentra a la indus- tria de la cons- trucción y del calza- do.	Libre. Con tenden- cia a ser controla- dos por la indus- tria de la cons- trucción y del calza- do.
MAQUINERÍA (Básica)	1	Alambre de acero al alto car- bón para usos especiales, pa- ra resortes, galvanizado, co- brizado. Alambre y cable de acero para concreto preten- sado, resortes, resortes, res- ortes y cables.	Oligopolio	Libre. Surte a las industrias de la construcción y eléctrica, principal- mente.
TEXTILES (Básica)	1	Alfileres sin filo, cubiertas pa- ra cilindros, cables colecto- res de polvo.	Monopolio	Libre. Surte a la industria del pa- pel y del cartón y de la teniería.
	3	Telas de algodón, artisa- les, flocos y fibras sintéticas. Entretelas. Lanas industria- les y comerciales; productos de lana.	Libre	Libre. Surte a la industria del tex- til.
	3	Concentrados de algodón, artisa- les, flocos y fibras sintéticas. Entretelas. Lanas industria- les y comerciales; productos de lana.	Libre	Libre. Surte a la industria y al co- mercio.
FABRICACION DE ARRECIPO- LIVIENTE DE HULE (Básica)	2	Equipos industriales y equipo de bancos eléctricos (motores, - fraccionadores, horizontales, verticales; interruptores, - transformadores, equipo de arranque y control para moto- res, refrigeradores, lavado- res, calderas, bombas, etc. Valvulas electrolíticas (baterías).	Oligopolio	Libre
FABRICACION DE ARRECIPO- LIVIENTE DE HULE (Básica)	2	Equipos industriales y equipo de bancos eléctricos (motores, - fraccionadores, horizontales, verticales; interruptores, - transformadores, equipo de arranque y control para moto- res, refrigeradores, lavado- res, calderas, bombas, etc. Valvulas electrolíticas (baterías).	Monopolio	Libre
FABRICACION DE ARRECIPO- LIVIENTE DE HULE (Básica)	1	Alfileres sin filo, cubiertas pa- ra cilindros, cables colecto- res de polvo.	Libre	Libre
CALEFACCION DE PLASTICO (Vital)	1	Calentamiento de plástico y en ge- neral toda clase de artículos del mismo material	Libre	Libre
FRUTAS Y LEGUMBRES ENLATADAS (Vital)	1	Jugos y néctares de frutas, conservas de frutas, jugos y otros productos del tomate	Libre	Libre
CONCENTRADOS DE FRUTAS (Vital)	1	Concentrados de mandarina, li- ción, pida, tucurino, etc.	Monopolio	Monopolio
ELABORACION DE HIELO SECO (Secundaria)	1	Bióxido de carbono, líquido y sólido (hielo seco)	Libre	Monopolio

Rama Industrial	Principales Materias Primas que Consume	Comp. Org. del Cap.	Antig. de la maq.	Calific. M.de Obm	Magnitud
CEMENTO	Caliza, yeso, escoria, arcilla, fundente, hecatita silica.	Prepondera el capital fijo.	Antigua. Recibo de las maquinas de EE.UU.	No calificada.	Grande
PRODUCTOS A BASE DE CEMENTO	Asbesto, cemento, silice y plasticos.	Prepondera el capital fijo.	Muy moderna (auto-matizacion en proyecto)	No calificada.	Grande
ARTICULOS DE ALUMINIO	Aluminio puro, aleaciones, papel, lacas, adhesivos y pigmentos.	Prepondera el capital fijo.	Antigua. Gran parte del equipo en vias de por la matriz es usado.	No calificada.	Grande
LAMINACION DE ACERO	Lingotes de acero, palanquilla y tocho.	Prepondera el capital fijo.	Antigua	Calificada - semicalificada.	Grande
PRODUCTOS QUIMICOS BASICOS	Mineral de cromo, carbonato de sodio, acido sulfurico y cal. Fosforo elemental, ceniza de sosa y clorato de sodio. Azufre, carbonato de calcio, monomero de estireno, monomero de cloruro de vinilo, antioxidantes y estabilizadores.	Prepondera el capital variable. Prepondera el capital fijo.	Antigua. Muy moderna.	No calificada. Semi calificada.	Mediana. Grande
ABONOS Y FERTILIZANTES	Azufre, gas natural y roca fosforica.	Prepondera el capital fijo.	Moderna. Muy moderna.	Semi calificada.	Grande
PINTURAS Y BARNICES	Pigmentos, solventes, tintes, productos quimicos.	Prepondera el capital fijo.	Moderna	No calificada.	Mediana
ANTEFACTOS DIVERSOS DE HULE	Hule natural, hule sintético, azufre, pigmentos, negro de humo y antioxidantes.	Prepondera el capital fijo.	Moderna. Muy moderna.	No calificada y calificada.	Grande
ALAMBRES	Para cables: alambre de acero. Para alambre: acero.	Prepondera el capital fijo.	Muy moderna.	No calificada.	Mediana
TEXTILES	Fibras de lana, fibras y filamentos sintéticos; hilos de algodón, hilos de asbesto.	Prepondera el capital fijo.	Muy moderna.	Semi calificada.	Mediana
	Algodón, artisa, fioco y fibras sintéticas.	Prepondera el capital fijo.	Moderna	Semi calificada.	Mediana
	Lana	Prepondera el capital variable.	Antigua	Semi calificada.	Mediana
FABRICACION DE ANTEFACTOS ELECTRICOS	Lamina, cable, alambre, barras, papeles aislantes, tuberia. Vidrio, magnesio y calcos.	Prepondera el capital fijo.	Muy moderna. Moderna.	No calificada. No calificada.	Grande. Mediana
FUNDICION DE FIERRO	Chatarra, lingotes de fierro, etc.	Prepondera el capital fijo.	Antigua	No calificada y semicalificada.	Pequeña
CALZADO DE PLASTICO	Materiales plasticos.	Prepondera el capital fijo.	Moderna	No calificada.	Mediana
FRUTAS Y LEGUMBRES ENLATADAS	Pera, manzana, plamo, fruta de la temporada y azucar. Zanahoria, vegetales.	Prepondera el capital fijo.	Antigua	No calificada.	Pequeña
CONCENTRADOS DE FRUTAS	Manarina, limón, plamo, tamarindo, - azucar, etc.	Prepondera el capital fijo.	Antigua	No calificada.	Pequeña
ELABORACION DE HIELO SECO	Bióxido de carbono en estado gaseoso.	Prepondera el capital fijo.	Antigua	No calificada.	Pequeña

obra.

Empresas investigadas:- Conviene, por lo tanto, registrar algunos datos de las empresas investigadas en los aspectos -- que pueden afectar la retribución y la cantidad de trabajo que emplean. En el cuadro número 1 se incluyen la rama a que pertenecen, su calidad de industria básica, vital o secundaria, -- el número de establecimientos dentro de ella, así como los artículos que producen y la situación en que las empresas se encuentran en relación al mercado.

En el mismo cuadro número 1 (segunda parte) se indican -- las materias primas fundamentales que utilizan en su proceso, la composición orgánica de su capital, la antigüedad de su maquinaria, el grado de calificación de la mano de obra que utilizan y la magnitud de los propios establecimientos industriales.

En la clasificación de ramas industriales nos apegamos hasta donde fue prácticamente posible y conveniente, a la de los Censos Industriales de 1956 que, a su vez, toman en cuenta -- la Clasificación Industrial Uniforme de las Naciones Unidas. -- (11).

Con respecto a la subdivisión en sectores de las industrias se adoptó el criterio comúnmente aceptado de considerar como básicas a las que proporcionan las materias primas fundamentales y la transportación para las demás industrias del país; -- como vitales a las elaboradoras de productos para la satisfacción de necesidades primarias y como secundarias a las que producen artículos de importancia secundaria para la vida del hcm

(11) Dirección General de Estadística. -- Censo Industrial de 1956. Preámbulo.

bre (y las que producen esencialmente artículos de exportación).

La clasificación en cuanto a su magnitud se efectuó atendiendo a la cantidad de trabajadores al servicio de los establecimientos industriales, considerando como pequeños a los que empleaban menos de 21, medianos a los que mantenían en su nómina más de 20 y hasta 249 y grandes a los que ocupaban 250 o más trabajadores.

Generalmente las encuestas en este sentido utilizan un -- rango menor para distinguir a la empresa pequeña (12) pero a los fines prácticos de nuestra investigación convino ampliarlo hasta 20 debido a las 2 razones fundamentales siguientes -- que afectan en forma definitiva las posibilidades de los trabajadores en la consecución de condiciones mejores de salario y prestaciones económicas.

Primera.- La Ley Federal del Trabajo se refiere expresamente a las "pequeñas industrias" como aquellas que "tengan a su servicio hasta 10 trabajadores cuando empleen maquinaria movida por fuerza motriz y hasta 20 cuando no empleen dicha fuerza", lo que constituye una situación más o menos ventajosa en cuanto a sus compromisos legales con los trabajadores ya que,

(12) El Banco de México, S.A. en su estudio acerca de "El --- Empleo de Personal Técnico en la Industria de Transformación" México, 1959, considera pequeña a la empresa que emplea menos de 5 trabajadores, mediana a la que ocupa de 5 a 249 y grande a la que utiliza a un número mayor. En la elaboración del Censo Industrial de 1961 (datos preliminares) se tomó como "menor" al establecimiento atendido exclusivamente por su propietario o con, a lo sumo, 5 personas más y como "mayor" al que tenía 6 o más individuos ocupados y remunerados. El Fondo de Garantía y Fomento a la Industria Mediana y Pequeña las clasifica desde el punto de vista de su capital contable y considera como tal a la empresa que lo tiene entre \$25,000 y \$500,000.

verbigracia, la indemnización en caso de riesgo profesional - se fija teniendo en cuenta el daño causado y la capacidad económica del pequeño industrial y tales establecimientos están liberados, por otra parte, del otorgamiento de vacaciones anuales a su personal (13).

Además, es en las unidades industriales con muy reducido personal donde se encuentra la "industria familiar", que el propio código laboral define como "talleres o centros de trabajo en los que ejecutan labores el jefe de familia, su cónyuge, sus descendientes o sus pupilos". Esta industria familiar está exceptuada de la aplicación de todo el régimen del trabajo y sólo puede exigírsele al patrón que mantenga el taller - en condiciones de higiene y seguridad convenientes (14). Este tipo de empresas, por otra parte, "considerando que sería --- antieconómico obligarlas a compartir sus utilidades con los - trabajadores (cuando su capital es inferior a \$25 000, y sus ingresos anuales no exceden de \$125 000) han sido exceptuadas, expresamente, de tal obligación."

(13) Ley Federal del Trabajo.- Artículos 206 y siguientes relativos. No cabría aquí discutir lo acertado de estas -- disposiciones. Solamente anotaremos que el legislador es tuvo animado con la intención de dar impulso a los pequeños establecimientos, misma que ha sido acremente criticada en cuanto al procedimiento para conseguirlo, puesto que constituye un sacrificio para los trabajadores sobre texto de un fomento a la industrialización que el Estado podría buscar por medio de medidas eficaces.

(14) El fondo de la cuestión, eminentemente jurídico, es que - las autoridades del trabajo se detienen ante la potestad de un jefe de familia quien, según las disposiciones del derecho común, está obligado a cuidar y velar por la vida y educación de las personas de su cónyuge e hijos. - Estos deberes son de naturaleza civil y es a las autoridades de esta especie a las que corresponde hacerlas efectivas.

Segunda.- La cantidad mínima de trabajadores exigida por la Ley Federal de Trabajo para constituir un sindicato es precisamente de veinte (art. 238), por razones de seriedad de la organización y principio de orden.

Indicaremos de una vez que este tipo de establecimientos no ofreció campo propicio a nuestra investigación por carecer de prestaciones adicionales a las mínimas contenidas en la -- Ley Federal de Trabajo, con la que nos atrevemos a afirmar -- que apenas si cumplen.

Los datos acerca de las condiciones del trabajador en la pequeña industria obtenidos en entrevista con sus propietarios son por demás sospechosos en cuanto a su veracidad; el sindicato de oficios varios de la región, por voz de sus representantes, nos confirmó el íntegro cumplimiento patronal -- hacia los derechos de los trabajadores, pero éstos (cerca del total con quienes conversamos) aseguraron lo contrario.

Por nuestra parte, damos crédito a la versión de los obreros, sin llegar a una generalización absoluta -- que resultaría injusta -- pero resumimos en los párrafos anteriores las -- circunstancias que suponemos, con fundamento, prevalecen en los 61 establecimientos de este tipo dentro de la zona de estudio, cuyo desglose no viene al caso, y las mencionamos tan solo para evitar lo que parecería una omisión involuntaria, de otro modo, ya que se comprenden dentro del concepto de "establecimiento industrial," adoptado por nosotros, según la definición que sirvió al Censo Industrial de 1961 de "planta de extracción, fábrica o molino, taller o laboratorio, dedicado a extraer, refinar, elaborar, total o parcialmente, transformar --

por cuenta propia o ajena cualquier artículo, producto o línea de productos afines."

En la fecha de la investigación se encontraban algunas empresas, que ampliarán aproximadamente en 5,000 vacantes la demanda de trabajo, en sus fases de construcción y proyecto, correspondiendo a las siguientes ramas industriales:

En construcción:

Automotriz.- fabricación de monoblocks para motores de automóviles y camiones.

Artefactos para usos mecánicos.- Aceros para flechas estirados en frío. Construcción de calderas.

Alambres.- alambre galvanizado y productos de alambre.

En proyectos:

Fabricación de vidrio

Bebidas gaseosas

Productos químicos básicos.- Resinas sintéticas para las industrias textil y de pinturas.

B.- Extensión geográfica

Mencionamos anteriormente la característica fundamental - de la fuerza de trabajo consistente en su falta de tipificación; este hecho, aunado al de que dicho factor es perecedero en alto grado y de difícil transportación, hacen del de trabajo un mercado eminentemente local.

En efecto, no es posible almacenar la energía psicofísica que de continuo se genera y se extingue, ni ésta puede describirse con precisión; oponiéndose, además a su movilidad, motivos de naturaleza material y subjetiva, tales como los gastos de viaje del obrero y su familia y el apego de éste a su lugar nativo.

Stigler concede gran importancia a la inmovilidad geográfica de la fuerza de trabajo, la cual estima que puede deberse, en adición a las circunstancias señaladas, a la ignorancia de los trabajadores (en cuanto a oportunidades) y al grado de pesimismo de ellos respecto a sus posibilidades de progreso - en otras compañías (15) elementos que varían grandemente de un individuo a otro, aún de acuerdo con la edad, ya que es posible transportarse gratuitamente (o "de aventones", equivalente en el argot de nuestro pueblo); el desocupado aumenta - las posibilidades de encontrar trabajo cambiando de residencia y, en fin, los jóvenes y los viejos confieren diferente - importancia a los derechos que implican haber trabajado mucho tiempo para una misma empresa. (16)

(15) O sea el peso de la reflexión de que "tarde o temprano - cambiarán las cosas".- DOBB, Maurice; op. cit. Pág.108

(16) STIGLER, George J.- "La Teoría de los Precios".- Editorial Revista de Derecho Privado - Serie E.Tratados y Monografía de Economía y Hacienda. Vol. XXIV Madrid, 1973-

Al delimitar la dimensión geográfica del mercado de trabajo contemplamos el aspecto ocupacional para concebirlo como - "el área dentro de la cual los trabajadores tienen cierta movilidad interior fácil y constante y la migración hacia dentro o fuera es menos frecuente y más difícil". (17). Aunque necesariamente tenemos que mencionar otros dos criterios conforme a los cuales es factible precisar la amplitud geográfica de nuestro campo de estudio, a saber:

Primero: el puramente físico, de acuerdo con el cual la zona de estudio es la extensión donde se encuentran ubicadas las instalaciones industriales investigadas y que puede concebirse como una extensión de forma trapezoidal trazada entre las siguientes poblaciones tomadas como puntos de referencia: Santa Bárbara y Cuautitlán, al Noroeste y Noreste, respectivamente, al Suroeste Tequesquínahuac y al Sureste San Pedro Barrientos. Las dos primeras pertenecientes al municipio de Cuautitlán y las otras 2 al de Tlalnepantla, Estado de México. - La zona, así representada, cubre una extensión territorial aproximada de 32 250 kilómetros cuadrados, que corresponden a los municipios de Tultitlán, Cuautitlán y Tlalnepantla, en proporción de 58.13%, 34.48% y 6.99%, respectiva y aproximadamente.

Segundo: el referente de manera expresa a los salarios:-
En este sentido, la zona de estudio es una extensión mucho -- más amplia que la anterior, que considera el mercado de trabajo

(17) Según lo enuncia Clark KERR en su estudio "Labor Markets", citado por Guadalupe RIVERA MARIN en "El Mercado de Trabajo", - Relaciones Obrero-Patronales" Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires, Primera edición, 1955 Pág.

jo como "el área dentro de la cual rige un salario para las ocupaciones semejantes, siempre y cuando no interfieran ciertas variables económicas", y se identificaría con el "Área Metropolitana" para la fijación de salarios mínimos a que hicimos mención al final del capítulo anterior.

Tuvimos acceso al desglose detallado de los datos referentes al domicilio de los trabajadores de una de las grandes empresas investigadas, la cual tomamos como muestra para estimar la movilidad del factor que nos interesa, y de su análisis obtuvimos conclusiones que se confirmaron en el curso de la investigación.

La influencia que las condiciones de trabajo (salarios y prestaciones económicas, principalmente) de la empresa muestra ejercen sobre la mano de obra potencial, se condiciona definitivamente por la distancia y el costo de transporte relativos, como puede apreciarse en el cuadro No. 2, en que se registran los municipios que proveen de trabajadores a aquella, con los datos correspondientes a sus cabeceras acerca de: la distancia en kilómetros que tienen los trabajadores en ellas radicados - que recorrer diariamente para trasladarse de su domicilio a la fábrica y de ésta a su domicilio; y la propia distancia, en términos relativos, para tomar en cuenta las dificultades del medio de transporte y vías de comunicación, considerada como el porcentaje que el tiempo necesario para el transporte representa en adición a una jornada diurna normal de 8 horas = 480 minutos (columnas 1 y 2). En las columnas 3 y 4 aparece el costo del transporte en absolutos (pesos y centavos), y el relativo, calculado como porcentaje del salario mínimo o de -

EXTENSION GEOGRAFICA DEL MERCADO DE TRABAJO (PERIODO CORTO)

LUGAR DE RESIDENCIA	Distancia		Costo del Transporte		Personal Ocupado Empresa Muestra	
	Kilómetros	Tiempo Relativo	Pesos	Relativo	Del total de la empresa.	Del municipio
CUAUTITLAN						
Cuautitlán de Romero Rubio	5.55	6.25	1.00	3.52	33.55	11.15
Otras 11 localidades					22.04	7.33
					11.51	3.82
TULTITLAN						
Tultitlán de M. Escobedo	4.30	4.16	1.20	4.23	22.17	6.18
Otras 5 localidades					9.71	2.70
					12.46	3.48
TEPOTZOTLAN						
Tepotzotlán	14.00	14.58	2.00	7.05	14.27	9.11
Otras 10 localidades					5.75	3.67
					8.52	5.44
TLALNEPANTLA						
Tlalnepantla de Comonfort	10.30	10.41	1.00	3.52	7.32	0.34
Otras 10 localidades					2.76	0.13
					4.56	0.21
TULTEPEC						
Tultepec	12.50	16.66	2.20	7.76	3.73	4.96
Otra localidad					3.36	4.48
					0.37	0.48
MELCHOR OCAMPO						
Melchor Ocampo	15.00	16.66	1.80	6.35	3.76	3.47
Otra localidad					3.15	2.91
					0.61	0.56
COYOTEPEC (Coyotepec)	24.75	18.75	2.40	8.46	1.80	3.37
NICOLAS ROMERO						
Villa Nicolás Romero	27.55	20.83	3.50	12.35	1.09	0.24
Otras 3 localidades					0.60	0.13
					0.49	0.11
TEOLOYUCAN						
Teoloyucan	14.75	16.66	2.40	8.46	0.73	0.001
Otras 2 localidades					0.48	--
					0.29	--
ZARAGOZA (Atizapán de)	17.90	7.29	2.00	7.05	0.12	0.08
JALTENCO (Jaltenco)	21.70	33.33	2.40	8.46	0.01	---
ESTADO DE MEXICO - TOTAL					88.55	
CIUDAD DE MEXICO	28.50	25.00	3.00	10.58	5.87	0.0003
Delegaciones						
I.- Atzacapotzalco	19.60	18.75	2.40	8.46	2.76	0.0012
II.- Gustavo A. Madero	27.30	18.75	2.50	8.82	1.92	0.0005
Otras 11 delegaciones		Muy variable			0.90	--
DISTRITO FEDERAL - TOTAL					11.45	
TOTAL					100.00	

Fuente: Investigación directa.

D.G.E.- Censo de Población. Estado de México, 1960. 76.611 - 22

contratación que paga la empresa muestra.

La cantidad de trabajadores provenientes de cada localidad, ocupados por la empresa-muestra, como porcentaje del total de la gente a su servicio, se anotó en la columna 5 y, finalmente, en la columna 6 se indica la proporción que dicha cantidad de trabajadores representa dentro de la población proletaria masculina total de los respectivos municipios.

Conviene aclarar que el tiempo y el costo del transporte se refieren al servicio de camiones de 2a. clase en todos los casos, con el propósito de hacer uniforme la comparación, puesto que el servicio de 1a. clase comunica solamente algunas cabeceras y aquel existe para casi todas ellas.

Se hace referencia a la población masculina solamente, en virtud de que la empresa-muestra emplea hombres en forma exclusiva.

El salario mínimo que por contrato colectivo paga la empresa-muestra es de \$28.34 diarios y las prestaciones económicas representan un 60% sobre el mismo. Tal nivel de remuneración mínima la hacen representativa del resto y suficientemente comprehensiva, ya que ocupa elemento humano radicado en localidades relativamente distantes en virtud del menor peso -- proporcional del costo del transporte dentro del ingreso del personal que contrata.

La empresa-muestra queda ubicada en Lechería, Tultitlán, Estado de México, sobre la carretera Puente de Vigas-Cuautitlán.

La población trabajadora de la empresa-muestra se desplaza diariamente hacia el centro de trabajo en casi la cuarta -

parte (22.17%) de las localidades cercanas al mismo dentro del propio municipio de Tultitlán. No obstante, una proporción mayor, casi exactamente la tercera parte, (33.55%) radican en el municipio de Cuautitlán, situación que se explica por ser Cuautitlán de Romero Rubio - su cabecera - una población más urbanizada, comparativamente, que atrae a los trabajadores que ven la posibilidad de "cambiarse" a ella en cuanto elevan sus salarios. Fenómeno semejante se presenta con respecto al Distrito Federal (sus delegaciones más próximas al Estado de México) donde vive el 4.68% de los trabajadores al servicio de la empresa y con relación al 5.87% de domiciliados en la Ciudad de México.

Los municipios de Tepotzotlán y Tlalnepantla aportan el 13.27% y el 7.32%, respectivamente, (21.59% en total), resultando de interés señalar que no obstante existir mayor oferta potencial en el segundo y menores distancia y costo de transporte, absolutos y relativos, menos del 1% de la población -- proletaria masculina de dicho municipio labora en la empresa, en tanto que la misma proporción respecto al de Tepotzotlán, es de 9.11%. Esto constituye una palpable manifestación de la presencia de fuerzas de atracción de otras zonas industriales distintas a la estudiada como son la propia de Tlalnepantla y Xocoayahualco dentro de ese Municipio, y San Bartolo en el de Naucalpan, entre otras.

Un 8.7% constituye la aportación conjunta de otros municipios contiguos al de Tultitlán entre los que destacan Melchor Ocampo (3.76%) y Tultepec (3.73%) y carecen de importancia -- significativa Zaragoza y Nicolás Romero, debido a la acción-

de los factores que analizamos contrarios a la movilidad de la mano de obra y a la industrialización, aunque incipiente, de los dos últimos mencionados.

El 3.44% restante representa al personal que se traslada-- municipios más alejados y menos poblados como Coyotepec (1.80%), Teoloyucan (0.73%), Jaltenco (0.01%) y de otras 11 delegaciones del Distrito Federal (0.90%).

Los municipios de Coacalco, Nextlalpan, Tecamac y Ecatepec, colindantes al de Tultitlán, no contribuyen en absoluto en la formación del personal de la empresa (por lo que no aparecen en el cuadro) por lejanía, falta de vías de comunicación y medios de transporte, y por la atracción de la zona industrial de Cerro Gordo y Santa Clara en Ecatepec.

Vedmos ahora lo que se refiere a la movilidad de la fuerza de trabajo en el período largo.

La influencia de los altos salarios puede ser suficiente para provocar el desplazamiento humano (cambio de lugar de residencia), ya que la desigualdad de salarios reales entre diferentes regiones y la correlativa abundancia o escasez de mano de obra en algunas localidades sólo se corresponden hasta el grado en que la diferencia de remuneraciones sea lo bastante grande como para provocar, a pesar de los elementos negativos para su movilidad, algún movimiento del área menos favorecida a aquella en que privan condiciones mejores.

Los cuatro municipios que aportan la mayor parte del personal ocupado por la zona industrial investigada y a los que en lo sucesivo nos referiremos con fines de simplificación cuando aludamos al mercado de trabajo, que son Tlalnepantla,--

Cuautitlán, Tultitlán y Tepotzotlán, han recibido en conjunto como por ciento de su población total, (Cuadro No. 3) contingentes humanos del propio Estado de México 59.11%, y 24.70% - de las entidades federativas limítrofes del mismo, en orden de importancia: Distrito Federal (18), Hidalgo, Michoacán, -- Querétaro, Puebla, Guerrero, Tlaxcala y Morelos. Las anteriores proporciones adicionadas por los individuos nacidos en -- los estados de Guanajuato y Tlaxcala (6.09%) conjuntamente, arrojan un 89.90%, quedando representadas con tan solo el 10.1% restante todas las demás entidades federativas de la República.

Estas cifras nos indican que un segundo radio de influencia, en el espacio y en el tiempo, de la zona industrial investigada, se extiende poderosamente hacia las entidades federativas cercanas al Estado de México, las cuales responden proporcionándole mano de obra en función de su potencialidad demográfica y de los factores favorables a su movilidad, siendo congruente tal desplazamiento con el fenómeno de la concentración económica nacional condicionada por la "fuerza centrípeta" mencionada en el capítulo primero.

Del examen anterior se desprende el carácter eminentemente local del mercado de trabajo en que operan las industrias investigadas y su escasa movilidad en el período corto.

En el período largo continúan calificándole las mismas características, aunque habrá que concebirlo como una área mu--

-
- (18) El hecho de que Tlalnepantla es un apéndice del Distrito Federal se revela al observar que del 11.94% de habitantes del área del mercado de trabajo, nacidos en aquélla, casi la totalidad (11.15%) radica en el citado municipio.

cho mayor que incluye al Estado de México y a algunas entidades federativas limítrofes del mismo (19).

C.- Marco físico e institucional.— El área del mercado de trabajo en estudio se localiza entre los paralelos 19°5' y --- 19°10' latitud norte y los meridianos 99°11' y 99°15' al oeste de Greenwich, al noroeste del Distrito Federal, en una extensión territorial de 487.20 kilómetros cuadrados, como una prolongación de la depresión secularmente conocida como Valle de México, interrumpida sólo por la Sierra de Guadalupe - de vegetación consistente en abrojos musgos y encinos - principalmente formada por los cerros de Tenayo, Chiquihuite, Tepeyac, Tesoro, Reloj (o de los Ocotes) Gordo, Panal, Cañada Corona, - Palomas, Encinos, Mina y otros y cuya altura mayor, el Cerro del Sombrero (3,000 mts. SNM), marca el máximo extremo norte del Distrito Federal. Por el occidente se levantan las Sierras de Monte Alto y Monte Bajo que se ligan, por el noroeste, con el Cerro Sincoque y el de Jalpan (donde se encuentran los tajos de Nochistongo y Tequisquiac, de las obras del Desagüe -- del Valle). Por el oriente las elevaciones más próximas son - el Cerro de Paula, el Cerro Gordo y el de Chiconautla.

Los ríos de Tlalnepantla, por el Sur, de Cuautitlán, por el Noroeste y el Canal del Desagüe por el noroeste forman una especie de triángulo circundando el área, abierto en sus vér-

-
- (19) Aunque es difícil probarlo estadísticamente, por carencia de datos específicos al respecto, se anota la tendencia de una emigración del área hacia el Distrito Federal, mucho más acentuada en las mujeres que en los hombres, debido a que las mujeres jóvenes de los poblados, representan la servidumbre en las zonas residenciales del Distrito Federal, en tanto que los hombres regresan a sus hogares al fin de sus jornadas de trabajo.

Cuadro No. 3 MERCADO DE TRABAJO

POBLACION TOTAL DEL AREA

SEGUN LA ENTIDAD FEDERATIVA DE NACIMIENTO

ENTIDAD FEDERATIVA	TLAXCAMPALA	CUAUTITLAN	TUITITLAN	TEPOIZOTLAN	TOTAL	Entidades Federativas		
						Edo. de México y Limitrofes %	Muy próximas al Edo. de México %	Otras %
AGUASCALIENTES	588	44	42	9	683			0.42
BAJA CALIFORNIA	104	10	10	2	126			0.09
BAJA CALIFORNIA T. SUR	45	20	5	53	123			0.09
CAMPECHE	62	1	1	2	65			0.05
COAHUILA	606	122	56	60	844			0.56
COLIMA	100	10	7	2	119			0.08
CHIAPAS	1122	32	15	11	1180			0.77
CHIHUAHUA	260	14	13		287			0.19
DISTRITO FEDERAL	17110	550	564	110	18334	11.94		
DURANGO	499	563	32	48	1142			0.75
GUANAJUATO	7410	580	467	94	8551		5.57	
GUERRERO	577	189	58	9	833	0.54		
HIDALGO	5116	684	542	107	6449	4.20		
JALISCO	2345	410	146	41	2942			1.92
MEXICO	51079	15822	12128	11692	90721	59.11		
MICHOACAN	4403	658	240	27	5328	3.47		
MORELOS	301	121	14	1	437	0.28		
NAYARIT	91	32	11	13	147			0.09
NUEVO LEON	786	77	34	2	899			0.59
OAXACA	1108	145	112	2	1367			0.89
PUEBLA	1710	63	244	33	2050	1.33		
QUERETARO	3983	96	360	80	4519	2.94		
QUINTANA ROO	9	5	1	4	19			0.02
SAN LUIS POTOSI	1389	4	115	14	1522			0.99
SINALOA	147	23	6	12	188			0.13
SONORA	96	38	5		139			0.09
TABASCO	90	3		2	95			0.07
TAMAULIPAS	344	30	22	5	401			0.27
TLAXCALA	697	60	36	7	800		0.52	
VERACRUZ	1295	14	61	10	1380			0.89
YUCATAN	158	8	5	1	172			0.12
ZACATECAS	943	9	23	3	978			0.63
ENTIDAD NO INDICADA	364	17	63	185	629			0.40
TOTALES	104937	20453	15128	12641	153159	63.61	6.09	10.10

Fuente: Dirección General de Estadística.- VIII Censo de Población.- Estado de México, 1960.

tices, en donde se localizan, al suroeste el antiguo Lago de Texcoco y al norte el antiguo Lago de Zumpango.

Su formación geológica pertenece en ciertas extensiones - al tipo de abanicos aluviales, poco permeables, de formaciones volcánicas antiguas (Sierras de Guadalupe y Tepetzotlán); un poco más permeables; y de rellenos fluviales y cenizas volcánicas, muy poco permeables.

El clima, en ciertas partes, es templado subtropical de altura; en otras templado, semi-seco y sin estación invernal -- bien caracterizada. Las altitudes medias, en las cabeceras de los municipios, son de 2 000 a 3 000 metros sobre el nivel del mar y la temperatura media anual es de 15° C. en promedio.

Las lluvias son de mayo a octubre y la época de secas ocupa el resto del año. La precipitación media anual es entre -- 500 y 700 mm.

La región comprende el área de riego de La Concepción, localizada en los municipios de Tepetzotlán y Cuautitlán pero, fuera de ella, el resto se integra con tierras de temporal en su mayor parte. Se cultiva maíz (para autoconsumo, principalmente) cebada, alfalfa y frijol, así como maguey para la producción de pulque.

En algunos lugares la ganadería y la avicultura han llegado a cobrar cierta importancia como son los municipios de Tepetzotlán y Tultitlán, respectivamente.

En cuanto a recursos forestales sólo es digna de mencionarse una porción del municipio de Tlalnepantla, en que se incluye una unidad de explotación de las Fábricas Loreto y Peña Pobre, S.A.

La actividad minera no cuenta en el área del mercado de trabajo investigado; sábase tan solo que existen minas de sal en Cuautitlán. El volúmen del comercio, si no raquítico, sí es factible de incrementarse retirando ciertas prácticas de especulación y voracidad que obligan a gran parte de los residentes a trasladarse al Distrito Federal para abastecerse de artículos de todas clases.

Dos instituciones bancarias han considerado merecedoras de abrir sucursales en ellas a las poblaciones de Tlalnepantla y Cuautitlán.

El área es la que más cuenta, dentro del Estado de México, con vías de comunicación y medios de transporte. La cruzan la Autopista México-Querétaro y las carreteras Puente de Vigas--Cuautitlán (México-Tepotzotlán); Ecatepec Morelos-Barrientos-Naucalpan; Tlalnepantla-Nicolás Romero, y las vías del Ferrocarril Central (a El Paso) y Nacional, a Nuevo Laredo y del local, que se desprende del Central a Pachuca en la estación de Lechería (ramales Cuautitlán-Zumpango y Teoloyucan-Los Reyes).

Algunos caminos de terracería unen poblaciones de relativa importancia entre sí y con otras menos importantes intermedias. Tal es el caso de Tepotzotlán con Teoloyucan y Coyotepec y de Cuautitlán con Melchor Ocampo y Tultepec. A continuación se enlistan las rutas y servicios de autotransportes en carreteras federales que corresponden al área estudiada.

<u>Itinerario</u>	<u>Kms.</u>	<u>Clase de Servicios</u>
Camino Nacional México - Cd. Juárez y Complementarios		
México - Cuautitlán - Tepeji del Río - Jiotepec - Aculco - Sn. Juan del Río - Tequisquiapan - Celaya - Irapuato - Silao - León - Sn. Luis Potosí y puntos intermedios	624	2a.
México - Cuautitlán - Tepeji del Río - Jiotepec - Aculco - Sn. Juan del Río - Tequisquiapan - Celaya - Irapuato - Silao.	373	2a.
Camino Nacional México - Piedras Negras y Complementarios		
México - Cuautitlán - Tepetzotlán - Jilotepec - Pololiltán - Palmillas - Sn. Juan del Río - Querétaro - Ciudad Obregón - Pozos - Sn. Luis de la Paz - Sta. María del Río - Sn. Luis Potosí	426	2a.
México - Tequesquináhuac - La Joroba - Sn. Miguel Jagüeyes - Trébol de Tepeji del Río - Tula (Tramo Federal México - Trébol de Tepeji)	100	1a. 2a.
México - Puente de Vigas - Tlalnepantla - Cuautitlán - Teoloyucan - Huehuetoca - Sn. Miguel Jagüeyes - Tepeji del Río - Santa-María quelites - San Luis de las Peras	85	2a.
México - Tlalnepantla - Cuautitlán - Melchor Ocampo - Zumpango	55	2a.
México - Tlalnepantla - Cuautitlán - Teoloyucan - Zumpango	57	2a.
México - Tlalnepantla - Cuautitlán - Melchor Ocampo y puntos intermedios	55	1a.
México - Tlalnepantla - Cuautitlán - Teoloyucan - Coaxoxoca y puntos intermedios	48	1a.
México - Azcapotzalco - Cuautitlán - Tepetzotlán y puntos intermedios	41	1a. 2a.
México - Kilómetro 30 - Tultitlán - Hacienda Cartagena - Hacienda Portales - Santa-María Cuauhtepac - San Mateo Cuauhtepac	42	2a.
México - Tlalnepantla - Cuautitlán - Tultepec y puntos intermedios	38	1a.

<u>Itinerario</u>	<u>Kms.</u>	<u>Clase de Servicios</u>
Camino Nacional México - Laredo y Complementarios		
México - Kilómetro 22 - Tultepec y puntos intermedios	40	2a.
México - Atzacualco - Santa Clara Tulpetlac - Ecatepec - Guadalupe Victoria - Sn. Lorenzo - Coacalco - Teyahualco - Tultepec (Sin servicio entre México y el kilómetro 22)	40	2a.
México - San Cristóbal - Coacalco - Santa María Coatepec	33	2a.
México - Kilómetro 22 - San Lorenzo - San Pablo de las Salinas	34	2a.
México - San Cristóbal - Coacalco	31	2a.
México - Santa Clara - Tultepec - Guadalupe Victoria	25	2a.

Las comunicaciones telegráficas se reducen a ciertas poblaciones relativamente pobladas como Tlalnepantla y Cuautitlán (y Lechería, ésta por ser estación de ferrocarril). El servicio telefónico se tiene instalado, directo al Distrito Federal, en el municipio de Tlalnepantla y, larga distancia, en Lechería, Cuautitlán y Tepotzotlán, contándose ya en las primeras dos localidades con algunas líneas directas.

En el aspecto de electrificación, opera la planta termoeléctrica de Lechería que abastece de energía al área.

El abastecimiento de gas natural para la industria es entregado por medio de la estación de compresión de Venta de -- Carpio que mide y regula su distribución hacia Tlalnepantla, Lechería y Tultitlán, llegando hasta "Guanos y Fertilizantes, S.A."; la capacidad de regulación y medición de esta última línea derivada (hacia Tultitlán) es de 2.46 millones de metros-cúbicos al día.

Por lo que toca a los servicios municipales, no sería posible en un trabajo de la extensión del nuestro, el comentar en detalle las deficiencias que presentan. Solamente indicaremos que falta mucho por hacer, ya que aun en las cabeceras de municipio la situación es deplorable.

Fuera de Tlalnepantla de Comonfort, que en este sentido - está adquiriendo ya la fisionomía y organización de una ciudad de importancia, progresista pero con una gran cantidad de problemas planteados y no resueltos, el resto de las localidades del área cuentan con escasísima atención en cuanto a asistencia y seguridad públicas, alumbrado, drenaje, pavimentación, mercados, establecimientos penitenciarios, panteones, etc., cosa no atribuible por entero a la falta de recursos derivada de la mecánica fiscal, si no que, en buena parte, se debe a la inveterada mala administración de las autoridades municipales.

El Estado, dentro de su política de fomento a la industrialización, atrae la instalación de nuevas unidades productoras mediante la concesión de prerrogativas fiscales, reconociendo los benéficos efectos de la industria de transformación sobre la estructura económica y social del área, primeramente a través de la retribución al trabajo del personal que emplea.

Los avances en el ambiente y marco institucional van creando, naturalmente y por sí mismos, condiciones ventajosas al industrial en busca de la localización de su empresa (economías externas).

2.- Oferta de Mano de Obra

En un tipo de mercado como el estudiado, la curva de la o

ferta de trabajo, representada diagramáticamente, es inelástica o adquiere una elasticidad negativa a partir de cierto precio (20).

Mas debemos tener presentes ciertas consideraciones respecto a su comportamiento en condiciones particulares.

La oferta de trabajo varía en cuanto afluja al mercado una cantidad menor o mayor de personas buscando empleo, en tal forma que influyen, al efecto, no sólo los cambios en la población sino la proporción de gente proletarizada dentro de aquella.

Contemplemos la situación del área del mercado de trabajo estudiado en estos aspectos positivamente importantes para la comprensión del fenómeno económico que estudiamos. (Cuadro No. 4).

En el período comprendido entre 1950 y 1960, la población tanto total como económicamente activa se duplicó con exceso (21), o sea que aumentó a un ritmo superior al 10% anual en promedio. Esto indica, en términos absolutos, que en el transcurso del decenio se sumaron a los 62567 individuos que habitaban el área otros 91550 y la fuerza de trabajo se vio incrementada en 29243 personas económicamente activas sobre las 20037 que existían en 1950.

La población proletarizada constituía un 72% de la pobla-

-
- (20) En el ámbito nacional la tiene negativa: en el período corto se ofrece menor cantidad de trabajo cuando el salario sube, aceptando el supuesto de la "escala de preferencias", o sea, de la elección que el trabajador puede hacer entre ingresos, por un lado, y horas de descanso, por el otro.
- (21) Para la República Mexicana y el Estado de México el crecimiento de la población total fué de 35.40% y 36.27% respectivamente.

Cuadro No. 4

MERCADO DE TRABAJOPOBLACION

		TLALNEPANTLA		CUAUTITLAN		TULTITLAN		TEPOTZOTLAN		TOTAL	
1950			%		%		%		%		%
	Población total	29005	100	13622	100	9237	100	10703	100	62567	100
	Económicamente activa	9288	33	4481	32	2821	30	3447	32	20037	30
	Proletarizada (1)	6858	74	2567	57	2094	72	2329	68	15513	72
1960											
	Población total	105447	100	20509	100	15479	100	12682	100	154117	100
	Económicamente activa	34734	32	6375	31	4027	26	4144	33	49280	32
	Proletarizada (1)	27787	80	4907	77	3563	88	2693	65	38950	79
1950											
	Actividades primarias	2961	33	2456	55	1750	65	2277	68	9444	48
	secundarias	2604	28	824	19	637	23	523	15	4588	23
	terciarias (2)	3594	39	1156	26	339	12	579	17	5668	29
1960											
	Actividades primarias	7819	23	2828	45	1506	37	2501	61	14654	30
	secundarias	17562	50	2308	36	1875	47	970	23	22715	46
	terciarias (2)	9353	27	1239	19	646	16	673	16	11911	24
1950											
	Población urbana	10332	36	4830	35	3710	40	-	-	18872	30
	rural	18673	64	8792	65	5527	60	10703	100	40695	60
1960											
	Población urbana	70462	67	8378	41	9049	58	2648	21	90537	59
	rural	34985	33	12131	59	6430	42	10034	79	63580	41

(1) Para obtener el dato de la población proletarizada, restamos del total de la económicamente activa a los patrones, a quienes ayudan a la familia sin retribución, y a quienes trabajan por su cuenta (ejidatarios, agricultores y otros).

(2) Incluye "actividades insuficientemente especificadas".

FUENTE: D.G.E. "Censos de Población de 1950 y 1960 - Estado de México".

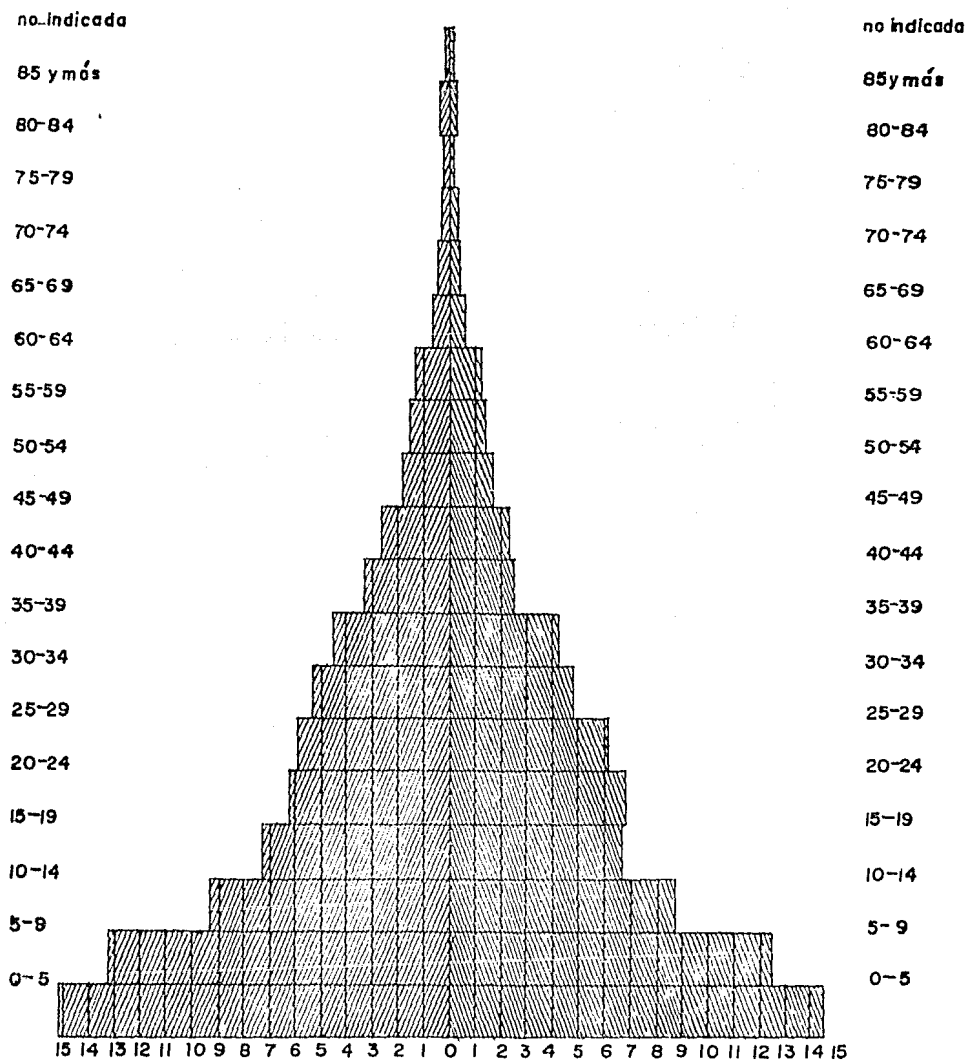
blación económicamente activa del área en 1950 y en 1960 cerca del 80%. Este último coeficiente de proletarización es posible interpretarlo, desde otro punto de referencia, comentando que en 1960 existían 1252 proletarios por cada patrón.

El grandísimo incremento de la población apta para trabajar, resultado de la estructura de un pueblo joven (ver pirámide de edades, gráfica No. 1) crea una presión demográfica - que requiere, para su alivio, de un constante y cuantioso incremento del coeficiente de inversión "per cápita" y de una planeación regional congruente que vaya abriendo el paso necesario del campo a la ciudad y evite fenómenos del tipo del éxodo braceril.

Consecuencia de la propia presión demográfica son, por lo tanto, la desocupación y la subocupación, ya que alas nuevas generaciones de fuerza de trabajo, al enfrentarse a una demanda relativamente inelástica, no les queda más que aplicar su energía a actividades como el pequeño comercio, la agricultura, la artesanía (modalidad semi-feudal en grandísima desventaja con la industria de nuestro tiempo) o a todo tipo de actividades poco productivas, representando, en sus ajustes, -- junto con las que referiremos poco más adelante, una causa directa de la baja eficiencia de la mano de obra, vista ésta en su aspecto más general.

Esto es, además de que existe desocupación abierta, en el sentido del trabajador que está en busca de ocupación y no encuentra trabajo para el que está calificado, una proporción considerable de la fuerza de trabajo sólo está ocupada parte del año o bien desempeña labores improductivas.

GRAFICA N° I
MERCADO DE TRABAJO
Pirámide de edades
Población total



HOMBRES MILLARES MUJERES
Fuente D.G.E VIII Censo de Población 1960 EDO. de MEX.

Por ello es característica del desarrollo la transferencia gradual de las actividades primarias, de muy baja productividad, a las secundarias y terciarias y de la población rural, correlativamente, a la urbana.

Como puede apreciarse en el cuadro No. 4, en el área del mercado de trabajo investigada en 1950 se dedicaba a la agricultura, junto con la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca el 48%, el 23% a las industrias y, al comercio, los transportes y los servicios el 29% de la población económicamente activa, en tanto que los mismos datos en 1960 fueron de 30%, 46% y 24%, respectivamente. La población rural que en 1950 constituía el 60%, respecto a la total disminuyó al 41% en 1960 (22).

Con respecto a la desocupación, registramos en el cuadro No. 5 algunas de sus características, siendo posible hacer las siguientes observaciones que juzgamos importantes:

a) El Censo de Población de 1960 englobó los datos correspondientes a 3 de los 4 municipios del área con "el resto de los municipios" del Estado de México en lo que toca a algunas características principales de la desocupación, mostrando por separado solamente los que corresponden al de Tlalnepantla. Los desocupados de dicho municipio forman el 84.6% del total de desocupados del área, por lo que su desglose puede, no obs

(22) Es de mencionarse, sin embargo, que tales proporciones, al compararse con las correspondientes a la República Mexicana y al Estado de México, resultan elevadísimas, debido al grado de industrialización del área estudiada. En efecto, a la industria se dedica el 18.95% de la población económicamente activa del país y el 26.09% a las actividades terciarias. Para el Estado de México las proporciones, en el mismo orden son de 20.31% y 17.90%. Datos de 1960.

Cuadro No. 5

MERCADO DE TRABAJOOCUPACION - DESOCUPACION

	TLALNEPANTLA		CUAUTITLAN		TULTITLAN		TEPOTZOTLAN		TOTAL	
Suma		%		%		%		%		%
De 8 a 11 años	34734	100	6375	100	4027	100	4414	100	49550	100
ocupados	62	1.78	23	0.36	7	0.17	13	2.94	105	0.21
desocupados	4	0.01	-		2	0.01	-		6	0.01
De 12 años y más										
ocupados	34019	97.90	6299	98.80	3981	98.85	4105	92.99	48404	97.68
desocupados	649	1.86	53	0.84	37	9.18	26	5.89	765	15.43
hasta 12 semanas	548		43		27		23		641	
13 semanas y más	101		10		10		3		124	
Buscadores de trabajo	584	1.68							584	11.78
Actividades primarias	134	3.85							134	2.70
secundarias	224	6.44							224	4.52
terciarias	266	7.65							266	5.36
Buscan trabajo por la. vez	69	1.98							69	1.39
con 0 años de estudio	12	0.03							12	0.03
con más de 1 y menos de 4	19	0.05							19	0.04
con más de 4 y menos de 8	36	1.03							36	0.07
con más de 8 y menos de 10	2	0.005							2	0.002
con más de 10 y menos de 12	-								-	
con más de 12	-								-	
menores de 12 años	9	0.02							9	.018
de 15 a 19 años	22	0.06							22	.004
de 20 a 24 años	27	0.07							27	.005
de 25 a 29 años	6	0.02							6	.001
de 30 a más años	5	0.01							3	.0005

Fuente: Dirección General de Estadística.- "VIII Censo de Población.- Estado de México, 1960."

tante, considerarse como representativo de la situación que -
priva en ella.

b) Existe una pequeñísima proporción de menores de 12 años económicamente activos, lo que apenas si es congruente con la legislación del trabajo que prohíbe la contratación de menores de 14 años (23).

c) La desocupación de quienes ya habían trabajado anteriormente a la fecha del censo (o "viejos buscadores de trabajo" - según lo aclaran las notas para facilitar la interpretación de los cuadros censales) (24), representa un 1.5% de la población económicamente activa del área del mercado de trabajo investigado, y el hecho de acentuarse la desocupación relativamente corta indica el efecto de ciertas actividades con fluctuaciones de tipo estacional, además de la agricultura, puesto que es en las industrias secundarias y terciarias donde se registraron más desocupados.

d) Los jóvenes que se incorporan a la fuerza de trabajo al abandonar las aulas, así como los adultos que buscan trabajo por primera vez, formando ambos parte de la población económicamente activa, constituyen el 1.2% de la misma, y quedan comprendidos primordialmente en los grupos de 15 a 24 años de edad, con una educación escolar entre 1 y menos de 8 años de estudio. El porcentaje de quienes nunca asistieron a la escuela entre los nuevos buscadores de trabajo es realmente consi-

(23) En la fecha del levantamiento del Censo, la edad mínima era de 16 años.

(24) Secretaría de Industria y Comercio, Dirección General de Estadística, VIII Censo General de Población. 1960. Estado de México. Pág. 13.

derable pues llega al 17.4%.

e) La desocupación total es de 2.7%.

La subocupación puede originarse por fluctuaciones estacionales en ciertas industrias y por el empleo de "eventuales" o "suplentes", o trabajadores contratados "para obra determinada", sujetos a una variabilidad aún diaria de empleo. Cuando en torno a una industria, por estas causas, se tiende una especie de reserva de mano de obra excesiva para el número de los que podrían obtener una ocupación permanente, en promedio, los ingresos se deprimen no sólo debido a la irregularidad de su ocupación, sino por la aguda competencia por conseguir trabajo. Es más, todo esfuerzo por hacerlos subir puede, en tanto subsistan los métodos casuales de ocupación, atraer una reserva mayor de mano de obra, con el resultado de que los ingresos medios se reduzcan, en vez de aumentar.

A otro tipo de reserva da lugar lo que Pei-Kang Chang, siguiendo a Usher, llama mano de obra "condicionada externamente", o sea la constituida por los oferentes que están movidos a la búsqueda de trabajo por motivos diferentes al precio de transferencia de la industria con respecto a otras actividades, por ejemplo. Tal oferta se forma con los miembros de una familia (excepto su jefe) que deben buscar trabajo remunerado en la localidad en que radica el principal sostén, al cual ayudan económicamente. La localización de dichos trabajadores está determinada por condiciones ajenas a la ocupación que ellos encuentran y esto naturalmente va en contra de la movilidad del trabajo, ya que cualquier actividad económica que atrae, por factores positivos, un cierto número de cabezas de familia,

forma la mencionada reserva disponible para otras ocupaciones, ocasionando, con todas sus consecuencias, que el mercado tienda a tornarse "mercado de compradores" (25).

El cuadro No. 6 nos puede dar idea de la situación que al respecto se contempla en el área del mercado de trabajo estudiado. La residencia de 27808 jefes de familia origina una oferta potencial de mano de obra "condicionada externamente" - de 87290 individuos. En promedio, corresponden a cada familia censal algo más de 3 hijos.

Otra característica de la oferta de trabajo es que se ve afectada en cuanto al número de horas, durante el cual los individuos que la constituyen están dispuestos a trabajar diariamente, de tal manera que la unidad de trabajo pueda ser -- considerada como una "hora hombre". En este sentido la oferta se amplía con un alargamiento de la jornada o de la semana laborable.

Sobre el particular debe mencionarse la tendencia nacional (realmente mundial) a reducir la jornada semanal de trabajo, -- para cuyo logro los sindicatos luchan por obtener la reducción en las negociaciones colectivas frente a la lógica y sistemática oposición de los empresarios quienes sólo la han de ceder -- según sus propios argumentos y al igual que el alza en los salarios -- a cambio de un aumento de la productividad del trabajador. Además, la ley impone limitaciones al respecto -- pues establece jornadas máximas (8, 7 1/2 y 7 horas para las jornadas diurna, mixta y nocturna, respectivamente) y el tiem

(25) CHANG, Pei-Kang, - "Agricultura e Industrialización". Fondo de Cultura Económica.- México.- Buenos Aires. Primera edición, 1951, pág. 70.

Cuadro No. 6

MERCADO DE TRABAJOMANO DE OBRA "CONDICIONADA EXTERNAMENTE"

	<u>TLALNEPANTLA</u>	<u>CUAUTITLAN</u>	<u>TULTITLAN</u>	<u>TEPOZOTLAN</u>	<u>TOTAL</u>
Número de familias	19089	3636	2858	2225	27808
Total de miembros	104730	20284	15350	12535	152899
Número de miembros de fam.					
2	2067	449	342	225	3083
3	2449	454	402	498	3803
4	2529	469	389	286	3673
5	4116	611	540	356	5623
6	2341	460	343	235	3379
7	1899	360	267	180	2706
8	1394	285	228	148	2055
9	989	237	145	123	1494
10 y más	1305	311	202	174	1992
Jefes de familia	19089	3636	2858	2225	27808
Hijos del jefe de familia	59405	11758	8961	7166	87290

Fuente: Dirección General de Estadística.- "VIII Censo de Población.- Estado de México, 1960".

po extraordinario cuando por "circunstancias especiales" deban aumentarse tales jornadas nunca podrá exceder de tres horas - diarias ni de tres veces en una semana. Esta limitación, sin- embargo, resulta ser letra muerta cuando el trabajador consi- dera que es en su beneficio aumentar sus ingresos laborando - más allá del tope establecido, consideración, por lo demás, - casi general en la clase laborante. No es, por otra parte o-- bligatorio para el trabajador laborar tiempo extraordinario- sino en los casos de siniestro o riesgo inminente, en que pe- ligre su vida, la de sus compañeros, la de sus patronos o la- existencia misma de la empresa. Salvo en estos casos, en que- no percibirá salario doble, en todos los demás el tiempo ex-- traordinario debe pagarse con un 100% sobre el salario normal, representando ésto, ya de por sí, un elemento desalentador pa- ra el empresario que piense abusar en la prolongación de las- jornadas.

Otro ángulo interesante de este asunto lo ofrece la pro- pia ley laboral al autorizar prácticamente al trabajador a -- faltar a sus labores, sin causa justificada y sin permiso del patrón, sin ponerse en peligro de perder su empleo, hasta por- tres días en el término de un mes, circunstancia que, en la - realidad, reduce la jornada de trabajo del operario "ausentis- ta" sistemático, al que volveremos a mencionar en un capítulo posterior (26).

La intensidad con que se labore es una determinante más - de la oferta de trabajo, que se mide por la cantidad de obra-

(26) Ley Federal del Trabajo.- arts. 68 y sigs. relativos y - art. 122 y sigs. relativos.

realizada en la unidad de tiempos: una unidad de trabajo expresa, entonces la "producción-energía" del mismo. Lo anterior - implicará abordar todo lo referente a la eficiencia del trabajo, cuyo grado, en mucho, se condiciona por grandes y angustiosos problemas, dignos de la mayor atención, la presencia - de los cuales se hace sentir en el mercado de trabajo investigado. Los expondremos brevemente a continuación.

Gunnar Myrdal (27) encuentra el subconsumo, como explicación del bajo nivel relativo de eficiencia de la mano de obra en la generalidad de los países subdesarrollados y, en particular, lo atribuye a la sub-alimentación, mala salud, analfabetismo y falta general de educación y capacitación. Para dicho autor tienen que ver muy de cerca con este asunto los recursos naturales y la intensidad del capital y de la técnica, aunque hace la aclaración de que después de Wicksell y Keynes, los economistas han destacado cada vez más el capital y el equipo como algo que se crea con el éxito del proceso de desarrollo económico, y no como una precondition de él.

Para las grandes masas de trabajadores y campesinos la baja eficiencia del trabajo - asegura Myrdal - se debe directamente a la sub-alimentación, que les impide algunas veces trabajar como quisieran y, cuando están en el trabajo, significa un freno para hacerlo vigorosa y efectivamente, en la medida en que sería deseable en su propio interés. Algo similar puede decirse en cuanto a la educación, ya que la industria está

(27) MYRDAL Gunnar.- "El Problema de la eficiencia de la Mano de Obra en los Países Subdesarrollados".- publicado en-- "El Trimestre Económico".- Vol. XXV, No. 4. Octubre-Diciembre de 1958, México, págs. 753 y sigs.

hambrienta de trabajadores alfabetos, capaces de entender un proceso complicado de producción y de trabajar de acuerdo con instrucciones escritas y con un manual. En la agricultura y en los trabajos artesanales, el hecho de que las personas pudieran leer libros y sencillas revistas especializadas, escribir y contar, significaría todo un mundo de adelanto.

El poco grado de calificación de la mano de obra evita la constitución de "grupos no competidores" que pudieran aliviar en cierta forma la presión del mercado de trabajo, causa a su vez de la baratura de dicho factor de producción y cubrir, por otra parte, una necesidad imperiosa de la industria en crecimiento.

La índole misma de los problemas que aquejan a los países subdesarrollados determinan, empero, que el efecto marginal de los gastos en salubridad, educación y adiestramiento sea enorme y es aquí donde puede localizarse la justificación económica de los esfuerzos que el gobierno realiza en México, en tales renglones, como son la expansión del régimen de Seguridad Social, el incremento de la enseñanza en general, el fomento de los recursos humanos, etc., por mencionar algunos solamente.

En el cuadro No. 7 registramos algunos datos elocuentes respecto a los problemas señalados, referidos al mercado de trabajo en estudio.

Puede observarse que, en promedio, la cuarta parte de la población no substituye aún la tortilla por el pan, ni incluyen en su dieta los alimentos de valor energético y vitamínico que requiere el organismo humano para estar en condiciones

MERCADO DE TRABAJO

DATOS EN RELACION CON LAS CONDICIONES DE VIDA SUBYACENTES
EN LA BAJA EFICIENCIA DE LA MANO DE OBRA.

	TLALNEPANTLA	CUAUTITLAN	TULTITLAN	TEPOTZOTLAN	TOTAL
Extensión territorial kms ²	74.95	74.95	96.19	241.11	487.20
Densidad de población	1406.89	273.63	160.92	52.59	316.33
Población total	105447	20509	15479	12682	154117
hombres	53707	10386	7839	6477	78409
mujeres	51740	10123	7640	6205	75708
Comen pan de trigo %	91.04	90.14	73.05	81.05	87.74
Toman carne, pescado y/o huevo %	87.30	89.49	71.89	70.95	84.69
Usan zapatos %	94.07	90.70	83.67	67.96	90.41
Usan huaraches o sandalias %	2.14	5.17	7.67	18.73	4.47
Andan descalzos %	3.79	4.13	8.66	13.31	5.12
Analfabetos %	25.85	31.48	31.97	34.84	28.00
Población con 1 a 6 años de estudio	76489	15503	11766	10120	113878
con 7 a 14 años de estudio	3907	491	254	124	4776
con más de 14 años de estudio	316	30	9	3	358
Escolares, colegiales y estud. sub prof. y trab. especializado	7.25 396	9.34 -	6.40 -	8.28 -	7.52 396
Viviendas sin serv. agua (habs)	50433	13625	14044	11725	89827
Viviendas sin drenaje (habs)	71970	13515	14602	11893	111980
Viviendas sin baño con agua corriente	83426	16887	14816	12254	127433

Fuente: D.G.E.- VIII Censo de Población.- Estado de México, 1960.

de salud.

El uso de nuaraches está más generalizado en donde es mayor la actividad agrícola y se le relaciona precisamente con las necesidades de las labores del campo.

La tercera parte de la población, aproximadamente, no sabe leer ni escribir.

Un examen mas detallado de quienes iniciaron su educación primaria y la abandonaron en los primeros grados, nos indicaría los efectos de la necesidad de ayuda en las labores agrícolas desde temprana edad. Para solucionar, en parte, esta gran deserción escolar se han recomendado calendarios que compaginen el ciclo agrícola con la impartición de las clases.

Sólo un reducido número de habitantes se capacitan estudiando subprofesiones o adquieren práctica en trabajos especializados (fuera de la que se deriva del ejercicio de sus labores específicas.)

Ni qué decir de la falta de condiciones de higiene, ya -- que es enorme la proporción de pobladores que carecen de servicio de agua dentro de su vivienda, (cosa que origina enfermedades de origen hídrico que según datos oficiales es causada de un gran número de defunciones anualmente), de drenaje y de cuarto de baño con agua corriente. Y estos son solamente algunos aspectos preliminares de lo que podría ser, un poco más -- que se adentrara en ellos, la descripción de un panorama realmente desolador.

Para dar una idea, y puesto que no todo ha de ser visto a través de la contundente pero un tanto lacónica frialdad estadística de los datos censales, acudimos al estudio efec--

tuado por Eric Fromm acerca de las características del morador de una comunidad rural en México, que pueden corresponder a numerosas de este tipo comprendidas en el área del mercado de trabajo investigado (Excelsior, Febrero 5 de 1963) "...Desaliento y escaso interés por el trabajo que realizan; poca esperanza en las posibilidades de mejorar su situación personal y el medio en que viven; voluntad de desarraigo que empuja a los más enérgicos y activos a buscar el futuro de sus vidas en la ciudad o como braceros en los Estados Unidos; alcoholismo como recurso de evasión de las duras realidades que encaran y de los conflictos íntimos que les aquejan; "machismo y agresividad; complejos de inferioridad y frustración, estados de angustia y de inestabilidad permanentes; indisciplina y desprecio por la vida; fijación extrema a la familia y ambivalencia hacia ella; sueños y fantasías diurnas, en las cuales las dificultades se resuelven y las aspiraciones se logran por procedimientos mágicos o por protección de algo o alguien, sin trabajos ni sacrificios, por la suerte, la astucia o la explotación..."

3.- Poder de contratación.— La legislación laboral de nuestro país, al permitir las asociaciones de obreros y patrones y consagrar el derecho de huelga y de paro patronal sienta las bases para que aparezca un tipo de organización técnica del mercado de trabajo que se presenta al desaparecer las características monopsonista y monopolista de dicho mercado y convertirse en un monopolio o en un oligopolio bilateral, como ya apuntamos en alguna otra parte de este mismo capítulo.

Resultante de tal situación es la fijación de "salarios -

contractuales" o tasas de remuneración de la mano de obra establecidas por medio de negociaciones entre el empresario individual y el sindicato o sindicatos a que pertenece su personal o entre un grupo de representantes de diferentes empresas y otro grupo de representantes de los trabajadores.

Siendo posible la apelación del elemento obrero al recurso de la huelga para equilibrar los factores de la producción (28) es natural que el equilibrio se busque a base de aumentos de salarios y prestaciones en la mesa de las negociaciones en donde predomina el elemento conocido como "fuerza de contratación" que puede definirse como "la habilidad que tiene cada una de las partes contratantes para influir en la fijación de las tasas de salario, aprovechando las circunstancias que le son favorables".

La acción de las respectivas fuerzas en la mesa de contratación es contemplada en su despliegue por el Estado, quien interviene decisivamente, en forma oficial y extra oficial en el acuerdo a que se llegue o en el conflicto que se presente. Este hecho ha sugerido a Stigler que las bases reales de este tipo de acuerdos no son precisas y que su solución se traslada cada vez más al campo de la política, en virtud de que los principios en que se basan los funcionarios del Gobierno y los dirigentes de los sindicatos no encuentran en el análisis económico elementos de juicio (29).

Dunlop, sin embargo, emprende un examen de los determinan

(28) Ley Federal del Trabajo, arts. 258 y sigs.

(29) Stigler, Opus Cit. Pág. 362.- Otros factores ajenos al campo de la Economía influyen, a su vez, según este autor, en los acuerdos, tales como la actitud del público, la fuerza de los partidos y las simpatías de los organismos administrativos.

tes de la fuerza de contratación, encontrando que son tres los principales: 1o. Los gustos de los trabajadores y patrones en lo que respecta a salarios y horas de trabajo vendidas y compradas; es decir, sus respectivos mapas de la indiferencia en cuanto a unos y otras. Este factor subjetivo puede ser modificado por condiciones objetivas, tales como los derechos de propiedad y la legislación obrera que influyen sobre las condiciones de la oferta y la demanda de trabajo. 2o. Las condiciones del mercado, especialmente el tipo de competencia imperante en él, tanto por lo que se refiere al mercado de trabajo, cuanto por lo que se refiere al producto que con el trabajo se obtiene, así como al de los substitutos de dicho producto, y a los servicios complementarios del trabajo mismo, y 3o. La pura habilidad de contratar, cualesquiera que sean las condiciones de los mercados; esta habilidad asume tanta mayor importancia, cuanto mayor sea el margen de indeterminación de la tasa de salario que puede adoptarse, es decir, el intervalo entre un máximo y un mínimo posibles (30).

Indicaremos a continuación los razonamientos que condicionan la conducta de las partes contratantes.

Por lo que toca al empresario, en cualquier circunstancia deseará pagar el mínimo indispensable para obtener la cantidad de trabajo que necesita; tal mínimo podrá ser aumentado o disminuido según pretenda fortalecer al sindicato frente a substitutos indeseables o lograr como resultado tasas intermedias

(30) Esta habilidad consiste en el adecuado uso que se tenga en cuanto a los gustos y a las condiciones del mercado - que pueden influir sobre la conducta de la contraparte; y en la ductibilidad, aunada a la tenacidad necesarias - para alcanzar el resultado apetecido con un monto dado - de energía y molestias.

entre las mínimas que ofrece y las máximas que demandan los trabajadores. Para el propio empresario existen tres grados del salario máximo que pudiera conceder, vistas las circunstancias de malas a peores para él; son: primero, el mínimo -- que crea aceptará el sindicato antes de ir a la huelga; segundo, un salario tal que le impidiera obtener de su empresa el beneficio necesario y tercero, definitivamente no podrá aceptar salarios tales que le ocasionen una pérdida semejante a la que el clausurar la empresa le representaría.

En cuanto al sindicato, el mínimo real que acepte es menor que el que solicita, pero pueden señalarse también grados: el primero es el porcentaje de aumento para obtener el cual -- el sindicato se halla dispuesto a ir a la huelga; el segundo -- lo fija la tasa de aumento cuya no obtención causaría la pérdida total del dominio y de la influencia del sindicato y aun su desintegración. (31)

A) Organización obrera.-- Los principales tipos de sistemas reguladores del movimiento sindical son 2: el que permite la libertad de asociación sindical (E.E.U.U., Francia, Inglaterra, Bélgica, Holanda, Países Escandinavos, América Latina) y el que la proscribe (Italia, España, Portugal) y que identifica la asociación profesional con organismos de control gubernamental, afirmándose que las disposiciones de fiscalización por el Estado -- entre las cuales se condena el empleo -- del "Lock-out" y la huelga -- constituyen un conjunto orgánico completo de control del movimiento sindical, a fin de obtener la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Es evidente que la legislación mexicana pertenece al sistema de libertad de asociación, aunque su ejercicio se encuentra condicionado por algunos preceptos reguladores de la forma y gobierno sindicales.

Nos parece importante señalar, sin embargo, que la organización obrera en nuestro país, como indica el Lic. Mújica, está poco desarrollada, ya que únicamente existen organizaciones más o menos fuertes en determinadas ramas industriales, - cosa que, por lo demás, atribuye a modalidades propias del desarrollo económico (32).

La expansión de los sindicatos constituye la desviación - más importante de la competencia perfecta en el mercado de -- trabajo, siendo el principal objetivo de tales organizaciones el buscar la fuerza de la unidad. (33)

En una forma u otra adoptan una conducta económica que -- muestra una o varias de las siguientes tendencias, actuando - casi siempre empíricamente: a) para asegurar la demanda de -- cierto tipo de mano de obra, oponerse frente a las importaciones; b) ser hostiles frente a los productos de las empresas - que no forman parte de la organización sindical; c) oponerse - a la adopción de nuevos métodos técnicos y d) defender el territorio dominado por el sindicato.

(32) MUJICA Montoya, Emilio.- "Los Salarios en la Economía Nacional".- "Revista de Investigación Económica".- Vol. -- XVI. No. 4.- México, 1956, Pág. 576.

(33) Pueden mencionarse como principales teorías acerca de -- los motivos que inducen a los obreros a agruparse en sindicatos; la político-revolucionaria sobre el movimiento obrero de Marx y Engels, expuesta en el "Manifiesto Comunista", para la cual el trabajo organizado implica un paso más hacia la conquista del poder por el proletariado, y la "norteamericana" moderna que afirma que es una asociación política independiente de sus asociados, con necesidades y objetivos propios.

Ciertos errores, producto del empirismo que señalamos, -- pueden determinar un resultado opuesto al que los sindicatos-
deseaban en sus negociaciones con los patronos.

En cuanto a la integración de las organizaciones obreras, puede indicarse que se parte del sindicato para llegar a la--
organización internacional, pasando por las intermedias de fe-
deración, confederación y central nacional, pudiendo presentar
se la unión de estos grados de la estructura sindical directa-
mente, o sea sin la adhesión obligada a la categoría inmedia-
ta superior (un sindicato adherido a una central nacional, por
ejemplo (34)).

Las modalidades del trabajo, que hacen peculiar el fenóme-
no de asociación profesional contemporáneo, por lo que toca a
los trabajadores son a) la ejecución del trabajo, en común, -
en grandes talleres o fábricas que tienen el efecto de conce-
trar grandes masas de trabajadores; b) el maquinismo, que ha-
ce innecesaria, en la generalidad de los casos, la preparación
técnica de los trabajadores. Un corto entrenamiento, suple a-
un largo aprendizaje. c) las relaciones más estrechas cada --
día entre las actividades económicas conexas y de éstas entre
sí en las economías locales, regionales, nacional e interna--
cional. d) el desarrollo de la asociación profesional en un -
ambiente polémico y de honda crítica y revisión de los princi-

(34) Los sindicatos que pertenecen a una federación o confede-
ración pueden retirarse de ella en cualquier momento, sin
que un pacto en contrario pueda impedirlo (art. 256 de -
la Ley Federal del Trabajo).- México tiene suscrito el -
Convenio No. 87 relativo a la libertad sindical y a la -
protección al derecho sindical, adoptado por la XXXV Con-
ferencia de la O.I.T. en 1948, en el cual se contienen--
importantes principios al respecto.

pios de la economía y del Estado.

Esas modalidades determinan, para Castorena (35) una posición de lucha de la clase obrera contra la patronal, ya que - el principio capitalista "dinero-mercancía-dinero" dota a las empresas de un sentido patrimonial ciento por ciento, de tal manera que el trabajo es contemplado por el empresario y por la organización capitalista como una mercancía que hay que adquirir al menor precio posible. La asociación sindical obrera plantea, frente al anterior principio, el contenido humano del trabajo; una homogeneidad cada día mayor de la clase trabajadora que permite un entendimiento fácil entre sus elementos; - una propensión a la suma de contingentes cada vez mayores, una posición de futuro, de transformación social y política apoyada en alguna de las doctrinas económicas de izquierda y, - finalmente, una decisión de perfeccionar la organización sindical.

Nuestra Constitución, considerando seguramente que los -- particulares que mayor interés tienen en atacar el ejercicio del derecho de asociación profesional son los patrones, declara despido injustificado el que se ejecuta por el hecho de que el trabajador haya ingresado a un sindicato (art. 123, -- fracción XXII) y prohíbe al patrón, además, el uso de la coacción y de todo otro medio para obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato a que pertenecen o a que se inclinen por determinadas personas en las elecciones sindicales (art. 112 fracc. III).

El legislador no limitó su acción a garantizar el uso del
(35) CASTORENA, J. Jesús.- Op. cit. Pág. 184 y sigs.

derecho de asociación profesional, sino que lo rodeó de ventajas para alentar su ejercicio. Esas ventajas están constituidas por las preferencias establecidas en favor de los trabajadores sindicalizados en lo que se refiere a la ocupación de las vacantes que ocupan en la empresa (art. III, fracción I de la Ley Federal del Trabajo y se trata, en realidad, de una cláusula de exclusión mitigada); por el otorgamiento de un mayor derecho al trabajador sindicalizado, respecto al que no lo es, para permanecer en su puesto en caso de reajuste (art. III fracción XXII de la propia Ley) y por el derecho otorgado a los sindicatos para pedir y obtener contrato colectivo de trabajo y la obligación del patrón de celebrarlo (art. 43 del mismo ordenamiento legal), para sólo ennumerar las principales.

La Ley distingue 4 tipos de sindicatos; el gremial o profesional, en el que se prevé la identidad de ocupación; el de empresa, en el que se prevé el trabajo en común; el de industria, en el que el trabajo en común de los trabajadores de cada empresa, se combina con la similitud de las ocupaciones de las explotaciones de una rama económica o industrial y el de oficios varios, en el que la vecindad, por sobre las profesiones y por sobre el trabajo en común, es el dato dominante. Este último tipo se constituye por trabajadores de profesiones, oficios o especialidades diferentes aunque no se hallen ligados ni por la conexidad ni por la similitud, con tal de que el número de los de cada oficio de la localidad sea menor de-

20.

Según se desprende del cuadro No. 8, de los 6401 obreros-

MERCADO DE TRABAJO - SINDICALIZACION OBRERA

RAMA (1)	Estableci- miento No. (1)	No sindica- lizado	Tipo de - Sindicato	Autónomo	CENTRALES OBRERAS				
					CTM	COCEM	CROC	CGT	CNT
I Cemento	1		Industria		308				
II Productos a base de cemento	2		Industria		730				
III Artículos de aluminio	3		Empresa			350			
IV Laminación de acero	4		Industria	720					
V Productos químicos-básicos	5		Industrial						52
	6		Empresa			95			
	7		Empresa			250			
VI Abonos y fertilizantes	8		Empresa					500	
VII Pinturas y barnices	9		Empresa			75			
VIII Artefactos diversos de hule	10		Empresa			850			
IX Alambres	11		Industria		200				
X Textiles	12		Industria					150	
	13		Industria				80		
	14		Industria				24		
	15		Industria				20		
XI Fabricación de artefactos eléctricos	16		Empresa		1546				
	17		Industria			295			
XII Fundición de fierro	18	8							
XIII Calzado de plástico	19	100							
XIV Frutas y legumbres-enlatadas	20		Oficios varios				12		
XV Concentrados de frutas	21	11							
XVI Elaboración de hielo seco	22	4							
XVII Elaboración y envasado de bebidas alcohólicas	23		Empresa				154		

123

720

2774

1915

290

650

52

Fuente: Investigación directa.

(1) Se numeran las ramas y los establecimientos industriales a efecto de hacer referencia a ellos, por su numeración en los próximos cuadros.

que prestan sus servicios en los 23 establecimientos investigados solamente 123, que representan el 0.19%, no se encuentran sindicalizados.

En cuanto al tipo de sindicato, según su constitución, 10 corresponden al de industria, 8 al de empresa y uno al de ofi-
cios varios, y por lo que toca a las centrales nacionales a -
las cuales se encuentran adheridos los trabajadores sindicali-
zados, con excepción de 720 (11.2%), en porcentaje del total-
y en orden decreciente son las que a continuación se citan:

Confederación de Trabajadores de México	43.2%
Confederación de Obreros y Campesinos del	
Estado de México	29.9%
Confederación General de Trabajadores	10.1%
Confederación Regional de Obreros y	
Campesinos	4.5%
Confederación Nacional de Trabajadores	0.8%

B) Organización Patronal. Desde Adam Smith se sabe que --
existe una "especie de concierto tácito, pero constante y uni-
forme", entre los patronos para mantener bajos los salarios -
(36). No obstante, en la actualidad se ha puesto en duda que-
la eficacia de las coaliciones patronales formadas para enfren-
tarse a las de la clase trabajadora sean siempre superiores a
las de ésta.

Así como se niega que los sindicatos puedan elevar indefi-
nidamente los salarios, se niega igualmente que los patrones-

(36) SMITH, Adam.- "Investigación sobre la Naturaleza y las -
Causas de la Riqueza de las Naciones".- Fondo de Cultura
Económica, México - Buenos Aires.- Primera edición, 1958
Pág. 65.

puedan fijarlos a su arbitrio.

Debe reconocerse que el grupo patronal aunque minoritario en su número y poseedor del poder del capital requiere también de la fuerza de la unión. Mas, aunque la Ley Federal del Trabajo confiere a los patrones el derecho de asociación cabe observar que apenas si han hecho uso de él y, cuando lo han ejercitado, los organismos que crearon tuvieron una vida precaria.

Y es que, en realidad, el derecho de asociación profesional no satisface una necesidad vital de los patrones. El problema de trabajo es uno de los tantos problemas económicos a que tienen que enfrentarse. El organismo, en cambio, que si contempla los problemas que interesan a la clase patronal es la Cámara de Comercio y de Industria, de cuya capacidad jurídica ha sido sustraída la materia de trabajo, resultando, con ello, que la organización profesional de los patrones está -- fraccionada. Su interés común, al que se refiere la ley (37), no es nada más la cuestión de trabajo; ésta, en sí, aunque importante, no es susceptible de unir, de asociar; el interés común es el económico, del que es una parte el problema de -- trabajo.

Diremos algo más acerca de la efectividad de las asociaciones patronales: el grado de movilidad necesario para evitar que los patrones puedan controlar los salarios es variable: ni

(37) Conviene reproducir el artículo 232 del código laboral -- "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos -- de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

un solo patrón mantendrá un nivel de salarios que tenga por consecuencia que todos sus empleados lo abandonen y una combinación de patrones puede verse obligada a desistir de una baja en los salarios si la mano de obra llega a ser escasa.

Para poder ejercer control sobre los salarios, el patrono debe ser el único comprador (o el comprador dominante) de un mercado o llegar a acuerdos de connivencia con los demás. Mas esta condición no es suficiente: los trabajadores se trasladarán hacia otras áreas o hacia otras ocupaciones cuando los salarios sean inferiores a los de trabajos alternativos. Los acuerdos de connivencia pueden lograr un control considerable sobre los salarios cuando la movilidad es imposible (38).

Stigler (39) asegura que no existen pruebas de que los patronos traten de reducir los salarios de una ocupación determinada. Cuando se trata de una ocupación poco extendida las ganancias derivadas del control de sus salarios será reducida; cuando se trata de una ocupación muy concurrida es difícil -- que logren acuerdos de connivencia. Los sistemas de control de salarios se aplican, según el citado autor, por regla general, a todos los tipos de trabajo en una región importante, una industria o una ciudad.

"En cuanto a los cárteles de empresarios - dice Gustavo R. Velasco (40) - ha sido imposible demostrar su existencia. Pe-

(38) La medida de tal movilidad entre diversas ocupaciones depende de la definición que se adopte de una ocupación.

(39) STIGLER, George J. Op. cit. Pág. 349.

(40) VELASCO R. Gustavo.- "La Legislación del Trabajo desde el punto de vista económico".- publicado en Temas Contemporáneos". Año VIII, No. 102.- Abril 15 de 1963, México, Pág. s/n.

ro supongamos que existieran. Entonces cada patrón se embolsaría la diferencia entre la tasa de salario que debería regirde acuerdo con la productividad marginal del trabajo y la tasa de monopolio que lograría imponer. Para ésto sería necesario que los empresarios, en su calidad de vendedores de los artículos producidos, también se concertaran a fin de disponer de ellos sin reducción de precio, no obstante su menor costo. De lo contrario, el beneficio se transmitiría a los consumidores. En otras palabras, se requeriría un monopolio universal de las actividades productivas, que sólo sería posible mediante restricciones institucionales que hicieran de los empresarios una clase cerrada..."

Las industrias investigadas, en resumen, tratan de unificar su criterio hacia problemas comunes concernientes al trabajo en las revisiones de contrato, cuando se está bajo un contrato colectivo obligatorio, a través, casi siempre, de las cámaras de industria, en las que se forman comisiones de trabajo para afrontar este tipo de asuntos. Intercambian ideas y asumen actitudes convencionales en otro tipo de organizaciones constituidas como "asociaciones civiles" en cuanto atañen a los intereses del grupo de industrias de una región, como es la "Asociación de Industriales del Estado de México, A.C." que se subdivide en zonas, con mesas directivas, y que aborda aspectos laborales de interés regional común, la "Asociación de Jefes de Relaciones Industriales, A.C.", especializada en esos problemas y de carácter nacional, pues agrupa cerca de 100 empresas de toda la República, etc. Estos últimos organismos son instituciones patronales con características interme-

días que, si bien por una parte no tienen la representación directa de los agremiados ni sus fines son de exclusiva defensa como los sindicatos, tampoco son organizaciones de afiliación obligatoria como las Cámaras de Comercio e Industria. (41)

A la "Confederación Patronal de la República Mexicana", - que puede decirse que es la única en el país constituida de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, y que agrupa 23 Centros, una federación y 308 sindicatos, están adheridas solamente 7 de las empresas investigadas.

4) Marco Legal. - En la tendencia a derivar en conflicto - el encuentro de los intereses opuestos obrero y patronal se puede hallar la justificación de la intervención del Estado - en materia de trabajo, reguladora y abiertamente proteccionista de la parte considerada como más débil.

En México, el Derecho del Trabajo representa un instrumento de defensa de la clase laborante y los organismos ejecutivos de esta materia se consideran equilibradores de los factores de producción.

Para garantizar a los trabajadores su libre concurrencia al mercado de trabajo, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo contienen disposiciones que señalan la observancia de las garantías individuales y que establecen una franca protección hacia aquellos y su libertad de trabajo, comercio y tránsito.

En cuanto a la impartición de la justicia laboral, queda-

(41) La Ley de Cámaras de Comercio e Industria ordena crear - cuerpos que se encarguen, entre otras cosas, de resolver los problemas propios de las diversas actividades o negocios, impulsar el desarrollo de éstos y regular sus relaciones con el Estado.

a cargo de un mecanismo burocrático que en principio fué creado para que los conflictos que mencionamos tuvieran una solución mas expedita que los del orden común.

Las autoridades de trabajo encargadas de mediar en los problemas originados en los contratos de trabajo, individuales o colectivos, que rigen las relaciones obrero patronales de las empresas investigadas son: en materia federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje No. 23, con sede en Pachuca, Hidalgo y, en materia local, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de Toluca, México y las Municipales de Tlalnepantla, Cuautitlán y Tultitlán (si se constituyen); los inspectores de trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública y los Tribunales Judiciales de la Federación, en lo relativo a los delitos tipificados en los artículos 262 y 269 de la Ley Federal del Trabajo: actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas; impedimento de la reanudación de labores y tomar parte (los trabajadores de otras negociaciones) en una huelga ilícita, delitos para los que se establecen prisión hasta de 2 años, multa hasta \$10,000, más reparación del daño. Son autoridades administrativas, que vigilan la observancia de las disposiciones legales, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los inspectores de Trabajo y la Secretaría de Educación Pública, y judiciales el resto de las enumeradas en el párrafo anterior, ya que sus laudos muchas veces señalan nuevas condiciones de trabajo con la eficacia de sentencias firmes sujetas únicamente al Juicio de Amparo.

La materia federal comprende a las empresas o industrias-productoras de los bienes y servicios ennumerados en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, tales son: hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito y energía eléctrica, industria textil, huilera, azucarera, cemento, siderurgia, y en general empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal, y las industrias que les sean ---conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales. Igualmente son de competencia exclusiva de las autoridades federales los conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; los contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos.

Constituyen materia local (competencia de las autoridades de los estados) las empresas e industrias no incluidas en la relación anterior.

En cuanto al grado de su intervención, las Juntas Municipales de Conciliación y las Federales de Conciliación se ocupan de dilucidar las controversias que surgen entre capital y trabajo, en una etapa previa conciliatoria del conflicto. Su actividad se circunscribe a tratar de que las partes lleguen a un entendimiento, dictando únicamente una opinión como "amigables componedoras" si no llegan a una solución.

Es optativo de los interesados el aceptar o no la solución.

~~En caso negativo, se remite el expediente a la Junta Central-~~

o Federal de Conciliación y Arbitraje que corresponda, para - que decida las cuestiones en litigio y pronuncie un laudo de-eficacia obligatoria.

Cuando tratemos el asunto relativo a la estabilidad en el empleo, hemos de comentar las posibilidades y consecuencias - de que un patrón se niegue a someter su diferencia al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

Por la competencia territorial, las Juntas Municipales de Conciliación se ocupan de los conflictos de trabajo que surgen en las regiones en que ejercen su jurisdicción; y las Centrales de Conciliación y Arbitraje de los conflictos presentados dentro del marco territorial de su entidad federativa. A su vez, las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje son competentes para resolver los conflictos ocurridos en empresas de concesión federal, o con actividad dentro de territorio declarado federal - zonas costeras o fronterizas - o en territorio limítrofe de dos o más entidades federativas.

Las Juntas Municipales, por lo general, no son instituciones permanentes, excepto cuando la importancia industrial de la región así lo requiere. Se componen de un representante -- del Gobierno designado por el Ayuntamiento, o Concejo Municipal, uno de los Trabajadores afectados por el conflicto y otro del patrono. (Ley Federal del Trabajo, arts. 336 al 341).

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje son permanentes y radican en las capitales de los Estados, Distrito y Territorios Federales; se componen de un representante del Gobernador del Estado o Territorio o, en su caso, del jefe -

del Departamento del Distrito Federal - quien funge como presidente de la Junta - de un representante de los trabajadores y otro de los patronos por cada ramo industrial.

Las Juntas Federales de Conciliación se integran con elementos semejantes a los de las Municipales, pero designados - en las convenciones periódicas que para el efecto se convocan cada 2 años, presididas por un delegado del Trabajo nombrado directamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tiene el carácter de representante ejecutivo.

Finalmente, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene su sede en la Ciudad de México; se integra por un representante de los trabajadores y uno de los patronos de cada ramo industrial o actividades conexas al mismo; funge como presidente la persona que con tal carácter nombre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en su defecto, un presidente sustituto con facultades delegadas. La designación de los representantes obreros y patronales ante la Junta se hace también por medio de convenciones a las que convoca cada 2 años la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En su funcionamiento interno la Junta actúa a través de sus grupos especiales que, desde luego, resultaría prolijo, dada nuestra intención, ennumerar.

Contra actos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el único recurso es el juicio de amparo, garantía individual intituida en el artículo 14 constitucional (42), puesto que a -

(42) A la letra dice... "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales-- previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

través de él se obtiene la interpretación definitiva de las -
leyes de trabajo y de los contratos de la materia, y ello en-
virtud de que los tribunales de trabajo, aunque son soberanos
en sus actos, no tienen la máxima soberanía para interpretar-
los contratos de trabajo y la Ley, función que reside exclusi-
vamente en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Capítulo Tercero

"SALARIOS. SUPLEMENTOS Y COMPLEMENTOS DEL SALARIO"

I.- Generalidades.

El salario mínimo, en nuestro país, se identifica con el concepto de salario "suficiente" más que con el de vital o de -- subsistencia ya que, por definición de la Ley, contiene los elementos históricos y sociales que constituyen - claro está - su proporción más variable y un campo ilimitado para incluir los resultados concretos del esfuerzo del proletariado por mejorar sus condiciones de vida en todos sus aspectos.

Debe ser suficiente "para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (1); por lo tanto es, también, "familiar" y de carácter patrimonial; considera al trabajador en situación de formar una familia aunque su cuantía no varíe de acuerdo con las cargas familiares. Se prevé, por lo tanto, no sólo la reposición de -- las energías psicofísicas gastadas por el trabajador en el ejercicio de su labor, sino la de él mismo, por sus hijos, cuando se agote y llegue a ser improductivo.

Resulta difícil determinar cuales son las "necesidades -- normales" que deba satisfacer, y creemos que éste es uno de los puntos más interesantes de la definición legal, puesto -- que implica el reconocimiento de un cambio cuantitativo y cualitativo de aquellas en el espacio y en el tiempo.

Precisamente por su calidad de mínimo, es "la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los ser

(1) Ley Federal del Trabajo, -- Artículo 99.

vicios prestados en una jornada ordinaria", debiéndose sancionar severamente la infracción a esta disposición, de acuerdo con el Código Penal que la tipifica como delito de fraude en los siguientes términos (artículo 387) - (2) - "comete delito de fraude el que "valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega", la sanción fluctúa entre multa de cinco pesos y prisión de tres días y multa de diez mil pesos y prisión de doce años, de acuerdo con el valor de lo defraudado.

Nada se opone a que el salario mínimo legal sea, al mismo tiempo, "justo", aunque la cuestión es, aquí, más bien de apreciación ya que interviene, más que otra cosa, lo moral (3).

-
- (2) Se refiere al salario, en general; sin embargo, es indiscutible que su aplicación obedece, en la mayor parte de los casos, a denuncias por no pagar el salario mínimo legal establecido.
- (3) Es la Iglesia, por lo mismo, quien, desde siempre, se ha esforzado por aclarar la idea. Juan XXIII en su encíclica "Mater et Magistra" comunica que la retribución al trabajo como no se puede abandonar enteramente a la ley del mercado, así tampoco se puede fijar arbitrariamente; sino que ha de determinarse conforme a la justicia y equidad y que ésto exige que a los trabajadores les corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación en la producción y a las condiciones económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborales de toda la nación; así como también a las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades inter-

Los empresarios, en la XXV Convención de Centros Patronales de México declararon que el trabajo de la persona humana es la base de su dignidad y decoro; por tanto, debe ser justamente remunerado y que las leyes laborales procuran establecer normas jurídicas de general observancia, por lo que, "junto con los textos legales es necesario que se forme una conciencia (4) generosa y de justicia en los patrones, para dar hasta el máximo en materia de salarios y prestaciones sociales".

II.- Salarios Mínimos regionales, industrial, agrícola y para otras actividades. Un punto de injusticia, precisamente, se derivaba, del procedimiento seguido para la fijación de los salarios mínimos hasta antes del presente bienio,

nacionales de diversa naturaleza y amplitud... "Carta Encíclica Mater et Magistra" del Papa Juan XXIII.- Ediciones Paulinas, S.A., México, 1961. Pág. 20.

En la Epístola de Santiago se había dicho ya a los defraudadores del salario: "...El jornal de los obreros... defraudado por vosotros, clama, y los clamores han llegado a los oídos del Señor de los ejércitos... Vuestra riqueza está podrida, vuestro oro y vuestra plata, comidos de orín, y el orín será testigo contra vosotros y roerá vuestras carnes como fuego... Habéis engordado para el día de la matanza....."

- (4) Por supuesto que si es necesario formarla, no existe en la actualidad. La orientación se encuentra en postulados de carácter mundial. La Carta del Atlántico reconoce que es necesario dar a los trabajadores el lugar que debe corresponderles en la sociedad en lo que respecta a la satisfacción de sus necesidades y desde la primera conferencia de las Naciones Unidas se declaró que era imperativo "construir para nosotros - significando para todos los hombres de cualquier latitud, un mundo en el cual cada ser humano tenga la oportunidad de vivir su propia vida en paz; trabajar en forma productiva ganando al menos lo suficiente para sus propias necesidades y las de su familia... Debe existir una expansión de toda la economía mundial para proveer la capacidad adquisitiva suficiente para mantener un sistema adecuado de alimentación para todos..."

ya que quedaba a cargo de Comisiones Especiales constituidas en cada municipio, y este sistema "se había revelado como insuficiente y defectuoso, puesto que la división de los estados de la Federación obedeció a razones históricas y políticas -- que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas de trabajo y, consecuentemente, no puede servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos... El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podía respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aun a distintas Entidades Federativas." (5)

Modificada la Constitución y la Ley Federal del Trabajo - en este aspecto se crearon las Comisiones Regionales, y la Nacional para la fijación de los salarios mínimos, habiéndose dividido la República Mexicana en 111 zonas económicas (6). - Entre las bases que sienta la Ley para dicha fijación, destacamos la obligación de "practicar y realizar investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo me

(5) Exposición de motivos de la iniciativa de reformas a las fracciones VI, IV, XXI y XXXI del inciso "A" del artículo 123 de la Constitución General de la República.- Diciembre de 1961.

(6) "Salarios Mínimos.- Zonas Económicas"- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, México, 1963. El criterio que siguió la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la división de zonas económicas, exclusivamente para la fijación de los salarios mínimos fue "buscar la homogeneidad relativa de las características y condiciones geográficas, demográficas, económicas y sociales de las áreas o de las zonas económicas, teniendo en cuenta las actividades primarias, secundarias y terciarias en las cuales están ocupadas proporciones significativas de trabajadores no calificados o con modestos grados de calificación sujetos a salarios mínimos".

nos: las condiciones económicas generales de la República y - de las zonas en que se hubiese subdividido el territorio nacional; la clasificación de las actividades de cada zona económica; el costo de la vida por familia. Además, el presupuesto indispensable para la satisfacción, entre otras, de las siguientes necesidades de cada familia; las de orden material - tales como vestido, menaje de casa, alimentación, habitación y transporte; las de carácter social y cultural, tales como - concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros - de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos. - Deben tenerse en cuenta, por otra parte, las condiciones económicas de los mercados de consumidores." (7)

Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores de la zona económica, independientemente de si éstos se dedican a la industria, el comercio, profesiones, oficios - o trabajos especiales. Los trabajadores del campo disfrutan - de un salario "adecuado a sus necesidades" dentro de los mismos lineamientos.

Los tres municipios en donde se encuentran ubicadas las - empresas que incluyó nuestra investigación (Tlalnepantla, Tultitlán y Cuautitlán), quedaron comprendidos dentro de la zona No. 74, junto con todo el Distrito Federal y Naucalpan, Zaragoza y Ecatepec, del Estado de México, asignándosele los salarios mínimos de \$21.50 general y \$19.50 para los trabajadores del campo. (bienio 1964-1965) (8).

(7) Ley Federal del Trabajo, -Artículo 425.

(8) Los aprobados por la Comisión Regional para la Zona - -
#....

Mostramos, en el cuadro No. 9, cual ha sido la evolución del salario mínimo en los últimos diez años, de donde desprende mos que de 1954 a 1964 el correspondiente a la industria experimentó una alza de 303.3%, lo que significa un aumento anual en promedio, del 30%. En cuanto al promedio de los incrementos simples en relación al bienio anterior, fué de 28%.

Puede apreciarse que a partir de 1956 los salarios mínimos de los tres municipios del área se uniforman; anteriormente sólo el de Tlalnepantla se consideraba como industrializado.

Resulta notable el hecho de que desde 1954 y hasta antes de que se creara la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, los salarios mínimos rural e industrial se "escalonaban" en tal forma de que el industrial de un bienio se determinaba como rural para el siguiente, evidencia de lo poco técnico del procedimiento empleado para su cálculo.

III.- Salarios mínimos profesionales.- La citada exposición de motivos fundamentaba otra reforma radical consistente en la introducción del concepto del salario mínimo profesional debido a que "el desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función principal consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o

- número 74 fueron de \$21.50 y \$21.00, industrial y rural, respectivamente, contra el voto expreso de la representación patronal. El rural fué modificado posteriormente por la Comisión Nacional.

Cuadro No.9

SALARIOS MINIMOS EN LOS ULTIMOSDIEZ AÑOS

	TLALNEPANTLA	CUAUTITLAN	TULTITLAN	PROMEDIO	Incremento simple con relación al- bienio anterior	Indice con base 1954- 1955=100
1954-1955						
Industrial	5.50	5.25	5.25	5.33	8	100.0
Agrícola	4.00	3.75	3.75	3.83	7	100.0
Pequeñas indus- trias	5.25	5.00	5.00	5.08		100.0
Otras actividades	5.00	4.50	4.50	4.66	50	100.0
1956-1957						
Industrial	8.00	8.00	8.00	8.00	50	150.0
Agrícola	6.00	6.00	6.00	6.00	56	156.6
Otras actividades	7.00	7.00	7.00	7.00	37	137.7
1958-1959						
Industrial	10.00	10.00	10.00	10.00	25	187.6
Agrícola	8.00	8.00	8.00	8.00	33	208.8
Otras actividades	9.00	9.00	9.00	9.00	28	177.1
1960-1961						
Industrial	13.00	13.00	13.00	13.00	30	243.9
Agrícola	10.00	10.00	10.00	10.00	25	261.0
1962-1963						
Industrial	17.00	17.00	17.00	17.00	30	218.9
Agrícola	13.00	13.00	13.00	13.00	30	339.4
Otras actividades	-	-	-	-		
1964-1965						
Mínimo general	21.50	21.50	21.50	21.50	26	403.3
Campo (a)	19.50	19.50	19.50	19.50	50	509.1
Promedio						
Industrial					28	
Agrícola					33	
Otras actividades						

(a) El Estado no desatendió la situación del ejidatario y el pequeño agricultor, decretando el aumento del precio de garantía del maíz en la proporción en que aumentaron los salarios mínimos.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Departamento de Estudios Económicos.

vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva de trabajo". Quedaron facultadas para fijarlos las propias Comisiones Regionales y Nacional a que hicimos referencia.

Esta innovación causó graves temores a los empresarios organizados que vieron en ella la posible causa de una elevación "a empujones" de su tabulador de salarios, ya que al aumentar por ley los de algunas especialidades, se originarían demandas sucesivas de aumento en el resto, para conservar las proporciones que anteriormente existían.

Se argumentó enfáticamente que el pretendido estímulo estatal a la especialización era por todos conceptos criticable, ya que no debía ser resultado de un criterio del gobierno, sino del natural desarrollo industrial, por lo que los términos de las reformas se estimaban como acento de un estatismo que es situación clásica de los estados totalitarios; afirmándose que, a mayor abundamiento, existían en industrias tipificadas los salarios profesionales, y que en el libre desarrollo de las empresas y del sindicalismo se había obtenido el establecimiento de categorías profesionales en sus respectivos salarios mínimos. En contraste - se dijo - la reforma constitucional vendría a crear una situación de nueva y excesiva burocracia, sin que se pudieran alcanzar en forma práctica e inmediata los objetivos que se perseguían.

Como quiera que sea, por falta de elementos o, tal vez, por la dificultad que su determinación ofrecía, los salarios mínimos profesionales quedaron consignados en la Ley pero la Comisión Nacional no los fijó, aunque era su deber hacerlo, -

quedando los trabajadores a quienes se trataba de tutelar en las mismas condiciones anteriores a la reforma.

1.- Salarios Mínimos por contratación colectiva.

El salario mínimo profesional, por lo pronto, continúa sujeta al libre juego de la lucha de clases y se incluye en los contratos colectivos de trabajo.

Comparemos los que pagan las empresas investigadas con el mínimo general de la zona (para la industria) a fin de apreciar la situación (cuadro 10), indicando de antemano, que las autoridades del trabajo no admiten (o, por lo menos no deben admitir) los contratos colectivos que fijan salarios mínimos inferiores al mínimo legal vigente en la región, dándolos por no depositados y llamando la atención a los dirigentes obreros.

Las empresas que pagan los salarios mínimos más elevados son las correspondientes a las ramas de artefactos diversos - de hule, textiles y abonos y fertilizantes; diez retribuyen a sus trabajadores con el salario mínimo industrial de zona, de las cuales cuatro, dentro de las investigadas, son las que carecen de personal sindicalizado.

No existen indicios de coincidencia entre los salarios mínimos más elevados y la afiliación a una determinada central obrera, ya que en el caso de la rama de artefactos diversos - de hule, con el mayor de aquellos (31.81% sobre el mínimo de la zona) se tiene a la C.O.C.E.M., la Confederación de menor categoría de las citadas en el cuadro No. 8, como respaldo -- "de membrete", ya que prácticamente el sindicato de esa rama es autónomo y, en el otro extremo, las ramas de Cemento y Produce

EMPRESAS INVESTIGADAS - SALARIOS

S - sindicalizado N - No sindicalizado G - grande M - mediana P - pequeña B - básica
V - vital Sc. - secundaria

(2) \$21.38 pero prefirió aumentar a todos a la categoría próxima del tabulador de su contrato
(3) \$20.44 pero paga el mínimo de la Zona 74. (colectivo.

Fuente: Investigación directa.

tos a base de Cemento, cuyos sindicatos se encuentran adheridos a la central más fuerte del país, la C.T.M., apenas se ha logrado un 2.55% de aumento sobre el mínimo de la zona (productos a base de cemento) o ni siquiera se ha logrado elevar por encima de aquel (cemento).

Según la magnitud del establecimiento pagan el salario mínimo legal sin aumento, el total de las empresas pequeñas, poco menos de la tercera parte de las medianas y la tercera parte de las grandes.

De acuerdo con la importancia de la actividad económica a que se dedican, no se registra ningún aumento al repetido salario mínimo de la zona, en el 50% de las empresas secundarias, el total de las vitales y la tercera parte de las básicas.

En lo que toca al grado de elevación del salario mínimo - por sobre el legal puede observarse que no forzosamente es mayor en las empresas grandes sino que existen medianas que lo pagan relativamente alto (ambas casi en la misma proporción, en cuanto a su número) pero sí coincide la calidad de básicas con los mayores salarios mínimos, con la sola excepción de una secundaria - elaboración y envase de bebidas alcohólicas.-

En promedio, el salario mínimo pagado a los establecimientos investigados se eleva tan solo un 5.27% sobre el legal establecido para la zona, mas lo habrá de rebasar en una proporción mayor a base de una ya muy próxima revisión de la mayoría de los contratos colectivos de trabajo. (Si se excluyen del cálculo los 4 establecimientos cuyo personal no se encuentra sindicalizado, el porcentaje anterior asciende solamente un -

poco, para significar el 6.18% atribuible a los efectos, entonces, de la fuerza de contratación.

IV.- Trabajos especializado y calificado.- El salario mínimo se aplica en las empresas investigadas a barrenderos, mozos, peones, ayudantes generales, etc. (la denominación no es aquí lo que más importa), pero asciende dentro del tabulador-conforme se va requiriendo para las categorías subsiguientes-un determinado período de aprendizaje, entrenamiento o capacitación, indispensable para adquirir los conocimientos y la --práctica que determinan el grado de especialización del trabajador. En este sentido es más calificada la categoría retribuida con un salario mayor dentro de cada empresa y difieren de-establecimiento a establecimiento industrial de acuerdo con -el proceso técnico de producción.

Existen, no obstante, los tradicionales oficios de mecánico, electricista, etc., cuya demanda es general aun cuando, -ya dentro de una organización, se especialicen en el mantenimiento del tipo especial de maquinaria y equipo de aquella.

Consideramos de importancia, por lo anterior, consignar -el salario máximo pagado a su personal por los establecimientos investigados y que representa la retribución del más especializado, registrando por separado el promedio de los salarios correspondientes a tres oficios representativos (mecánico, electricista y carpintero) que reflejan el grado máximo -de calificación dentro de los obreros de cada empresa. Tales-datos se incluyen también, en el cuadro No. 10.

Dentro de las empresas pequeñas y medianas privan condi--

ciones muy especiales por cuanto a la retribución de ciertos elementos que no poseen una categoría determinada posible de identificarse con los oficios que comprendió nuestro estudio, ni con ninguno otro en concreto, pero que son, para el empresario, valiosos por versátiles, por diligentes, o por merecedores de la confianza o el favoritismo de aquél.

Lo anterior explica la existencia de salarios excepcionalmente altos, sobre todo en donde la ausencia de personal sindicalizado y por tanto de contratación colectiva hace posible tal situación, que pudiera parecer contradictoria por cuanto a que se registran salarios superiores precisamente en donde no está presente el poder de contratación y en donde menor potencialidad económica del empresario habría que suponer. -- Tal es el caso de la rama de fabricación de calzados de plástico que paga a ciertos trabajadores más del triple del salario mínimo industrial vigente en la zona, correspondiéndole, por ello, el 1 como número de orden en la gradación del trabajo calificado. Cosa parecida acontece con la rama de fundición de fierro respecto al salario máximo, en cuya ordenación ocupa el tercer lugar.

Ninguna de las 17 ramas, sin embargo, muestra una consistencia en los tres salarios analizados como la de artefactos diversos de hule, que ocupa el primer lugar en los salarios mínimo y máximo, y el segundo en el del personal calificado.

Existe, finalmente, una gran indeterminación si se atiende al tipo de empresa de acuerdo con la importancia de su actividad industrial, y la misma observación podría hacerse si se contempla el prestigio y fuerza de las centrales que pres-

tan su apoyo a los sindicatos que les están adheridos.

Un estudio más amplio que el presente tendría que considerar, para llegar al fondo de la cuestión, no las tasas nominales de salarios, ni los promedios de esas tasas, sino un promedio general de los salarios individuales de los trabajadores de cada empresa.

V.- Costo de la vida.— Hemos forzosamente de mencionar los efectos del aumento de los precios (en general y principalmente el de los artículos que consume el trabajador) sobre el poder adquisitivo del salario. Esto es, llegar a la concepción del salario real, partiendo del nominal, al "deflacionar" éste con el costo de la vida.

Es indudable que los precios de los artículos necesarios para la vida tienen preponderante influencia sobre la cantidad y calidad de la alimentación. Si estos precios sufren alguna alteración ascendente que no corresponda al alza correlativa de los salarios, es seguro que tiene que presentarse una limitación a la satisfacción de las necesidades. A niveles de salarios superiores al de subsistencia se sacrificarán los elementos sociales que tratan no sólo de garantizarse sino de ampliarse como medida de progreso de la clase proletaria; se comienza por suprimir o limitar la compra de los artículos menos indispensables, como es el vestido y las distracciones, para afectar después, la alimentación, con todas las consecuencias macroeconómicas de un subconsumo agudizado (9).

- (9) Los gastos que se refieren a la alimentación se ha estimado, que en nuestro medio, deben ser equivalentes al 55% del importe del salario mínimo.. Sría. del Trabajo y Pre-
#....

El progreso económico afecta el contenido del concepto -- "costo de la vida", así como el avance tecnológico que pone a la disposición del consumidor artículos siempre más perfeccionados y más útiles. La difusión de la educación y de los medios de información por redes de comunicación siempre más amplias y más perfeccionadas, van desarrollando en las masas un conocimiento cada día más preciso del nivel de vida que prevalece en los países de más antiguo desarrollo. Y este conocimiento crea en las mismas masas necesidades o deseos de consumo cada vez mayores. El fenómeno se opera, también, sin necesidad de atribuirlo a influencias extranacionales exclusivamente. La emulación (estímulo de una valoración comparativa que nos empuja a superar a aquellos con los cuales tenemos la costumbre de clasificarnos), motiva -- según Veblen -- que toda clase envidie y trate de emular a la clase siguiente por encima de ella en la escala social, en tal forma que todos los cánones de reputación y decoro y todos los patrones de consumo derivan, por gradaciones insensibles, de los usos y hábitos mentales de la clase social y pecuniaria más elevada -- la clase ociosa rica (10).

El costo de la vida -- dice Mills -- es un número índice -- compuesto, en el sentido de que representa el resultado de -- combinar dos series cronológicas (salarios y precios) (11).

visión Social.- "Poder Adquisitivo del Salario Frente a las Necesidades de los Trabajadores en General".- México, 1949.- Pág. 31.

(10) VEBLEN, Thorstein.- "Teoría de la Clase Ociosa".- Fondo de Cultura Económica, México - Buenos Aires, 1963. Págs. 109 y 110.

(11) MILLS, Frederick Cecil.- "Métodos Estadísticos Aplicados a la Economía y los Negocios".- Aguilar, S.A. de Ediciones. 3a. edición. Madrid, 1950. Págs. 139 y 188.

El índice del costo de la alimentación lo calcula el Banco de México, S.A. con base en el año 1939 = 100, reconvertida 1954 = 100, aplicando la fórmula de Laspeyres: $I = \frac{\sum P_1 Q_0}{\sum P_0 Q_0}$; su ponderación es con las cantidades correspondientes al consumo aparente total en el año base y los datos que utiliza son los precios de 16 artículos al menudeo, vigentes en la ciudad de México, obtenidos por investigación directa.

El índice del costo de la vida obrera elaborado por la Dirección General de Estudios Económicos de la Secretaría de Industria y Comercio, es sobre el año base 1934 = 100 (estudio sobre 300 familias), reconvertida a la base 1939 = 100 (estudio acerca de 120 familias); aplica la misma fórmula de Laspeyres (agregativa de relativos de ponderación constante), y se pondera como el por ciento que representa el gasto en cada artículo, en relación con el total del año base. Utiliza datos provenientes de investigación directa referentes a los precios al menudeo vigentes los viernes de cada semana en 8 mercados del Distrito Federal, de los principales artículos de consumo popular.

La propia Dirección de Estudios Económicos construye un índice de precios al menudeo en la ciudad de México, con año base 1939 = 100, aplicando una fórmula simple, sin ponderación. Se compone de cinco subíndices: vegetales, granos y tubérculos, vegetales frescos alimenticios, telas y ropa corrientes, etc. (un total de 38 artículos).

La Comisión Consultiva de Números Índices efectuó una comparación entre los tres mencionados, en lo que toca a la alimentación, recalculándolos con base 1954 = 100 y elaborando e

sas series hasta el año de 1960 (12). Por nuestra parte, las hemos continuado hasta 1964. Presentamos los aumentos bianuales del índice del costo de la vida obrera, para relacionarlos con los aumentos del salario mínimo legal que se efectúan, por ley, cada dos años. Dicho índice incluye los conceptos de alimentación, vestido y servicios domésticos.

Los datos en cuestión se contienen en el cuadro No. 11.

I.- Salarios reales. - En términos de poder adquisitivo, - los ingresos del trabajador son menores en proporción a la -- tendencia inflacionaria que eleva los precios de los artículos que consume y que afecta, en general, a la población de - ingresos fijos, aconteciendo igual cosa como efecto de las devaluaciones (13).

Veámos que ha sucedido con el salario mínimo industrial - de la zona en estudio. En el cuadro No. 12 lo mostramos deflacionado con los índices del costo de la alimentación (Banco - de México, S.A.) y del costo de la vida obrera (Secretaría de

(12) "Revista de Comercio Exterior" - Octubre de 1963.- Suplemento.- Págs. 13 y sigs. relativas.

(13) Una fórmula para evitarlo - no aplicada en nuestro medio es la "escala móvil de salarios", en la cual éstos varían en función del costo de la vida, del precio de venta de cada producto o del volumen de ventas de cada negocio. Re presentan intentos de acudir a ella la proposición de la Comisión Intersecretarial integrada por los representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, Economía y Hacienda, designada en el año 1951 por el C. - Presidente de la República para estudiar las condiciones de la industria minera, y las bases de la Plataforma Elector del Partido Popular para las elecciones de dipu tados en 1955 (punto 9: "apoyarán la expedición de nor mas legales que determinen un alza general de salarios - en correspondencia a cada alza general de precios mayor - de 5%"). - Programa.- Pág. 7.

Cuadro No. 11

INDICES DEL COSTO DE LA VIDA OBRERA Y
DE LA ALIMENTACION

A Ñ O S	DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS ECONOMICOS		BANCO DE MEXICO, S. A.	BIENIOS	COSTO DE LA VIDA OBRERA
	COSTO DE LA VIDA OBRERA	COSTO DE LA ALIMENTACION (Precios al Menudeo)			
1954	100.0	100.0	100.0	1954-1955	100.0
1955	117.7	119.4	118.0		
1956	125.3	123.8	122.9	1956-1957	121.6
1957	132.9	125.4	129.3		
1958	148.6	133.2	142.9	1958-1959	143.4
1959	150.0	141.7	147.8		
1960	156.2		151.7	1960-1961	154.1
1961	158.1		157.1		
1962	158.7		157.2	1962-1963	158.4
1963	158.9		156.6		
1964 (1)	161.9		160.9	1964-1965	162.5
1965					
PROMEDIO					16.2

Fuentes:- Revista de Comercio Exterior
Compendio Estadístico de los E.U.M.- D.G.E. - 1960.
Anuario Estadístico de los E.U.M.
Elaboración Directa

(1) Promedio de los primeros 2 meses.

Cuadro No. 12

SALARIOS MINIMOS NOMINALES Y REALES

Bienio	SALARIOS MINIMOS NOMINALES		SALARIOS MINIMOS REALES			
	Pesos	Indice	Deflacionada con el cos- to de la vida obrera		Deflacionados con el cos- to de la alimentación	
			Pesos	Indice	Pesos	Indice
1954 - 1955	5.25	100.0	5.25	100.0	5.25	100.0
1956- 1957	8.00	150.0	6.57	125.1	6.50	123.8
1958 - 1959	10.00	187.6	6.97	132.7	6.99	133.1
1960 - 1961	13.00	243.9	8.43	160.5	8.56	163.0
1962 - 1963	17.00	318.9	10.73	204.3	10.81	205.9
1964 - 1965	21.50	403.3	13.23	252.0	13.36	254.4
Promedios		60.3		15.2		23.4

Fuentes: Revista de Comercio Exterior, Compendio Estadístico de los E.U.M.- D.G.E.- 1960, Anuario Estadístico de los E.U.M., Elaboración Directa.

Nota: Los indices se refieren a los años pares, en que se elevó el salario nominal.

Industria y Comercio) (14). El propio fenómeno lo ilustramos en la gráfica No. 2 utilizando solamente el segundo índice de los citados en virtud de la similitud de ambos en sus fluctuaciones.

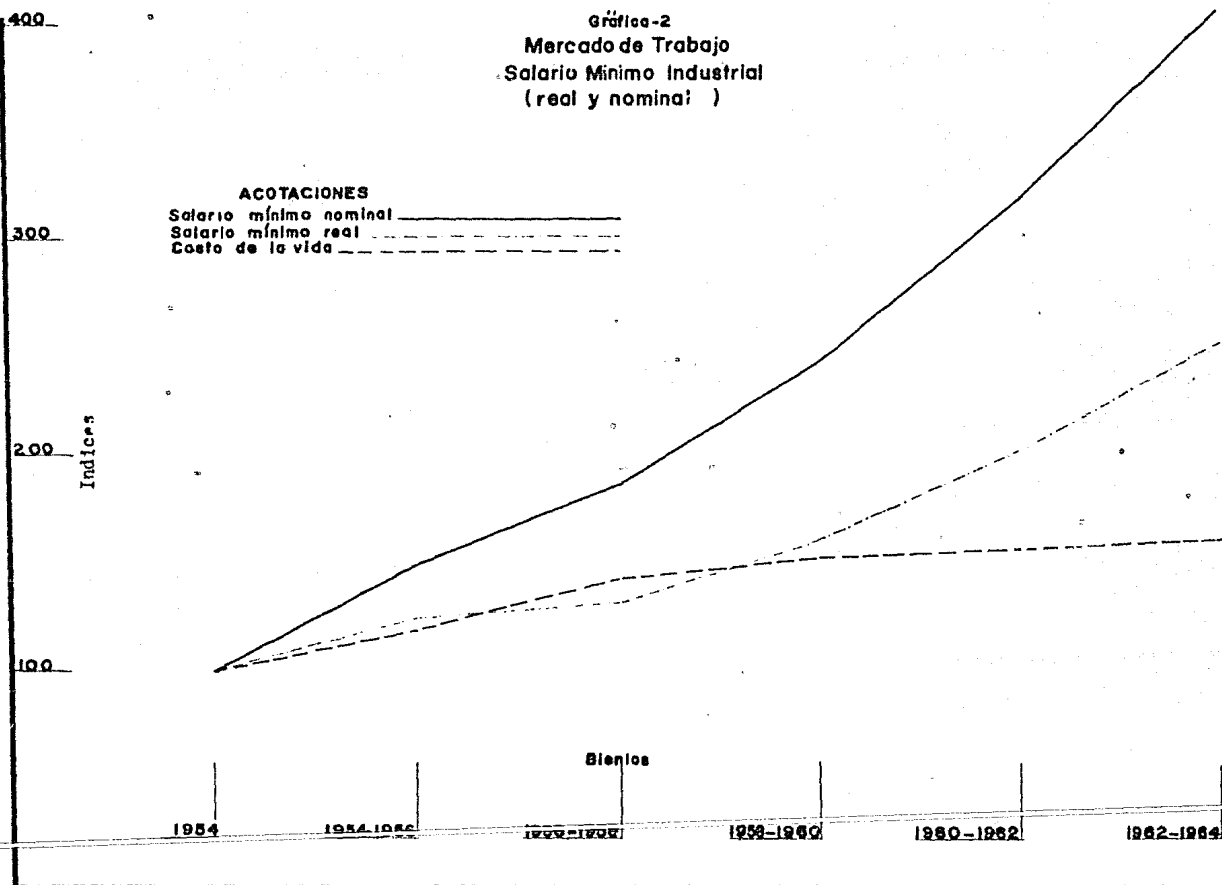
El salario mínimo industrial (real) de la zona ha estado, en los últimos 10 años unas veces por arriba (1956) y otras - por debajo (1958) del costo de la vida, ascendiendo continuamente, a partir de este último año, hasta ganar 238.1 puntos-sobre aquél, lo cual no indica forzosamente una ganancia neta en cuanto a adición de comodidades o ingresos para gastos superfluos del trabajador, en virtud de que el punto de partida es sumamente convencional y de que el propio concepto de costo de la vida es dinámico y no identificable del todo con el nivel mínimo o de subsistencia.

Contra la determinación bianual de salarios mínimos no -- han faltado argumentos. Se afirma, por ejemplo, acudiendo al desempleo, que se puede fijar el precio del trabajo del hombre en una suma dada, y se le pague menos pero que tal persona lo grará empleo únicamente si el valor de su esfuerzo, en el mercado de trabajo, es igual o mayor que el establecido; de lo - contrario, se priva a esta persona de su derecho a ganar la - cantidad que sus habilidades y actuación económica le permite

(14) Puesto que no existen datos referidos específicamente a los municipios sede de la industria investigada, tomando en cuenta su proximidad con el Distrito Federal y la influencia de éste sobre aquella, consideramos válido deflacionarlos con tales índices, con el propósito de estimar el deterioro que ha sufrido el salario mínimo real - de la zona de estudio, o sea, visto en términos de los bienes y servicios que es posible comprar con él (cantidad de "pesos constantes", de valor fijo no alterado por las fluctuaciones de precio de los artículos que con él - se adquieren).

Gráfica-2
 Mercado de Trabajo
 Salario Mínimo Industrial
 (real y nominal)

ACOTACIONES
 Salario mínimo nominal —————
 Salario mínimo real - - - - -
 Costo de la vida - - - - -



Fuentes: Revista de Comercio Exterior.- Anuario Estadístico de los E.U.M.- Elaboración directa.

devengar. Por otra parte, y con la misma consecuencia, "se obliga" al empresario a mecanizar su producción, substituyendo al hombre por la máquina.

Según esta posición, y ahora contemplando el impacto en el costo de producción, al consumidor también se le obliga a comprar menos productos, peores productos, productos importados- o meros substitutos de ellos.

Como es lógico, para quienes así piensan, los efectos negativos señalados se neutralizarían solamente con un aumento- de la productividad del trabajador proporcional a la elevación de su salario (15) ideándose desde hace tiempo diversas formas de relacionar el salario con el rendimiento del obrero que enunciaremos brevemente después de indicar algunas generalidades sobre su origen y naturaleza.

La retribución al trabajo puede hacerse sobre unidades -- cronológicas (por día) o unidades de producto (a destajo), -- existiendo gran variedad de sistemas mixtos de incentivo (premios), unos más adecuados que otros, teniendo en cuenta el grado de preferencia respecto a cantidad y calidad que la producción persiga.

El numerario que el trabajador devenga bajo cualquiera de estos sistemas es todo salario y no presenta dificultades su identificación cuando la labor se mide por tiempo (a tanto -- por hora, por ejemplo) pero es un poco menos precisa en el caso del pago a destajo, por "unidad de obra" aunque, en el fondo, la tarifa por unidad de producto resulta del tiempo normal

(15) SPRINGMUEHL, S. Carlos.- "Algunas Consideraciones sobre el Salario Mínimo".- "Hoja de Información Económica", No. 189, México, Julio 10., 1955.

que ésta requiere, mismo de donde se deduce el número de unidades factibles de producir en la jornada de trabajo, que debe estimarse, también, a razón de un precio por día (o por hora).

En los sistemas mixtos se fija, por lo general, un salario base y un incentivo o percepción adicional si se rebasa - cierto mínimo de producción establecido como cuota. Esto, aparentemente, constituye una adición al salario siendo que ambos, - salario base e incentivo - son, en sí, salario simplemente. Los tratadistas, cuando escriben sobre las formas del salario, nos hablan del salario por tiempo, por piezas o de eficacia y, como forma intermedia, de salario por tarea. Nuestra legislación acoge fundamentalmente dos formas de salario: por unidad de tiempo y por unidad de obra, según la Ley Federal del Trabajo, artículo 86; la fracción III del propio artículo alude al contrato de trabajo a precio alzado y la IV admite que las partes fijen otras formas de salario, al mencionar que éste podrá calcularse "de alguna otra manera".

El salario por tarea no aparece regulado en nuestro derecho y consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo establecido al efecto, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

Las conveniencias de la industria han suscitado la invención de modalidades del salario. Se propende por ellas ya a intensificar la producción, estimulando la productividad del obrero con el incentivo de una mayor ganancia; ya procurar el

perfeccionamiento del producto, ya lograr una economía en los materiales empleados; ya, finalmente, obtener el debido esmero en el trato de la maquinaria y los útiles de trabajo.

Los métodos que estimulan a los trabajadores para obtener mayores ingresos son aquellos que contienen alicientes especiales para el desempeño de labores determinadas dentro de períodos de tiempo también determinados. El propósito perseguido con un plan de salarios de estímulo es, por lo general, reducir el costo unitario de producción. Los sistemas mas conocidos son el plan Taylor, (16) el Gantt, el Emerson, el Sistema de Puntos Bedaux y el Plan de Bonificaciones por Grupos.

La lucha obrera en contra del trabajo a destajo es universal ya que agota y perturba la salud del trabajador, y es una forma subrepticia de abaratar los salarios. En los países industrializados - se afirma - origina crisis de superproducción, determinando paro forzoso.

El trabajo "por unidad de obra" es perjudicial para el obrero pues, por regla general, se suele fijar menor remuneración y el trabajador, con el fin de obtener mayores beneficios, prolonga su jornada de trabajo, por lo que la jornada máxima por lo común se supera.

En el fondo de los sistemas señalados se puede encontrar la idea de que los trabajadores son unos holgazanes que, si cobran un salario diario o semanal fijo, no producen. La apli

(16) Formaba parte de la teoría de Taylor el que si un hombre después de un período de prueba razonable no podía ganar la cuota estándar por su trabajo, no estaba correctamente identificado con él y debería ser dado de baja de la nómina o transferido a un trabajo más adecuado a su capacidad. Taylor fué el iniciador de este tipo de sistemas.

cación de esas formas de retribución se proliferó, a raíz de su invención, en los países más industrializados y una de las reivindicaciones más constantes en las demandas de los sindicatos en el siglo XIX era justamente la desaparición del trabajo a destajo. Puede afirmarse que el movimiento sindical nació y creció en torno a estas dos exigencias del proletariado: "los tres ochos" (ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y ocho horas para vivir una existencia humana) y la desaparición del trabajo a destajo.

Entre las 21 empresas investigadas encontramos 2 que aplican sistemas de pago a destajo y a base de premios por producción, tanto individuales como de grupo y 3 que tienen establecidos premios por producción de conjunto, como sigue:

Cemento:- Premio de conjunto por producción (que corresponde, más bien, a participación de utilidades, donde lo volveremos a mencionar). Se aplican destajos individuales en las labores de envase de cemento y de plastical, estiba de plastical, descarga de caliza y descarga de plastical, representando el personal retribuido en esa forma una mínima parte del total.

Laminación de acero:- Los destajos sólo pueden establecerse previo acuerdo con el sindicato, según cláusula contractual, y cuando se consideren necesarios. Se tiene establecido un premio por tonelada de producción, para distribuirse entre los trabajadores que integran tres grupos, en las siguientes proporciones: grupo No. 1, Productivo, 44%; grupo No. 2, Mantenimiento, 40% y grupo No. 3, Control de Materiales, 16%.

El premio se comienza a aplicar a partir de una determinada cantidad de toneladas, que varía según el producto, pero -

que es mayor, más que proporcionalmente, a medida que la producción es mayor, según tabla diferencial convenida.

Artefactos diversos de hule:- Se encuentra admitida y reglamentada la existencia de destajos en la industria dentro del contrato colectivo obligatorio que rige sus relaciones obreropatronales. Los trabajadores destajistas pueden ser reducidos en su jornada semanal de trabajo hasta un mínimo de 32 horas (justificando la causa al sindicato titular) pero esta posibilidad, que representa una situación convenientemente flexible a la empresa para ajustar su producción a las fluctuaciones de la demanda de sus artículos, ha originado una previsión obrera, estipulada en el propio contrato, que garantiza al trabajador destajista la percepción de 6 días de salario por día, cuando menos, en las mencionadas 32 horas (4 días), lo que equivale a un aumento automático del 50% al salario por día vigente en los puestos donde se implanta el sistema de destajo.

Más de la mitad de los trabajadores de la empresa se retribuyen a base de destajos o premios por producción, ambos individuales o de grupo.

La Comisión Mixta de la Industria Hulera en el País, creada por el Contrato Colectivo tiene como una de sus facultades aprobar o desechar las tarifas que propusieren las negociaciones a los sindicatos obreros en relación a los artículos manufacturados no comprendidos en el propio contrato, indicándose expresamente que sus resoluciones deberán fundarse en estudios técnicos de tiempo.

Textiles:- Dos de las empresas de esta rama están sujetas

al pago de las tarifas a destajo mínimas uniformes de aplicación obligatoria en la industria textil del algodón y sus mixturas y ambas no se consideran ni modernas ni modernizadas, - por lo que, de acuerdo con las Reglas Generales de Modernización de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas ha optado por aplicar el sistema de "cargas de trabajo", según "Tablas Índice de Funciones y Tiempo" contenidas en el propio -- contrato (17) ante la otra alternativa que el mismo le concede que es apegarse a un estudio que haga, y a una resolución-- que dicte, la sociedad Norris & Elliot en los términos del -- propio contrato.

Existe una Comisión Bipartita Nacional de Cronometración-- de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas para resolver las controversias sobre interpretación y/o aplicación de-- las Reglas.

Las otras dos empresas se encuentran afectas al contrato-- colectivo de trabajo de la Industria Textil del Ramo de la Lana, siendo una de ellas moderna, por lo que paga los destajos contenidos en el propio ordenamiento legal y la restante no -- moderna ni modernizada. Privan en esta actividad industrial - condiciones muy semejantes a las indicadas en lo que respecta

-
- (17) "Se entiende para el efecto por "carga de trabajo" la suma total de los tiempos que dentro de la jornada diaria-- ocupa cada trabajador en la ejecución de las funciones, y con las frecuencias que se le asignen, para la atención-- de las máquinas o unidades de trabajo a su cuidado, u otros menesteres o actividades dentro de la fábrica. La -- Sociedad Norris & Elliot, para establecer un ritmo de -- trabajo que no resulte fatigoso para los operarios, así-- como para fijar el tiempo necesario para la satisfacción de sus necesidades personales, oirá y podrá tomar en cuenta la opinión de los médicos especialistas en medicina industrial, de ingenieros industriales o de otros técnicos."

a las de la rama del algodón, pues se remiten a la misma Sociedad Norris & Elliot, se tiene creada una Comisión de Cronometrización y se aplican parecidas reglas de modernización.

Fabricación de artefactos eléctricos.- De las dos empresas de la rama, en la más grande funciona un sistema de incentivos basados en "tiempos tipo" que se asignan a determinadas operaciones ejecutadas por trabajadores en grupo o individualmente.

Para estos efectos, "tiempo tipo" es el que requiere un operario promedio, aplicando un esfuerzo promedio, para ejecutar en condiciones normales un trabajo determinado. Se expresa en horas y decimales de hora y en su determinación se toman en cuenta los siguientes factores, a) del operario: habilidad y esfuerzo; b) del trabajo: condiciones y consistencia o continuidad. Además, con el objeto de tomar en cuenta el factor humano, a cada tiempo tipo ya calificado se le agregan tolerancias de 10% para operaciones ejecutadas por la máquina y ~ 15% en operaciones manuales y por concepto de fatiga, espera de grúa, dibujos o inspección, limpieza y arreglo del lugar de trabajo, visitas al Departamento Médico, necesidades personales y factores imprevisibles, y 3% más por el tiempo que el encargado de grupo dedica a sus funciones. Los tiempos tipo se determinan mediante la observación y medición del trabajo; la aplicación de fórmulas o gráficas obtenidas a través de la compilación de estudios de tiempo; y la estimación basada en la experiencia adquirida por el analista de métodos.

La retribución al trabajador ha proliferado problemas. --
~~son graves~~, en las relaciones obrero patronales mas, a pesar-

de ello, en virtud de que el sector obrero no presenta la repugnancia de antaño hacia esos sistemas y la conveniencia que ellos representan para el empresario, se tiende a su generalización.

La propaganda cada vez más profusa de la productividad como panacea contribuye a lo anterior. Dudamos, sin embargo, -- que a tales sistemas se les expida, en un futuro relativamente cercano, cabal carta de naturalización, por ir en su contra -- las tendencias teóricas del movimiento laboral mexicano y por los abusos que, a base de los mismos, con el trabajador se cometen.

Por influir determinadamente en la estructura de salarios donde se aplica, y para finalizar el presente apartado, es -- conveniente mencionar el sistema de valuación de puestos, posible de definirse como "la operación completa de determinar el valor de un trabajo individual dentro de una organización, en relación con los demás trabajos en la misma organización". Empieza la valuación con un análisis de trabajos para obtener la descripción de éstos, y abarca la correlación de las descripciones mediante algún sistema que establece el valor relativo de los trabajos individuales o de las agrupaciones de -- trabajos. A la vez implica la definición monetaria de estos -- valores mediante el establecimiento de sueldos máximos y mínimos para cada grupo de trabajos según se deriven de su valor relativo. La operación termina con una revisión final del sistema de sueldos que resulte.

La valuación de puestos por lo tanto es una práctica mediante la cual se busca establecer cierto grado de objetividad

al medir el valor comparativo de diversos trabajos dentro de la organización misma y entre otras organizaciones parecidas. Nunca llega a ser completamente objetiva, puesto que los valores que asignan los calificadores son opiniones. (18)

Entre las empresas investigadas lo tienen establecido solamente dos, ya que la opinión general es la de que su aplicación en la práctica es nula o muy incompleta, debido a que se contraponen la remuneración por méritos o condiciones individuales con la vigencia de contratos colectivos de tabuladores impersonales y a muchas otras circunstancias que no cabría -- aquí enumerar, pero que implican grandes escollos para su aplicación generalizada en nuestro medio, reconociendo que es más factible respecto al personal que no se encuentra sindicalizado.

VI.- Prestaciones sociales y prestaciones económicas:

Uno de los rasgos más sobresalientes de las relaciones obrero-patronales en la actualidad es el acentuado incremento de las prestaciones sociales. Contribuye para ello el empresario que por experiencia sabe que para lograr la estabilidad y arraigo del trabajador a la empresa no basta liquidarle rigurosamente su salario, sino que deben despertarse en él - y fomentarse - sensaciones de seguridad, de progreso y aún de orgullo, si se persigue o se desea mantener la colaboración decidida de su esfuerzo productivo. Le hace llegar, entonces, espontáneamente, beneficios adicionales sobre una gran variedad de bases y sistemas.

(18) WURTZEL, Herbert.- "Administración de Personal - Técnicas y Prácticas".- Editorial E.M.A.N.- México, 1959. - - Pág. 51.

Por su parte, en la mesa de contratación, los dirigentes-obreros luchan por obtenerlos por considerar que ese tipo de beneficios se salvan, por lo general, del alza del costo de la vida y representan, a la larga, una mejoría más real y permanente para sus agremiados que la derivada de un aumento mayor en el tabulador de salarios; o bien porque temen la oposición patronal, apoyada por las autoridades, para elevar éstos más allá de un nivel conveniente, visto el panorama nacional.

Ahora bien, el código laboral, aunque obliga a que el pago del salario se efectúe "precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda substituir a la moneda" (Art. 89), a fin de evitar en lo absoluto la fatídica práctica del "truck system", al desglosarlo en sus elementos incluye dentro del salario "tanto los pagos-hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria" (Art. 86). Es decir, forman parte del salario las prestaciones monetarias o en especie recibidas por el trabajador.

Varias explicaciones han tratado de resolver la contradicción que entrañan las anteriores estipulaciones legales, opinándose, por lo general, que las prestaciones en especie - habitación, por ejemplo - son de carácter accesorio, pues la principal es el salario pagado en moneda circulante y que debe tenerse en cuenta la proporción que guarden las remuneraciones a que tiene derecho el trabajador en concepto de salario para decidir si el pago es contrario a la prohibición de abonar el

salario utilizando mercancías. La Suprema Corte de Justicia, - en cuanto a este asunto, ha fallado en el sentido de que el - salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que, - en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, - sino que además están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero (19).

Se ha dicho de las prestaciones económicas que deben cubrirse con motivo del trabajo adicionalmente al salario, que recaen sobre el obrero aunque por ley o costumbre las desembolse el patrono. El análisis económico demuestra que es errónea la noción de que esas prestaciones son otros tantos regalos para el asalariado, a pesar de la costumbre general de llamarlas conquistas sociales o conquistas de los trabajadores, - pues en definitiva reducen los salarios netos.

En el caso concreto de los seguros, cualesquiera que sean las prevenciones de las leyes relativas, la incidencia de las contribuciones o cuotas grava al trabajador en último término. Aunque en el primer momento el empresario pagará más por el factor trabajo, debido a las consecuencias parecidas a las de una alza en los salarios, a la larga el único resultado será el desempleo parcial o el institucional. Todo esto porque las tasas que el mercado toma en cuenta son las tasas brutas o totales y no las netas. Por vía de consecuencia, los pagos por cuotas al Seguro Social, tanto de los trabajadores como de los

(19) Apéndice de Jurisprudencia, Tesis 996, citada por Alberto Trueba Urbina en su "Ley Federal del Trabajo (reforma da y adicionada) con bibliografía, comentarios y jurisprudencia".- Porrúa, S.A.- 36a. edición, México, 1963, - Pág. 431.

patrones, en realidad entrañan una restricción a la libertad de los asalariados de disponer de sus ingresos en la forma que crean conveniente.

Las medidas conducentes a mejorar las condiciones que hacen el trabajo más seguro, salubre o cómodo, aumentan, como - regla general, los costos de la empresa, y sus efectos económicos son esencialmente similares a los del alza de salarios.

La reducción de las horas de trabajo, la limitación de -- las labores nocturnas y la prohibición del trabajo de mujeres y menores de edad, presentan semejanzas y diferencias con el problema de los salarios. La diferencia consiste en que esta variante de intervencionismo no constituye una interferencia con las indicaciones del mercado, como el salario mínimo y los salarios artificiales, sino un efecto de restricción, es decir, de actos mediante los cuales se hace más difícil y se reduce la producción. Para la opinión pública es indiscutible que estas medidas representan un triunfo más que en absoluto puede perjudicar a los trabajadores y cuyo peso recae íntegramente sobre el patrón. Como mediante ellas se reduce la mano de obra disponible, debe admitirse que, en efecto, elevan la productividad marginal del trabajo y que disminuyen, en cambio, la del capital. Pero al menguar simultáneamente el volumen total de bienes producidos, su consecuencia forzosa es el empobrecimiento general. La parte proporcional que toca a los trabajadores en el reparto del ingreso social es mayor, pero se computa sobre un total menor. El que el ingreso real de los - trabajadores aumente o disminuya, dependerá de los datos concretos de la situación. Si al reducirse la jornada de trabajo

no varían los salarios diarios o semanales, es decir, que a la vez que se les implanta, se obliga al patrón a seguir pagando los mismos salarios que antes, salta a la vista que el desembolso por concepto de servicios personales no cambiará, pero que sí decrecerá el rendimiento, el resultado, que se obtenía a cambio. Al bajar el volumen producido se aminorarán las ventas, los ingresos, y por ende los beneficios de la empresa. En este caso, que es de pensarse que será el más común en la práctica, dado el poder alcanzado por los sindicatos y lo difundido de la creencia de que el único perjudicado con la política obrerista es el empresario, se pondrán en movimiento los mismos fenómenos de retiro y abstención del capital y contracción del empleo, que observamos en el caso de los salarios por encima del mercado. Se admite que estas medidas, además de proporcionar mayor tiempo libre a los trabajadores, una de las finalidades que persiguen como resultado del dato primario e inexorable de la desutilidad del trabajo, pueden presentar, sin embargo, otras importantes ventajas, bajo el aspecto de la salud de la raza, de la tranquilidad general, de oportunidades de cultura.

No obstante, la elevación del nivel de vida de los trabajadores debe resolverse con la colaboración de políticas sociales y económicas; la primera con sus instrumentos propios, distintos del salario, tales como el Seguro Social que extiende de protección a los períodos de inactividad laboral por vejez, accidente, enfermedad no profesional, etc., ayuda familiar que proporciona un ingreso suplementario en las cargas familiares y, en general, medidas indirectas que si no aumentan los ingre

sos, sí disminuyen los gastos, tales como construcción de viviendas de renta baja, instalaciones de tiendas de consumo -- que faciliten géneros alimenticios y vestidos a precios reducidos, reducción de tarifas, asignación de medios de transporte, formación profesional gratuita (capacitación), desgravaciones fiscales que establezcan mínimos exentos y reducciones en los impuestos sobre la retribución del trabajo y reducción de una parte de las cuotas del Seguro Social que abonen los a salariables.

A la política económica corresponde disponer del aprovechamiento de los recursos económicos nacionales de modo que se obtenga el máximo incremento posible en la producción, productividad y renta nacional.

La parte que toca cubrir, dentro de estos grandes lineamientos, al empresario particular, de donde se derivan tres e elementos integrantes del salario, es:

1.- En el momento inicial del proceso productivo, cuando se ignora el resultado de la producción, garantizar a todos los asalariados una remuneración mínima dentro de cada categoría profesional (salario base).

2.- Coadyuvar a la elevación del nivel de vida de los asalariados garantizándoles el aumento de su remuneración en función del incremento de su productividad (incentivos).

3.- En el momento final, cuando ya se conoce el resultado de la producción, garantizar a todos los trabajadores la totalidad de la remuneración que les corresponda, complementando las anteriores, en función de la renta y beneficio empresarial

(participación de utilidades) (20).

Brun y Galland señalan cuatro tendencias contemporáneas - en materia de salario: 1a. adaptación del salario al trabajo efectuado (a trabajo igual, salario igual). 2a. Adaptación del salario a la situación familiar y social del trabajador. En este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social, pues por esos medios se incrementa el salario. 3a. Adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa. 4a. La obtención de la seguridad del salario, o sea - mantener el poder adquisitivo del mismo.

Lo que importa, para efecto de la competencia, no son sólo los salarios que se pagan sino también las "prestaciones sociales", en tal forma que el costo por hora de trabajo, dividido entre la productividad promedio del trabajo, darán el -- costo del trabajo por unidad de rendimiento. De ahí que para el empresario tanto los salarios como las prestaciones sociales no sean sino dos elementos del costo del trabajo y no deban ser considerados separadamente (21). Se da una base para tal afirmación: en los países en donde las prestaciones sociales se han elevado, los salarios han aumentado menos que en otros en donde las prestaciones sociales fueron menores, o sea que los productores estuvieron capacitados para pagar más altos salarios por el menor cargo de aquellas en sus nóminas. - El autor de esta aseveración se funda en la comparación de los

(20) MARTINEZ de Bedoya, Javier, Dr.- "Ensayo sobre la Política de Salarios Mínimos", publicado en la Revista Mexicana del Trabajo. Tomo VI, Nos. 11 y 12, Nov.-Dic., 1959, Pág. 97.

(21) BALASSA, Bela.- "The Theory of Economic Integration".- George Allen & Unwin Ltd.- First edition, London 1962, págs. 216, 218.

países que integran el Mercado Común Europeo.

Dunlop y Rothbaum (22) indican que la necesidad de elevar la productividad, de fomentar el desplazamiento de la mano de obra hacia las industrias y regiones en que escasea, y de aplicar una nueva política de salarios en los países insuficientemente desarrollados ha incitado a muchos economistas a estudiar más detenidamente los aspectos estructurales del problema de los salarios. Agregan que se está tratando, así, de determinar la relación más favorable entre los salarios de los trabajadores de profesiones, industrias y regiones diferentes y los efectos de la aplicación de una proporción creciente -- del costo de la mano de obra y del producto del trabajo a las instituciones de seguridad social, a las vacaciones pagadas y a las prestaciones por cargas de familia. Para dichos autores los problemas de la estructura de los salarios son más urgentes en los países que no han alcanzado su pleno desarrollo, - en los que la política de salarios ha de responder a la aspiración de mejores condiciones de vida y a la necesidad de desarrollar nuevas industrias y de formar a la mano de obra necesaria, así como de acumular el capital indispensable para los planes de fomento económico.

Señalan que la remuneración al trabajo puede tomar la forma de tarifas mínimas de salario, varios elementos "marginales", tales como las vacaciones pagadas y los días festivos -- pagados. las asignaciones familiares, las diversas asignacio-

(22) DUNLOP. John y ROTHBAUM, Melvin.- "Comparación Internacional de la Estructura de los Salarios".- publicado en la Revista Internacional del Trabajo, Vol. LI, Núm. 4.- Abril de 1955. Ginebra, Pág. 391.

nes y pagos especiales y las cotizaciones, en sus diversas - formas, para la seguridad social y el seguro de enfermedad y- que estos componentes separados son importantes porque respon- den en forma diferente a las diversas influencias sobre la es- tructura de salarios y la economía, ya que algunos pueden reac- cionar como costos fijos, cuando menos para ciertas variacio- nes en el rendimiento, mientras que otros pueden ser enteram- ente variables.

De lo visto se desprende que las ventajas que, con excep- ción de las referentes a su salario, el trabajador obtiene del patrón a quien presta sus servicios, es posible comprenderlas dentro del término genérico de "prestaciones" (23). Pueden to- das ellas, además, considerarse como "sociales" en el amplio- sentido de que mejoran, en cualquier forma, su condición es- tricta de asalariado; entre ellas, sin embargo, es preciso dis- tinguir las prestaciones "económicas", consideradas no desde- el punto de vista del empresario - para el cual tienen ese ca- rácter todas las que le cuestan, y que por lo mismo, son par- te integrante de su renglón contable costo de la mano de obra - sino contempladas desde el ángulo en que se encuentra situa- do el que las recibe - el trabajador - que sólo considera co- mo económicas las ventajas que amplían su capacidad de compra

(23) Prestación = (Del lat. praestatio, oñis.) f. Acción y e- efecto de prestar // Cosa o servicio exigido por una auto- ridad, o conmutado en un pacto // Cosa o servicio que un contratante da o promete a otro en contratación, por lo- que en el convenio le favorece. // Renta, tributo o servi- cio pagadero al señor, al propietario o a alguna entidad corporativa. // Personal. Servicio personal obligatorio - exigido por la ley a los vecinos de un pueblo para obras o servicios de utilidad común.- Diccionario Enciclopédi- co Abreviado Espasa Calpe.

por ello identificables como suplementos del salario. (24)

Nosotros hemos de analizar las prestaciones económicas de acuerdo con diversos criterios que conducen, según se adopten, a las subdivisiones que se presentan en el cuadro No. 13.

VII.- Suplementos del salario.

Es indiscutible que, como ya apuntamos, la capacidad adquisitiva del trabajador se incrementa en la proporción en que recibe el beneficio de ciertas prestaciones económicas que adicionan su ingreso monetario directamente, o le evitan una erogación que obligadamente tendría que efectuar, con la consiguiente posibilidad de dedicar el importe del gasto no efectuado a otros renglones de su presupuesto, por lo que aumentan indirectamente su ingreso.

Las prestaciones que se refieren a la satisfacción de necesidades estrechamente vinculadas con el costo de la vida como son las de alimentación, vestido y habitación, ya sea que su entrega se realice en dinero o en especie son las más claramente distinguibles como suplementos del salario por su misma naturaleza, existiendo otras, sin embargo, en donde cabría la duda de si el trabajador de no recibirlas emplearía parte-

(24) La Dirección General de Estadística, en las instrucciones para el llenado de la boleta mensual para la estadística Industrial, formulada como resultado del estudio de la Comisión Consultiva especializada en la que intervino la CONCAMIN así como la CANACINTRA (1961), enumera como prestaciones "las gratificaciones y subsidios por aumento del costo de la vida, despensas familiares, comedores, servicios sociales, o cualquier otro tipo de pago que aumente el salario".

Otro modo de apreciar la cuestión está representado por quienes consideran que "prestaciones" (económicas o sociales) son solamente aquellas ventajas o condiciones mejoradas en sus relaciones hacia el elemento laboral que exceden a lo que la ley obliga.

PRESTACIONES ECONOMICAS Y SOCIALESEJEMPLOS

CON RESPECTO AL COSTO DE PRODUCCION - LO AUMENTAN
POR EL CONCEPTO MANO DE OBRA

CON RELACION AL PODER DE COMPRA
DEL TRABAJADOR. (POR AMPLIARLO-
SE IDENTIFICAN CON LOS SUPLEMEN-
TOS DEL SALARIO

EFFECTO EN LA CAPACIDAD DE COMPRA	DIRECTAS _____	(1)	Pago al trabajador de una cantidad diaria para alimentos.
		(2)	Pago por el patrón de la cuota al IMSS que debería ser aportada por el trabajador.
	INDIRECTAS _____	(3)	Pago al trabajador de una cantidad diaria para su transporte.
		(4)	Alimentos sin costo para el trabajador o su transporte en vehículos del patrón, también sin costo para aquél.
	VOLUNTARIAS _____	(5)	Gratificación por comportamiento en trabajo, de entrega optativa para el patrón.
		(6)	Entrega de ropa para el trabajo - en los lugares que se requiere según reglamentos.
	OBLIGATORIAS _____	(7)	Gratificación anual por puntualidad y asistencia.
		(8)	Pago del importe del día festivo-cuando coincide con descanso semanal.
	GENERALES _____	(9)	Pago de 4 días del salario tabulado para todo el personal al salir de vacaciones.
		(10)	Depósito de la empresa del 10% sobre ahorros del trabajador.
PAGO DE TIEMPO NO LABORADO	PARA DESCANSO DEL TRABAJADOR _____	(11)	Vacaciones.
	PARA OTROS PROPOSITOS _____	(12)	Días festivos: cumplimiento de funciones sindicales, etc.
ESTRICTAMENTE SOCIALES	REFERENTES A LA SALUD DEL TRABAJADOR	(13)	Enfermería
		(14)	Deportes
	EN CUANTO A SU NIVEL Y CULTURA SOCIAL	(15)	Biblioteca, becas, etc.
		(16)	Botones de servicio

de su ingreso en satisfacerlas, como son las primas de seguro de vida, becas, etc.

Algunas prestaciones que el patrón paga en efectivo se traducen en un servicio para el trabajador. Tal es el caso de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (parte correspondiente al trabajador) y del Impuesto sobre la Renta; pero desde el punto de vista de aquél, las que amplían su capacidad de compra directamente son las que recibe en dinero, y las -- que la aumentan en forma indirecta son las que se les otorgan en especie.

Tiene interés para nuestro análisis, por otra parte, señalar la obligatoriedad o no obligatoriedad de las prestaciones, para apreciar la tendencia a la generalización de algunas de ellas y la importancia relativa que se les atribuye por parte del elemento obrero al incluirlas en los contratos colectivos de trabajo, entendiéndose que, dada la estructura de nuestro derecho laboral, la evolución de las prestaciones inicialmente voluntarias implica su reconocimiento posterior como obligatorias, ya que la frecuencia y persistencia de su aplicación en la práctica hacen que el uso y la costumbre les den ese carácter, puesto que a éstos se les considera fuente de derecho.

Los suplementos del salario a que nos venimos refiriendo pueden quedar establecidos sobre bases que requieren para su obtención un conjunto de circunstancias tan específico que--- las torna sumamente aleatorias y puede aún hacerlas inoperantes; por eso importa su distinción entre periódicas y circunstanciales

Por lo demás, lo extenso de su aplicación depende en mucho de que se deriven hacia la totalidad de los trabajadores de un establecimiento industrial o que beneficien solamente a aquellos que reúnen ciertas características o cumplen con determinados requisitos en los que muchas veces es posible apreciar la ventaja que el empresario trató de obtener, o el resultado positivo que pensó alcanzar condicionando la aceptación de la prestación respectiva, y muchas otras la intención manifiesta de hacer el menor desembolso posible, circunscribiendo a un determinado grupo al personal a que deba llegar el beneficio. De ahí que registremos los suplementos del salario subdivididos en aquellos de aplicación general y aquellos otros de aplicación condicionada.

De la simple observación del cuadro No. 14 se infiere que privan en los suplementos del salario vigentes en los establecimientos industriales investigados, las características de ser proporcionados en dinero (81.55%); ampliar la capacidad de compra del trabajador directamente (55%); y ser obligatorios, o sea consignados en un contrato colectivo (80%); de entrega periódica (86%) y de alcance general (70%). La presencia de la fuerza sindical se hace patente en el hecho de corresponder el mayor número de beneficios a los trabajadores que laboran amparados por un contrato colectivo respaldado por una organización obrera fuerte - casos de las industrias del cemento, del aluminio y de la laminación de acero - y de que es precisamente donde aquella no existe porque no se ha constituido un sindicato o éste es débil - casos de las industrias de elaboración de hielo seco y frutas y legumbres enla-

Cuadro No. 14

RESUMEN DE LAS CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LAS EMPRESAS INVESTIGADAS
SUPLEMENTOS DEL SALARIO QUE OTORGAN

Rama Industrial	Estab. No.	Suple-mentos	Direc-tas	Indi-rectas	En di-nero	En espa-cio o-servicio	Volun-tarias	Obliga-torias	Periódicas	Circuns-tancias	Gen-erales	Condi-ciones
I	1	13	7	6	7	6	4	9	9	4	6	7
II	2	5	2	3	2	3	-	5	4	1	4	1
III	3	13	6	7	7	6	3	10	12	1	8	5
IV	4	14	5	9	5	9	2	12	10	4	6	8
V	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6	2	1	1	1	1	2	-	2	-	-	2
	7	10	5	5	6	4	3	7	9	1	7	3
VI	8	11	8	3	8	3	1	10	9	2	6	5
VII	9	5	2	3	2	3	1	4	5	-	4	1
VIII	10	12	5	7	5	7	4	8	9	3	10	2
IX	11	10	4	6	5	5	3	7	9	1	6	4
X	12	9	6	3	5	4	1	8	9	-	9	-
	13	8	6	2	5	3	-	8	8	-	8	-
	14	5	5	-	5	-	-	5	5	-	5	-
	15	5	5	-	5	-	-	5	5	-	5	-
XI	16	10	7	3	5	5	-	10	8	2	8	2
	17	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
XII	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XIII	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XIV	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XV	21	1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
XVI	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XVII	23	10	4	6	6	4	3	7	9	1	7	3
TOTALES	23	146	80	66	81	65	29	117	125	21	102	44

Fuente: Investigación directa.

tadas, respectivamente - donde no se ha conseguido ningún suplemento del salario.

Encontramos vigentes en las empresas investigadas 146 prestaciones de tipo que analizamos, pero en virtud de que muchas de ellas existen en más de un establecimiento industrial, aunque con ciertas modalidades, es posible condensarlas en 32, - que se relacionan en el cuadro No. 15, donde se muestra lo extenso de su implantación como porcentaje total, encontrándose que se otorgan con mayor frecuencia las referentes a ropa de trabajo o para su uso no obligatorio en el trabajo (8.9%); ahorro, 6.4%; pago adicional para el disfrute de vacaciones -- (6.85%); con igual porcentaje, aproximadamente (6.16%), calzado para el trabajo o para su uso no obligatorio en él y pago adicional cuando se labora en días de descanso semanal; y finalmente con la misma proporción (5.47%), pago o subsidio para la alimentación y premios a la asiduidad y puntualidad.

Los cuadros números 16 y 17 contienen subdivisión de las mismas 146 prestaciones, pero atendiendo, primero, a las necesidades que tienden a satisfacer (tomando en cuenta, esencialmente, el punto de vista de quien las recibe) y, después, los resultados que se esperan de su otorgamiento (considerando dichos efectos por lo que respecta a quien las implanta o reporta).

En cuanto al primer aspecto, se nos revela que los suplementos del salario más generalizados, de los 98 que se orientan hacia la satisfacción de una necesidad específica se refieren a la salud y a la previsión en primer término; hacia el vestido y el calzado, en segundo, y en tercer lugar hacia

Cuadro No. 15

EMPRESAS INVESTIGADAS - SUPLEMENTOS DEL SALARIOEXTENSION DE SU APLICACION

		<u>SUPLEMENTO</u>	<u>No.</u>	<u>%</u>
ALIMENTACIÓN	1	Pago para alimentación.- Alimentos vendidos a menos del costo.- Alimentos gratuitos.	8	5.47
	2	Despensas familiares.- Artículos a precio de mayoreo (principalmente alimentos).	5	3.42
	3	Ropa de trabajo o para su uso no obligatorio en el trabajo.	13	8.90
	4	Calzado para el trabajo o para su uso no obligatorio en el trabajo.- Gratuito y subsidiado.	9	6.16
VESTIDO	5	Casas habitación construídas por la empresa y pagadas como renta. Préstamos o aval para ese objeto.- Ayuda para renta de casa.	6	4.11
	6	Pago de pasajes.- Ayuda o subsidio.- Servicio gratuito de transporte.	4	2.74
HABITACIÓN	7	Pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social (aportación de los trabajadores).	6	4.11
	8	Compensación por ambiente insalubre.	1	.69
PREVISIÓN	9	Dotación de jabón para baño	5	3.42
	10	Dotación de toallas.	4	2.74
Y	11	Aportación de la empresa sobre lo ahorrado por los trabajadores o sobre el salario devengado.	10	6.84
	12	Pago de prima de seguro de vida colectivo.	4	2.74
SALUD	13	Ayuda para gastos de defunción de familiares del trabajador.	3	2.05
	14	Ayuda para gastos de maternidad de las trabajadoras.	1	.69
FESTIVIDADES	15	Ayuda para gastos cada vez que los trabajadores aumentan su familia con un hijo.	1	.69
	16	Pago adicional para el disfrute del período de vacaciones.	10	6.85
VIDA	17	Pago del impuesto sobre la renta (Cédula IV) que corresponde al trabajador.	1	.69
	18	Gratificación de Navidad (Aguinaldo).	6	4.11

Continúa en la siguiente hoja

FESTIVIDADES	SUPLEMENTO		No.	¢
OTRAS (ninguna específica)	19	Canasta de Navidad.	1	.69
	20	Entrega de juguetes y dulces en Navidad (para los hijos de los trabajadores).	1	.69
	21	Gratificación por invento o procedimiento patentable.	1	.69
	22	Premios por "sugestiones".	1	.69
	23	Gratificación extra (además del "aguinaldo").	1	.69
	24	Premios por no tener accidentes.	1	.69
	25	Premios a la asiduidad y a la puntualidad.	8	5.48
	26	Sobrepago para el trabajo fuera del local de la fábrica.	3	2.05
	27	Pago adicional cuádruple por laborar en día festivo que coincida con el de descanso semanal.	6	4.11
	28	Sobrepago diferencial para trabajos en 2o. y 3er. turnos.	4	2.74
	29	Pago del día festivo que coincida con domingo o descanso semanal.	6	4.11
	30	Pago adicional cuando se labora en día de descanso-semanal.	9	6.16
	31	Descuento en compra de productos elaborados por la-empresa	5	3.42
	32	Pago adicional por cambio de horario para tomar alimentos o por tomarlos sin separarse de su sitio de-trabajo.	2	1.37
	32	TOTALES	146	100.0

Fuente: Contratos colectivos de trabajo - Investigación directa.

EMPRESAS INVESTIGADAS - SUPLEMENTOS DEL SALARIONECESIDADES QUE TIENDEN A SATISFACER

Rama	Establecimiento	Alimentación	Vestido y Calzado	Habitación	Transporte	Salud y Prevención	Esparcimiento	Obligaciones fiscales	Celebración de festividades	Ninguna Específica
		12	22	6	4	35	10	1	8	48
I	1	2	2	1	1	2	1	-	1	3
II	2	-	2	-	1	-	1	-	-	1
III	3	1	2	-	1	3	1	-	2	3
IV	4	1	2	1	-	5	-	-	-	6
V	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6	-	-	1	-	-	-	-	-	1
	7	-	2	-	-	4	1	-	1	2
VI	8	2	1	2	-	2	1	-	-	3
VII	9	1	2	-	-	1	-	-	1	-
VIII	10	-	2	-	-	3	1	1	-	5
IX	11	1	2	-	-	3	1	-	-	3
X	12	-	1	-	-	3	-	-	-	4
	13	-	1	-	-	3	-	-	-	4
	14	-	-	-	-	1	1	-	-	3
	15	-	-	-	-	1	1	-	-	3
XI	16	2	1	-	1	2	-	-	-	4
	17	1	-	-	-	-	-	-	1	1
XII	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XIII	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XIV	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XV	21	-	-	-	-	-	-	-	1	-
XVI	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-
XVII	23	1	2	1	-	2	1	-	1	2

Fuente: Contratos colectivos de trabajo.- Investigación directa.

EMPRESAS INVESTIGADAS - SUPLEMENTOS DEL SALARIORESULTADOS QUE SE ESPERAN DE SU OTORGAMIENTO

Rama	Reducir au- sentismo y fomento puñ tualidad y asistencia.	Despertar la inicia tiva del trabajador	Dar sensa ción de - seguridad al traba- jador	Fomentar hábitos de higiene	Halagar al personal en determi nadas fes- tividades	Evitar prég tamos, ayu dando en e- mergencia	Hacer accesi- ble el pro- ducto al tra- bajador	Ninguno Especifico
	15	2	4	9	8	5	5	98
I	1	1			1		1	9
II	-	-	-	-	-	-	1	4
III	2	1	1	-	2	-	-	7
IV	2	-	1	2	-	-	1	8
V	-	-	-	-	-	-	-	-
	2	-	-	-	-	-	-	-
	1	-	1	-	1	1	-	6
VI	2	-	-	-	-	2	-	7
VII	1	-	-	-	-	-	-	4
VIII	-	-	-	1	1	-	1	9
IX	1	-	1	2	-	-	-	6
X	-	-	-	2	-	-	-	7
	-	-	-	2	-	-	-	6
	-	-	-	-	-	-	-	5
	-	-	-	-	-	-	-	5
XI	1	-	-	-	-	-	1	8
	-	-	-	-	1	-	-	2
XII	-	-	-	-	-	-	-	-
XIII	-	-	-	-	-	-	-	-
XIV	-	-	-	-	-	-	-	-
XV	-	-	-	-	1	-	-	-
XVI	-	-	-	-	-	-	-	-
XVII	2	-	-	-	1	2	-	5

Fuente: Contratos colectivos de trabajo.- Investigación directa.

la alimentación.

Por lo que toca al propósito perseguido, el de reducir el ausentismo y fomentar la puntualidad destaca por comprender - el concepto de ayuda en cualquier forma para la solución del problema de habitación de los trabajadores, acerca del cual - se dejan sentir en la actualidad - y justo es así precisarlo - presiones sumamente fuertes sobre el empresario, fuera del deseo expreso de éste por lograr el objeto que nosotros con fines de análisis y simplificación le atribuimos. Le siguen en importancia el fomento de hábitos de higiene (entrega de jabón y toallas), extendido por su baratura seguramente, y el de halagar al personal en determinadas festividades cuya frecuencia se debe a que incluimos en él la entrega de gratificaciones de navidad o "aguinaldos"

VIII.- Complementos del salario

1.- Participación de utilidades:- La participación de utilidades, que representaba un vacío en la legislación del trabajo de nuestro país, fué siempre considerado por el Gobierno como uno de los asuntos más espinosos, puesto que podía afectar tanto a los más altos intereses de la parte patronal como a los más caros principios del sector obrero. Durmió, por ello, consagrado en la Constitución en espera de la reglamentación-respectiva durante cuarenta y cinco años. Además, se consideraba que su aplicación entrañaba uno de los problemas más complejos y difíciles de nuestro derecho laboral.

Los argumentos en pro y en contra de la implantación del sistema fueron abundantísimos. El elemento obrero, por conducto de sus agrupaciones más fuertes y organizadas, no dejaba -

de clamar ante el Estado que se impusiera su vigencia para hacer efectivo el precepto constitucional, conquista insatisfecha desde 1917 pero, fuera de servirle como un formidable tema retórico en sus embates, no llegó mas allá - en su totalidad cuando menos - por el temor de que la participación de utilidades, al asociar, al aproximar los intereses del obrero con los del capitalista, trajera como consecuencia irremediable la desaparición del concepto de la lucha de clases. Temía, también, que no pudiera subsistir la revisión bianual de los contratos colectivos.

El sector patronal veía en la participación de utilidades un paso hacia la copropiedad de la empresa por parte de los trabajadores y una intromisión inadmisible de los mismos en el aspecto administrativo. Se esforzó por recalcar su fracaso como sistema tendiente a aumentar la productividad del obrero y a contribuir a una más justa distribución del ingreso nacional remitiéndose a innumerables ejemplos de países donde se había implantado y en donde o nunca funcionó, o terminó canjeándose su liquidación por un "treceavo" mes en calidad de gratificación anual a solicitud de los propios trabajadores o alguna transacción equivalente.

El derecho a la participación es un derecho análogo al que tiene el trabajador sobre su salario. Esta analogía es tan estrecha que muchos han llamado a la participación en los beneficios sobre-salario. Es evidente, y no se discute, que el patrono tiene la obligación de pagarle al trabajador un salario justo, como al capital debe pagársele un interés justo. Salario justo que, para serlo, tiene que estar de acuerdo con las necesidades del trabajador, las posibilidades económicas de la

empresa y las superiores del bien común nacional. De aquí que cuando la empresa no pueda pagarlo, su obligación no caduca, y mal podría, en buena lógica, apropiarse todos los beneficios empresariales y continuar su progreso y enriquecimiento indefinido sin haber satisfecho antes todas las exigencias de la justicia.

A las empresas colocadas en tales circunstancias no repugnaría en forma alguna aceptar, por esa sola razón, que el contrato de trabajo lleve consigo un derecho en la participación de los beneficios, ya que el salario justo no fué pagado a su debido tiempo y continúa debiéndose. Y como el salario es de derecho natural, la participación que lo completa tiene que ser de la misma naturaleza. (25)

La anterior afirmación de apoyo doctrinario al derecho del trabajador respecto al asunto que nos ocupa, viene a resumir una muy buena parte de la enorme cantidad de literatura existente en torno de dicho tema, y nos hemos servido de ella por que conviene dejar suficientemente definida la naturaleza del pago que el trabajador recibe por el concepto aludido, en virtud de la serie de confusiones a que se prestaría el atender a tantas y tantas manifestaciones que en relación con él se han hecho en México en los últimos dos años, hasta convertirlo en un lugar común.

El tratadista francés Pothiers arguye que la distribución de las utilidades entre los trabajadores al final del año fiscal no corresponde a otro beneficio que al salario no pagado-

(25) LONDOÑO, Carlos Mario.- "La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa".- Ediciones RIALP, S.A., Madrid, 1962, Pág. 29.

por lo que el dársele no constituye un acto de liberalidad, sino de estricta justicia (26).

Agregaremos que en la esencia del precepto constitucional se encontraba la misma idea expresada en las palabras finales del diputado constituyente Carlos L. Gracidas, en su discurso dentro del debate de aprobación del artículo 123 de nuestra-- Carta Magna, en 1917: "...Luego quedamos en que la justa re-- tribución será aquella en que, sin perjudicar al precio del-- producto, elevándolo de precio, dé al trabajador una parte -- de las utilidades que va obteniendo..." (27).

El reconocimiento de la participación en las utilidades - de las empresas como integrante del precio al factor económi-- co trabajo es, asimismo, general y de trascendental importan-- cia, según se manifiesta en un estudio llevado a efecto por la Organización Internacional del Trabajo, en el que se afirma - que la reciente evolución de las doctrinas económicas, al po-- ner en relieve la estrecha relación que existe entre los nive-- les de ingresos, los gastos de los consumidores y el volúmen-- de actividad económica, ha contribuido a llamar la atención - sobre la posibilidad de reducir las fluctuaciones del mercado mediante el poder adquisitivo de los salarios y que, como re-- sultado, el interés por las posibilidades que la participación de beneficios ofrece como medio de fomentar la colaboración - entre empleadores y trabajadores y aumentar la productividad--

(26) DIAZ Buisén José.- "Doctrina y Legislación sobre la Par-- ticipación de Utilidades".- "Revista Mexicana del Traba-- jo", Tomo X, Nos. 3 y 4, Marzo - Abril de 1963. México,- Pág. 76.

(27) TRUEDA Urbina, Alberto.- "El Nuevo Artículo 123".- Edi-- torial Porrúa, México, 1962. Pág. 54.

de la mano de obra, se ha extendido mucho más (28).

Al cristalizarse en realidad la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, entre nosotros, tomó cuerpo como una percepción independiente del salario de acuerdo con una correcta interpretación de la razón que se expuso para excluirla del cómputo de indemnizaciones que a los trabajadores deban pagarse, ya que se adujo que "...si bien es un derecho derivado de la prestación misma de los servicios, tiene un fundamento distinto al salario. Este es la cantidad que debe pagarse invariablemente al trabajador a cambio de su actividad, en tanto que la participación en las utilidades es el derecho que corresponde al trabajador a participar en los beneficios de la producción." (29).

La validez de los conceptos anteriores no resistiría al sometersele a un estricto análisis desde el punto de vista económico, ya que se refiere al salario contemplando solo su rígida acepción legal y ésta - fuera de la de salario mínimo, que es la que más se le aproxima - dista mucho de identificarse con la del salario justo que, como hemos visto, es la que hace comprensible la naturaleza de las tantas veces citada---participación.

Estas dos diferentes formas de concebir el salario nos -- permiten localizar el origen de casi todas las discrepancias en cuanto a la calificación del tipo de ingreso a que corres-

(28) NARASIMHAN, P.S.- "La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa".- Revista Internacional del Trabajo.- Vol. XLII, Núm. 6, Dic. 1950. Pág. 490.

(29) Exposición de Motivos a la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.- Rev. Mex. del Trab., Abril, 1963, Pág. 37.

ponde lo que el trabajador obtiene por concepto de su participación en las utilidades del empresario.

Para nosotros es salario ex-post, una parte del salario - justo cuyo pago se difiere por requerirse un cierto tiempo para determinar su existencia y proceder a su cuantificación. - En este sentido con la participación se complementa, no se adiciona el salario; y el derecho a ella no "nace en el momento en que la utilidad existe (30)", sino que es el mismo que el derecho al salario (precio pagado por el uso de la fuerza de trabajo ajena, en términos estrictamente económicos) base misma del sistema capitalista en que vivimos.

Si bien nuestro Gobierno, por otra parte, además de la necesidad de cumplir con el imperativo de la Constitución, que representaba letra muerta por no haberse reglamentado, adoptó la decisión de implantar el régimen de participación de utilidades movido por la noción de ciertos valores como la justicia y la paz social, y atendió razonamientos de tipo económico al nivel nacional, conviene indicar que los sectores obrero y patronal lo han visto, fundamental y respectivamente, como de escaso valor económico pero significando un histórico avance que habrá de culminar con la cogestión de las empresas, el primero, y el segundo, con sentido netamente utilitario, como un medio de aumentar el rendimiento del trabajador y la prosperidad del negocio, que a la vez esfumará un tanto la conciencia de la lucha de clases.

Dentro del campo de estudio de nuestro trabajo hemos de -

(30) Considerando segundo, punto 23, Resolución aprobada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.- "Instructivo de la Resolución", editado por la propia Comisión.- México, 1964. Pág. 88.

examinar principalmente dos de las excepciones que favorecieron a algunas empresas investigadas, a saber, por ser de nueva creación y por considerarse pequeñas industrias o tener un capital o ingresos menores a los fijados como mínimo por la Comisión.

El estudio que presentó el sector de empresarios al Secretario del Trabajo y Previsión Social respecto a las bases para reglamentar la fracción IX del artículo 123 constitucional, en lo conducente, expresaba que deberían excluirse: a) Las empresas de nueva creación, cuando produzcan bienes o servicios nuevos en México, argumentando que la reforma a la Constitución permitía excluir "las empresas de nueva creación que justifiquen sus condiciones particulares". Con fundamento en ello se indicó que la restricción señalada tendía a precisar esas condiciones, ya que si una empresa nueva produce bienes o servicios que ya están siendo producidos por otras, sólo se favorecería la competencia desleal. Las empresas nuevas no suelen tener utilidades en los primeros años y, de esta manera, deberían quedar exceptuadas del pago de utilidades durante los primeros. Si las obtuvieren, esto mismo demostraría que su exclusión no era necesaria.

En cambio, la creación de nuevas empresas que produzcan bienes o servicios nuevos debiera ser favorecida y estimulada para el desarrollo económico de México, como lo señala la Constitución. Si el producto o servicio es totalmente nuevo en México, aun cuando fuera producido por una empresa ya existente, debería exceptuarse, con tal de que la unidad, sucursal, sección, etc., que lo produjera, pudiera ser contablemente iden-

tificada.

Se solicitó que el término de excepción fuese de 5 años, - cuando menos, para que realmente se produjeran los beneficios de alentar y ayudar el desarrollo económico del país; antes - de ese tiempo no existe una verdadera consolidación de las em- presas. b) Las pequeñas industrias y los talleres familiares, en los términos de lo preceptuado por los artículos 206, 207, y 208 de la Ley Federal del Trabajo, por las mismas razones - que obligaron a dicha Ley a darles tratamiento especial y c)- Las empresas con capital en giro inferior a \$100,000 y las que tuvieran ingresos menores a \$300,000, ya que empresas de tan- pequeña magnitud se verían ahogadas por la obligación de par- ticipar utilidades.

Por su parte, el sector obrero no admitía ninguna excepción por considerar que cualquiera sería discriminatoria y limitaría el derecho irrestricto de todos los trabajadores a recibir par- ticipación.

Las reformas a la ley laboral no realizaron del todo el - anhelo patronal, ni el obrero, aunque se tuvieron a la vista- según la correspondiente exposición de motivos, puesto que se exceptuaron: a) Durante los 2 primeros años de funcionamiento a las empresas de nueva creación y hasta 5 años a aquellas -- que, además de ser de nueva creación, se dedican a la elabora- ción de un producto nuevo. En el caso de las primeras, por es- timarse que un período de dos años es suficiente para normali- zar su funcionamiento; respecto a las segundas se estimó que- la introducción de un producto nuevo contribuye a fomentar el progreso general del país e implica un riesgo que amerita una

mejor consideración. b) Las empresas que tengan un capital menor del que posteriormente fijaría la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio, en virtud de que era preferible determinar así el capital de la llamada pequeña empresa, pues mediante ese sistema es posible que se esté pendiente de las transformaciones económicas y variar periódicamente el tope que se hubiera fijado. Respecto a este asunto, la Comisión, tomando en cuenta la situación de las personas físicas y morales dedicadas a las actividades económicas con bajo nivel de ingresos, obtenidos merced al esfuerzo preponderantemente personal, a las que sería antieconómico obligar a compartir sus utilidades, con riesgo de cegar fuentes de trabajo y de producción de las clases menos afortunadas, acató la resolución de la Secretaría del Trabajo, apegándose a la Ley, de fijar el capital mínimo de las empresas exceptuadas de repartir utilidades incluyendo a las personas físicas cuyo capital no genere un ingreso anual declarado al Impuesto sobre la Renta superior a----- \$120,000 y a las personas morales cuyo capital sea inferior a \$25,000 y cuyos ingresos anuales declarados al Impuesto sobre la Renta no excedan de \$125,000, entendiéndose por ingreso, para el efecto, la cantidad total percibida por la empresa, ya sea que se encuentre gravada en una o en varias cédulas. En caso de que la declaración comprenda un período inferior a un año, los ingresos deberán elevarse al período de un año (31)

Cobran también importancia para nuestra investigación, --

(31) Respecto a esta excepción, podrían aplicarse los comentarios hechos en cuanto a las excepciones del pago del salario mínimo.

por influir en la determinación de la utilidad repartible en forma definitiva, ciertas características de las empresas investigadas: la determinación del peso de la fuerza de trabajo y la situación en que quedaron aquellas que venían entregando algunas cantidades a sus trabajadores, antes de la modificación de la Ley, por concepto de participación.

En cuanto al primer punto, quedó íntegramente a cargo de la Comisión el encontrar la fórmula a aplicarse para cuantificar la proporción en que los trabajadores habrían de participar en las utilidades de las empresas a las que prestaron sus servicios, sin desatender los criterios señalados por la Congregación. Dicha fórmula consideró al capital en giro y a la fuerza de trabajo como elementos generadores de las utilidades, en forma proporcional, de modo que, remitiéndonos a la clasificación contenida en el cuadro número 1, segunda parte, de nuestra tesis, sería lógico pensar que las empresas de las ramas con una composición orgánica en la que prepondera el capital fijo sean las que menores utilidades repartan, por trabajador en nómina.

Refiriéndonos al segundo aspecto, o sea la situación especial que planteaban los establecimientos industriales que estaban repartiendo utilidades a sus trabajadores, ameritó que muy recientemente (marzo de 1964), se adicionara un segundo párrafo al artículo 7o. transitorio del Decreto que adicionó y reformó la Ley Federal del Trabajo en 1962, para quedar en los términos siguientes: "Las empresas (que estén en esas condiciones) podrán descontarlas de la cantidad que les corresponde repartir de conformidad con las disposiciones de esta -

Ley, pero si esta fuese menor, continuarán pagando la diferencia que resulte a favor de los trabajadores.

No se considerarán estos pagos como hechos sobre utilidades y, por lo tanto, no serán susceptibles de descuento, sino considerados como complementos del salario cuando los patrones los carguen a sus costos o gastos".

Vamos a exponer a continuación algunas observaciones en relación al tema que en esta parte de nuestro estudio tratamos, adelantando que no podrían ser completas ni mucho menos, en virtud de que en las fechas que efectuamos nuestra investigación en pocas empresas se había determinado la utilidad repartible o, en algunas otras, se encontraba en estudio de las comisiones mixtas de empresa la determinación del monto que debiera corresponder a los trabajadores individualmente.

Cemento:- Se tenía expresamente convenida por las partes, mediante cláusula contractual, a efecto de que los trabajadores tuvieran una participación en los beneficios de la empresa, una prima en favor de todos ellos consistente en \$1.50 por tonelada de productos elaborados en la Fábrica, pero salidos o consumidos en ella; \$1.00 para distribuirse mensualmente entre los trabajadores de planta, proporcionalmente a los días de asistencia de cada uno, sin tomar en cuenta el tiempo extraordinario, y los \$0.50 restantes también para distribuirse con la misma periodicidad entre los mismos trabajadores, pero ello los trabajadores que faltasen injustificadamente a sus labores dos o más veces en el transcurso de seis meses no tendrían derecho a recibir esta prima en el mes o meses en que tuvieran la segunda o siguientes faltas injustificadas.

Las primas que dejaran de percibir los trabajadores que -
tuvieran faltas de asistencia se distribuirían proporcionalmente
entre los demás trabajadores.

Se tenía pactado, también, por las partes, que el sistema
anterior estaría vigente sólo en tanto que el Gobierno no dig-
tara la reglamentación oficial sobre participación de utilida-
des; pero que tan pronto como esa reglamentación fuera expedi-
da y tuviera la obligatoriedad general, la prima concedida --
quedaría insubsistente y sin ningún valor ni efecto legal al-
guno, si la reglamentación imponía a la empresa una obliga-
ción económica mayor de \$1.50 por tonelada de sus productos -
durante un mes. Si la reglamentación resultara inferior a la-
prerrogativa concedida, ésta subsistiría en lugar de aquella-
en beneficio de los trabajadores. Se establecía, finalmente,-
que en ningún tiempo y por ningún motivo podrían acumularse -
la prerrogativa de la empresa y la participación de utilida-
des que estableciera el Gobierno.

El importe que venía recibiendo el total de los trabajado-
res por el anterior concepto, resultó ser superior que el cal-
culado a base de aplicar la reglamentación gubernamental, una
vez expedida, mas no dejó de haber dificultades porque se afec-
tó el monto de lo percibido por algunos trabajadores en lo in-
dividual.

Artículos de aluminio:- Se repartió poco más de medio mi-
llón de pesos entre 470 trabajadores, aproximadamente (32).

(32) En éste, como en los casos subsiguientes, el número de -
trabajadores sujetos al reparto fué mayor, aun cuando no
sensiblemente, puesto que se incluyen a quienes causaron
baja y a los eventuales que laboraron en las empresas más
de 60 días, por Ley.

Laminación de acero:- 7.7 millones de pesos a repartirse entre todos los trabajadores sujetos al reparto, del conjunto de 4 establecimientos industriales que forman la División Sur de uno de los mayores consorcios industriales de México. Resulta difícil, por tanto, para nosotros, determinar su proporción.

Productos químicos básicos:- Dos empresas exceptuadas; -- una por ingresos inferiores al límite fijado por la Ley y --- otra por elaborar un producto nuevo en el país. La tercera empresa estaba en vísperas de repartir \$1,128,000 entre 650 trabajadores.

Abonos y Fertilizantes:- Declarando 8 millones de pesos - de utilidad bruta, se estimaba que correspondería una cantidad entre \$100 y \$500 por trabajador.

Artefactos diversos de hule:- Se repartieron 4.5 millones de pesos entre 1250 trabajadores. Lo anterior equivalió aproximadamente a una entrega de 3 semanas a 2 meses de salario para cada trabajador, según hubiera sido mayor su ingreso en el año de 1963.

Alambres:- La empresa liquidaba, por obligación establecida en el contrato colectivo, la segunda semana de diciembre - de cada año y a cada trabajador, como anticipo de reparto de utilidades del año que terminaba, el equivalente a 30 días de salario para los que hubieran trabajado el año completo, o -- proporcionalmente al tiempo laborado, en la inteligencia de - que, si la suma que les correspondiera a los trabajadores por concerto de reparto de utilidades excediera a la que se entrega a cada trabajador, la empresa pagaría la diferencia en -

la fecha determinada por la Ley; pero si la cantidad que correspondiera a cada trabajador fuere inferior al anticipo que le hubiere dado la empresa, no tendría que devolver ninguna cantidad porque la empresa absorbería esa diferencia.

Tampoco en esta empresa fué mayor el monto individual por trabajador al aplicarse la fórmula de la Comisión Nacional.

Textiles:- Tres empresas exceptuadas por ingresos menores al mínimo que hemos citado y una por ser de nueva creación y fabricar, además, un producto nuevo en el país.

Fundición de fierro:- Exceptuada por ingresos menores al mínimo.

Calzado de plásticos:- Exceptuada por ser de nueva creación.

Frutas y legumbres enlatadas:- Exceptuada por ingresos inferiores al mínimo establecido por la Ley.

Elaboración y envase de bebidas alcohólicas:- Se repartieron 4.5 millones de pesos, equivalente a 5 meses de salario para quienes menos ganan dentro de la empresa. Se nos comentó que se había dado el caso ahí de que "los trabajadores invitaron al Director General a entrar a la repartición aunque no le correspondiera".

Elaboración de hielo seco:- Exceptuada por ingresos inferiores al mínimo establecido por la Ley.

Capítulo Cuarto

"SUBSTITUTOS Y DEDUCCIONES DEL SALARIO"

I.- Naturaleza de los substitutos del Salario

Dentro del esquema de prestaciones económicas y sociales- (cuadro No. 13), presentamos algunas dignas de tomarse en cuenta por significar un egreso, generalmente de consideración, - para el empresario, en forma de cantidades que se entregan al trabajador sin que exista un servicio directo e inmediato como contraprestación y que pueden ser iguales, en su monto, al salario, o solamente a parte de él. Nos referimos a las comprendidas por la denominación de "pago de tiempo no laborado", cuyos principales renglones son: vacaciones, días festivos, - facilidades para el cumplimiento de funciones sindicales, jubilaciones, retiros, indemnizaciones y subsidios por incapacidad para el trabajo.

Los objetivos que persiguen pueden ser reponer las energías del trabajador, darle oportunidad de atender actos cívicos o conmemorar en alguna forma determinadas fechas o, finalmente, permitir que el trabajador y/o su familia subsistan durante el tiempo y bajo las circunstancias en que aquél se ve privado del salario y que de no existir un substituto carecería de medios de vida, teóricamente, aceptando el supuesto de su falta de previsión e incapacidad económica para el ahorro.

Esto es; siendo el salario la única fuente de la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia de ellos y de sus familias, todo hecho que implique pérdida o disminución del mismo, causa a todos ellos perjuicios trascendentales. En el desempeño de sus labores, el obra

ro se halla constantemente amenazado por multitud de riesgos-objetivamente creados por el equipo mecánico que maneja o por las condiciones del medio en que actúa, y cuando tales amenazas se realizan, causando accidentes o enfermedades, fatalmente acarrearán la destrucción de la base económica de la familia. Lo mismo ocurre con otros riesgos no considerados como profesionales, tales como las enfermedades generales, la invalidez, la vejez o la muerte prematura, que si bien a todo ser humano amenazan, es entre los trabajadores donde más estragos causan cuando se realizan, por cuanto a que para el hombre que no tiene otro ingreso que la retribución del esfuerzo personal que desarrolla, todo acontecimiento que paralice su actividad aniquila sus posibilidades de adquisición.

Dentro de una perspectiva amplia y certera no se puede considerar el salario sólo como el precio del trabajo, sino como un hecho social, como el único ingreso del obrero y la fuente-exclusiva de recursos para la satisfacción de todas sus necesidades, y no puede desdeñarse la imperativa exigencia humana y justa de que este ingreso único tenga la amplitud suficiente para que el trabajador pueda obtener todo aquello que le es imprescindible (1).

Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que producen siniestros que afectan su vida activa son de dos tipos: - 1) biológico y 2) económico - social. En el primer grupo quedan comprendidos todos aquellos que afectan directamente el organismo del hombre, como la enfermedad, maternidad, riesgos

(1) Exposición de motivos de la Ley del Seguro Social.- Diario Oficial de la Federación del 19 de enero de 1943.

profesionales, invalidez, vejez y muerte. El segundo grupo - comprende: cesantía o paro, viudez, orfandad y subsidios familiares (2).

II.- Campo de la Seguridad Social.-- Compete a la disciplina científica de la Previsión ocuparse de los riesgos como "hechos o posibles acontecimientos futuros o inciertos, con el fin de evitarlos, o reducir o compensar sus efectos. Con relación a esos hechos, la previsión puede consistir en impedirlos, desplazarlos o asegurarlos. La Previsión Social es la rama que aplica a las ciencias sociales el método y manera de estudiar especial de la ciencia de la Previsión.

La naturaleza económica del seguro se manifiesta por cuanto es una institución que trata de evitar las consecuencias económicas que se producirían por la realización de un riesgo. (3).

La vigencia del régimen de seguridad social constituye -- "el reconocimiento de que el individuo activo es un valor económicamente positivo, que es preciso conservar para evitar -- que se transforme en un elemento negativo"(4). Su implantación tiende hacia la universalidad, ya que su fin es proteger a la población activa, es decir, el de cuidar de la integridad de su salud, rehabilitar al hombre y darle préstamos sobre la ba

(2) Clasificación del Dr. Julio Bustos, citada por el Ing. Miguel García Cruz en su obra "La Seguridad Social - Bases, evolución, importancia social y política".- México, 1955. Pág. 39.

(3) BONILLA Marín, Gabriel.- "Teoría del Seguro Social", México, 1945. Pág. 13.

(4) HERRERA Gutiérrez, Alfonso.- "Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social", México, 1955. Pág. 11.

se de compensar la incapacidad de ganancias por falta de trabajo, así como cuidar y proteger los recursos humanos contra la destrucción y el desgaste, preservando a la población de la miseria, la angustia y el sufrimiento.

Comprendiendo la liberación de la miseria y la de proteger la salud, la educación, las condiciones decorosas de una vida mejor del hombre y, principalmente, el de asegurarle un trabajo adecuado y seguro, la seguridad social integra los principios y los sistemas rectores de los que se derivan la salud y el bienestar del hombre y, finalmente, de la gama de valores que identificamos con la felicidad de la comunidad (5), y aspira a constituir un amparo aun contra el subempleo (6), referido especialmente a los países como el nuestro.

El maestro Miguel García Cruz ha elaborado una definición de la Seguridad Social que tiene el mérito de colocarla con la categoría científica que le corresponde y comprender en ella todos sus atributos y aspiraciones:

"La Seguridad Social es ciencia y un derecho público, de observancia obligatoria y aplicación universal, para el logro solidario de una economía auténtica y racional de los recursos y valores humanos, que asegura a toda la población una vida mejor, con ingresos y medios suficientes para una existencia decorosa, libre de miseria, temor, enfermedad, ignorancia y desocupación, con el fin de que en todos los países se establezca, mantenga y acreciente el valor intelectual, moral y -

(5) CRUZ y Cruz, Luis.- "La Seguridad Social se considera como una Ciencia Importante", Revista Mexicana del Trabajo. Tomo X, Nos. 11 y 12, Noviembre - Diciembre, 1963, Pág. 98.

(6) Instituto Mexicano del Seguro Social.- "Declaración de México".- México, 1960. Pág. 11.

filosófico de su población activa; se prepare el camino a las generaciones venideras y se sostenga a los incapacitados eliminados de la vida productiva" (7).

Ahora bien; el propio Ing. García Cruz, citando a Rubinow, indica que al iniciarse el seguro, su función se extendió como un medio para reparar las pérdidas a través de las prestaciones en metálico, pero que la experiencia obligó posteriormente a enfocar su acción para restablecer la capacidad de ganar y prevenir los riesgos hasta llegar al grado de perfeccionamiento actual.

Podemos nosotros distinguir en esa afirmación, detrás de los tres propósitos enunc'ados, la existencia de prestaciones de diferente clase, a saber: 1) en dinero y 2) en especie o -servicios (8).

Al presente capítulo de nuestra tesis corresponde estudiar estrictamente, como substitutos del salario, a las prestaciones en dinero, que pueden consistir en la entrega de una suma global, por una sola vez, o en el pago de cantidades periódicas en forma temporal o vitalicia, Dichas prestaciones (9) -- suelen llamarse "subsídios" cuando son de corta duración y a las vitalicias o de larga duración se les denomina "pensiones".

Puesto que la realización de un riesgo puede ocasionar --

(7) GARCIA Cruz, Miguel, Ing.- "La Seguridad Social es Cien--cia", Investigación Económica, Vol. XXI, Segundo Trimestre de 1961, No. 82 (sobretiro especial). Pág. 258. El subrayado es nuestro.

(8) Desde otro punto de vista, las prestaciones pueden ser -- subdivididas en reparadoras y preventivas.

(9) Contemplado por la teoría de los seguros, el término "pres--tación" adquiere otro significado, además de los apunta--dos en otras partes de nuestro estudio: "indemnización; -conjunto de obligaciones del asegurador en caso de sinies--tro".

disminución o pérdida del salario o ingresos, un aumento de gastos o, simultáneamente, ambas cosas, gran parte de las prestaciones que otorga la seguridad social son más bien suplementos del salario en el sentido con que los consideramos en el capítulo anterior. Tal es el caso de la prestación de servicios médicos, farmacológicos, etc.

Vamos a subdividir las ramas que reconoce la Organización Internacional del Trabajo como formando parte de la Seguridad (10), agrupándolas de acuerdo con el criterio que hemos venido empleando para la estructuración de nuestro trabajo y tomando en consideración solamente las vigentes en nuestro país. Ellas son:

1.- Suplementos del salario

A.- Médicas

- a.- en caso de riesgos profesionales
- b.- en caso de enfermedad general y maternidad

2.- Substitutos del salario

A.- Subsidios

- a.- de riesgos profesionales
- b.- de enfermedad general y maternidad
- c.- de desempleo

B.- Pensiones

- a.- de vejez
- b.- de invalidez (11)
- c.- a los supervivientes (11)

(10) Organización Internacional del Trabajo.- "Norma Mínima de la Seguridad Social", Ginebra, 1951. Pág. 27.

(11) o subsidios; por enfermedad general o por riesgo profesional. La distinción es, como hemos visto, relativa, dependiendo de la duración de la incapacidad. En cuanto a su clasificación de riesgo, se atiende a su origen (profesional o social).

d.- asignaciones familiares

3.- Estrictamente sociales

a.- enseñanza popular

1.- El Seguro Social en México:- Interesa cubrir, aun cuando sea a grandes rasgos, la evolución del Seguro Social en -- nuestro país. Desde el año de 1917, el primer jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, expresó en un -- mensaje dirigido al Congreso que "con las leyes protectoras -- del elemento obrero y con la implantación de los seguros de -- enfermedad y de vejez, entre otras leyes, las instituciones-- políticas de México cumplirían su cometido atendiendo satisfactoriamente las necesidades sociales", por lo cual en la fracción XXIX del artículo 123 constitucional se consideró de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social que comprendiera seguros de invalidez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos.

Algunos años después, al elaborarse la Ley Federal del Trabajo, se pensó incluir el régimen del seguro social como capítulo de ese ordenamiento, según proyecto presentado el 5 de noviembre de 1928 por los señores Gracidas, Cervantes Torres y Rosales, proyecto que no llegó a quedar comprendido en la citada ley.

Posteriormente, en la Secretaría de Gobernación y en la Secretaría del Trabajo, se efectuaron proyectos de Ley del Seguro Social, que tampoco llegaron a cristalizar en una ley.

Estimándose inaplazable la necesidad de un régimen de seguridad social, el Gobierno del General Avila Camacho expidió

el día 17 de enero de 1943 la Ley que hoy se encuentra en vigor, misma que se ha modificado en tres ocasiones (en los años de 1947, 1956 y 1959) para actualizar sus prestaciones, nivelar su estado financiero y ampliar su radio de acción.

Durante el actual Gobierno los beneficios del Seguro Social se han extendido, cada año, a más de medio millón de habitantes. Esta expansión significa un aumento anual superior al 15%, o sea 5 veces más veloz que el crecimiento de la población, y es tan acelerada que si pudiera sostenerse el mismo ritmo en los años venideros, en el curso de los dos próximos periodos presidenciales estaría cubierta por el Seguro Social toda la población asegurable.

Hasta 1962 el Instituto Mexicano del Seguro Social se desarrolló dentro de los límites de la población asalariada de las ciudades. Así era necesario que lo hiciera para que pudiera establecerse y consolidarse sobre la base más firme; los obreros y los empleados de las empresas privadas más grandes, en las que los trabajadores contaban con una ocupación constante y mejor remunerada, y de las que se podían recoger, con mayor facilidad y eficacia, tanto las cuotas de los trabajadores como las de los patrones. Esta etapa abarcó desde 1944, en que se fundó el Instituto, hasta 1962, en que es muy probable que el 80% de la población asalariada urbana del país estuviera ya amparada por esa institución.

En 1963 comenzó la segunda etapa del desarrollo histórico del Instituto en que se va extendiendo este servicio social a la población asalariada rural y a los que trabajan por su propia cuenta, tanto en las ciudades como en el campo. Es una e-

tapa más difícil y que puede, por consiguiente, ser más lenta, porque se trata de incorporar a los trabajadores cuyo empleo es menos estable; cuyos salarios son más bajos y más variables, y cuya dispersión geográfica es mucho mayor. En consecuencia, el Estado tendrá que aportar una proporción superior a la actual, para suplir la insuficiencia de las cuotas de los trabajadores, cuando éstos sean asalariados, o para suplir también las cuotas de los patronos, cuando se trate de trabajadores independientes (12).

Las fechas de iniciación de afiliación y servicios en los tres municipios de la zona investigada han sido: Afiliación, - en Cuautitlán y Tlalnepantla, mayo 5 de 1948; en Tultitlán, - septiembre 10. de 1951. Servicios, en Cuautitlán y Tlalnepantla, agosto 10. de 1948; en Tultitlán, mayo 10. de 1953. Los tres municipios se encuentran bajo el control del Departamento de la Circunscripción Territorial del Estado de México (13).

III.- Substitutos del salario:- La pérdida de los salarios puede ser en forma transitoria o definitiva, de una manera total o parcial. Teniendo en cuenta esas distintas posibilidades, la incapacidad para el trabajo que ocasiona la pérdida de salario da lugar a la siguiente clasificación:

- a.- Incapacidad temporal parcial
- b.- Incapacidad temporal total
- c.- Incapacidad permanente parcial
- d.- Incapacidad permanente total
- e.- Muerte

(12) PARRA Germán, Manuel.- "El Desarrollo y el Costo de la Seguridad Social".- Excelsior, diciembre 26 de 1963.

(13) "Código del Seguro Social", José Rodríguez Sandoval, Compilador - Editor. Monterrey, N. L., 5a. edición, 1961. - Pág.827.

Estas diversas consecuencias de la realización del riesgo motivan prestaciones en dinero distintas en naturaleza y cuantía. La Organización Internacional del Trabajo ha indicado que con respecto a cualquier pago periódico que efectúe el Seguro Social y con miras a que sea suficiente para mantener a la familia del beneficiario en buenas condiciones de salud y decorosamente, la cuantía de la prestación, expresada como un porcentaje - en el momento que se otorgue - de las ganancias de un jornalero corriente, adulto, masculino, deberá, como mínimo, sujetarse al siguiente cuadro.

Cuadro No. 18

PAGOS PERIODICOS A BENEFICIARIOS - TIPO

RIESGOS	BENEFICIARIOS - TIPO	Porcentaje
Incapacidad para trabajar	Hombre con mujer y dos hijos a su cargo	50
Desempleo	Hombre con mujer y dos hijos a su cargo	40
Vejez	Hombre con mujer, en edad de pensión	40
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: incapacidad para trabajar	Hombre con mujer y dos hijos a su cargo	50
Pérdida total de la capacidad o disminución correspondiente de las facultades físicas	Hombre con mujer y dos hijos a su cargo	50
Muerte del sostén de la familia	Viuda con dos hijos a su cargo	40
Maternidad	Mujer	50
Invalidez	Hombre con mujer y dos hijos a su cargo	40
Muerte del sostén de la familia	Viuda con dos hijos a su cargo	30

Fuente: O.I.T. "Normas Mínimas de la Seguridad Social".- Ginebra, Suiza.

A la vez, la propia O.I.T. insiste en dos principios al respecto.

10.- Debe dejarse a salvo la necesidad de no perjudicar la voluntad del beneficiario para volver al trabajo y, en el caso del retiro de una ocupación remunerada, en lo relativo a las contingencias biológicas a largo plazo, tener en cuenta la su puesta reducción de gastos.

20.- Las prestaciones deberán revisarse después de cambios apreciables en el nivel general de ganancias, cuando fueren producidos por cambios apreciables en el costo de la vida, pues se reconoce que éste afecta las prestaciones económicas en virtud de que una baja en el poder adquisitivo de la moneda ocasiona frecuentemente que las prestaciones en dinero que pudieron haber sido correctas en el momento de ser concedidas, resulten con el tiempo insuficientes. Si la depreciación de la moneda es rápida, afecta hasta las prestaciones a corto plazo; y si esa depreciación es lenta, afecta las prestaciones a largo plazo. Para evitar esos inconvenientes hay la idea, cada vez mas generalizada, de ajustar sistemáticamente las prestaciones en función de la disminución del poder de compra de las pensiones; esto equivale a aplicar una escala móvil de prestaciones basada en índices del costo de la vida (14).

1.- Subsidios y pensiones

A.- Riesgos Profesionales:- Cuando el asegurado sufre un accidente que lo incapacita temporalmente para la ejecución de su trabajo, el Seguro Social, hasta antes de la reforma a la Ley de 1956, concedía un subsidio equivalente al 75% del -

importe de su salario mientras duraba su inhabilitación; mas, para hacer a aquella congruente con la Ley Federal de Trabajo, que poco antes se había modificado en este aspecto, a partir del citado año el subsidio se elevó al 100%, ampliándose el plazo en que se otorga, mientras se determina la incapacidad permanente o total del asegurado, de 52 a 72 semanas (15).

Si el riesgo incapacita parcial y permanentemente, el asegurado recibe una pensión equivalente al porcentaje fijado -- por el artículo 327 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado a la tabla de pensiones establecidas para la incapacidad total o permanente. Estas últimas representan el 75% del salario -- promedio del grupo de cotización.

Si se produce la muerte a consecuencia del riesgo profesional, se entrega a la viuda una pensión permanente equivalente al 36% de la que le hubiera correspondido si se tratara de una incapacidad total permanente. Los huérfanos menores de 16 años reciben pensión de 20 ó 30%, si lo son de padre o madre o de padre y madre, respectivamente. El límite de edad -- puede ampliarse hasta los 25 años, bajo ciertas circunstancias. De no existir huérfanos ni compañera con derecho a pensión, cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado tienen derecho a una pensión similar a la de

- (15) El hecho de pagar salario íntegro en estos casos (y no -- así en otro tipo de incapacidades) contradice el principio señalado de conservar la voluntad de trabajar, por una parte, y por la otra, carece de base fundamental el que riesgos iguales tengan asignadas prestaciones distintas en cuantía.

Nuestro país es el cuarto en el mundo y primero en América que amplía el concepto de riesgo profesional para incluir en él el que pueda sufrir un asegurado cuando se traslade directamente de su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

los huérfanos (20%).

B.- Enfermedades no profesionales y maternidad:- Se entrega un subsidio a partir del cuarto día de la incapacitación y hasta por 52 semanas (más 26 adicionales, en ciertos casos) que representa el 60% del salario promedio del grupo de cotización (16).

La asegurada tiene derecho a un subsidio en dinero durante 42 días anteriores y 42 posteriores al parto, igual al que le correspondería en caso de enfermedad no profesional y, sobre él, a una mejora durante los 8 días anteriores y los 30 posteriores a dicho parto, consistente en el 100% del mencionado subsidio. El subsidio de 84 días, encaminado a permitir la inactividad de la mujer por igual período, es el que la Oficina Internacional del Trabajo considera como necesario pero, a juicio del Dr. Herrera Gutiérrez (17) por ser, adicionada la mejora, superior al salario (120%), es "injustificado y contrario a los postulados de todo régimen de seguridad, toda vez que los subsidios en dinero se otorgan como substitutos del salario y por ende no resulta lógico que sean de mayor cuantía que aquél".

C.- Invalidez, vejez, cesantía y muerte:- Justificando el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, y al declarársele inválido (pérdida de la mitad de la capacidad de trabajo), el asegurado recibe una pensión que tiene cuantía básica del 34% del grupo promedio de cotización, más un aumento por semana de cotización adicional a las prime

(16) Si el asegurado no tiene beneficiarios el subsidio se reduce en un 50%, en caso de hospitalización.

(17) HERRERA Gutiérrez, Alfonso.- "Seguro Social Mexicano" (Tesis Jurídicas).- edición del autor, México, 1961. Pág. 64.

ras 500. Al alcanzar la edad de 65 años, sin necesidad de probar invalidez para el trabajo y con un mínimo cotizado de 500 semanas, el asegurado recibe una pensión que se calcula en la misma forma que la de invalidez, pero nunca es inferior a --- \$150 mensuales. Si habiendo cumplido 60 años queda privado de trabajos remunerados, puede recurrir a una pensión reducida - (72%), siempre y cuando cumpla con los requisitos mencionados anteriormente y no está recibiendo renta de invalidez ni ganando más de la mitad de la remuneración habitual que en la misma región recibe un trabajador sano, de su mismo sexo, semejante capacidad, igual categoría y formación profesional análoga (18).

No se pierde la pensión por el hecho de reingresar a un trabajo cubierto por el Seguro Social, siempre y cuando la suma de la pensión y el salario no sea mayor al que percibía al pensionarse. En caso de que sea mayor la pensión se disminuye en la cuantía necesaria para igualar el salario.

2.- Mejoras a las prestaciones del Seguro Social en lo correspondiente a los substitutos del salario:- En la inteligencia de que todas las empresas investigadas tienen inscritos, por ley, a sus trabajadores en el Seguro Social, examinaremos, de las prestaciones que otorgan, las que constituyan una superación respecto a las que corresponde dar a dicho Instituto y

- (18) Es factible diferir la pensión de vejez, en cuyo caso los aumentos a la cuantía básica por las semanas de cotización posteriores se incrementan en un 200%. Se otorga una asignación infantil consistente en un 10% sobre la pensión por cada hijo menor de 16 años, sin que puedan exceder, pensión y aumentos, del 85% del salario-promedio tomado como base para fijar la cuantía de la pensión. Se aumenta en un 20% la pensión si el estado de invalidez requiere ineludiblemente que otra persona asista al pensionado de manera permanente y continua.

en cuanto a los que venimos denominando "substitutos del salario" (Cuadro No. 19)).

Aunque el Seguro Social cubre el 100% del salario, como - hemos visto, desde el primer día de incapacidad, tratándose - de riesgos profesionales, no lo hace sino hasta el límite del grupo de cotización en que se encuentra inscrito el trabajador, corriendo a cargo del patrón la diferencia en el caso de que aquél estuviese laborando en un puesto de superior clasificación o que sus percepciones se hubiesen elevado por encima del citado límite. Es, precisamente, para que no se nuble la obligación patronal aludida, que cinco organizaciones sindicales de las empresas investigadas la establecen con toda claridad en sus contratos colectivos de trabajo (19).

Los complementos sobre subsidios por enfermedad general-- tienden a aliviar un tanto el reducido presupuesto familiar - del trabajador incapacitado, visto que el Instituto paga tan-- solo el 60% del salario - 10% más que lo establecido por la "Norma Mínima" de la O.I.T. - pero en el caso de dos de las - empresas investigadas en que asciende al 100% del salario, -- nos parece que se está contrariando, ya, uno de los principios que señalamos poco antes: conservar la voluntad del trabajador

-
- (19) Existe un motivo justificado para tal precaución: aunque la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 303, obliga - al patrón a pagar "salario íntegro que (el trabajador) - deje de percibir mientras dura (la incapacidad para tra-- bajar)", el artículo 46 de la Ley del Seguro Social lo - releva "del cumplimiento de las obligaciones que sobre-- responsabilidad por riesgos profesionales establece la Ley Federal de Trabajo". Los contratos colectivos, por-- medio de lo que pudiera parecer una estipulación retun-- dante o inútil, no hacen sino cerrar al patrón incumplien-- do la puerta falsa por donde pretendiera salirse para re-- huir el pago de referencia.

para reanudar sus labores.

La anterior afirmación cabe aún más referida al período de carencia del subsidio incrementado, ya que puede fomentar simulaciones y abusos por parte del trabajador, debido a lo difícil que resulta comprobar lo irreal de padecimientos supuestos, de corta duración, y carecerse, por ello, de base médica para negar, por parte del instituto, la expedición del correspondiente certificado de incapacidad para trabajar. A tales simulaciones, de no pagarse nada durante el período de carencia del subsidio, es natural que recurra menos el trabajador.

En relación al tiempo que cubre el complemento o pago del salario en cuanto cesa el subsidio del Seguro Social, podemos decir que no entraña ningún efecto nocivo al prolongarlo aun indefinidamente, fuera de la necesidad administrativa del patrón de substituir en toda forma al trabajador incapacitado - una vez que se determine si la incapacidad será permanente, y si le impedirá reingresar al puesto que ocupaba. Implícitamente se origina perjuicio al operario eventual que suple al ausente por ser, por lo general, más restringidas las prestaciones para este tipo de obreros que para los de planta.

Respecto a este asunto, de una vez nos hemos de referir a las previsiones contractuales en caso de incapacidad parcial-permanente que impida al obrero volver al puesto del que era titular y que consisten en garantizar un determinado porcentaje o el total del salario que disfrutaba o complementar la diferencia entre la pensión y aquél.

Hemos considerado los pagos por fallecimiento del trabajo

MEJORAS A LOS SUSTITUTOS DEL SALARIO
(RIESGOS CUBIERTOS POR EL SEGURO SOCIAL)

MEJORAS	Riesgos Profesionales		Enfermedad Gral. y Mat.		Invalidez	Vejez
	Subsidios	Pensiones	Subsidios	Pensiones		
1.- Complementos sobre subsidios						
Al 100% del salario			2			
Al 80% del salario			2			
Al 75% del salario			1			
Al 70% del salario por accidente deportivo			1			
Al 60% del salario			1			
Al 50% del salario			1			
			8			
2.- Pago del periodo de carencia del subsidio						
Al 100% del salario						
Al 100% del salario si dura más de 6 días			1			
Al 80% del salario si dura más de 3 días			1			
Al 80% del salario si dura más de 6 días			2			
Al 75% del salario			1			
Al 60% del salario			1			
			6			
3.- Duración del pago del complemento						
Todo el tiempo que dure la incapacidad			1			
Por el tiempo que otorgue subsidio el IMSS.			1			
Hasta 180 días			1			
Hasta 60 días			2			
Hasta 30 días			2			
			7			
4.- Pagos por fallecimiento del trabajador						
1005 días de salario	1					
900 días de salario	1					
3 meses más 20 días por año	2			2		
1 mes más 25 días de salario por año de servicios	1			1		
Seguro colectivo de vida \$15,000	1			2		
Seguro colectivo de vida \$ 5,000	1			2		
	7			7		
5.- Pagos por incapacidad parcial permanente						
Diferencia entre la pensión y el salario anterior	1					
1200 días de salario	1					
37 días más \$2,800 de seguro de vida.					1	
	2				1	
6.- Aumento a las prestaciones de invalidez y vejez						
En un 80%					1	1
1200 días de salario					1	
					2	1

der como incrementando las pensiones respectivas, sólo cuando son de cierta cuantía, supuesto que, de ser menores, mejor, - se otorgan por parte de las empresas para sufragar gastos de funeral, y esta clase de percepciones de los beneficiarios -- tienen más bien el carácter de prestación netamente social, - por no suplementar, complementar ni substituir el salario, si se tiene en cuenta el fin específico a que se destinan..

En el renglón de mejora a las pensiones por fallecimiento, casi una tercera parte de las empresas investigadas entrega - una cantidad significativa a los deudos, de acuerdo con regla mentaciones y cartas testamentarias, para hacerlas llegar a - los legítimos beneficiarios, o por conducto de los sindicatos. Queda manifiesta con lo anterior la insuficiencia de las pre taciones del Seguro Social para colmar el deseo del trabaja-- der de un mayor grado de seguridad económica para los suyos, - en cuanto les falte.

Finalmente, sólo en dos empresas investigadas pude encontrar alguna provisión específica para los casos de invalidez y vejez. Si bien es cierto que, como hemos de ver, la práctica de establecer sistemas de retiro voluntario se encuentra bastante generalizada, hubiera sido arbitrario identificarla con los dos conceptos antes mencionados, porque no se presenta a la edad ni al estado de aptitud para el trabajo (salvo en una empresa, y con peso relativo) como factores determinantes para la elección de aquellos trabajadores a quienes corresponde el derecho de obtener su pago por retiro.

Per lo que toca a los pagos por cesantía, a ellos hubiera correspondido la indemnización por despido que no llevan sino

esa intención - permitir al trabajador y su familia subsistir mientras encuentra un nuevo empleo - de no ser porque el régimen del Seguro Social se refiere a la cesantía en edad avanzada, por lo que no resultan del todo asimilables los conceptos, de modo que preferimos incluirlos en otro apartado del presente capítulo.

IV.- Otros pagos por tiempo no laborado

1.- Con fines de dar oportunidad de esparcimiento:-

Después del deseo de eliminar riesgos y aumentar la seguridad personal, la tendencia más señalada en el esfuerzo por conseguir prestaciones se orienta hacia la obtención de más tiempo libre, siendo posible decir de éste que se ha ido convirtiendo en un componente cada vez mas importante del nivel de vida.

Garantizado un cierto grado de ingreso, el tiempo libre cobra importancia propia como aspiración de la clase trabajadora, con el fin de proporcionarse esparcimiento.

Es así como, a base de negociaciones colectivas donde hay suficiente fuerza obrera, o debido a presiones muy reales sobre el sector patronal para que conceda prestaciones comparables a las de otras empresas de la misma área o comunidad que no hacen sino reflejar un tipo de adopción "imitando al primero" (20), se han ido adicionando a los 5 días de descanso obligatorio que consagra la Ley Federal del Trabajo (6 cada seis años), muchos otros con goce de salario; acortándose las jor-

(20) Este proceso de propagación de las prestaciones económicas y sociales lo señalan George Strauss y Leonard L. -- Sayles en "Personal - Los Problemas Humanos de la Dirección".- Herrero Hnos., Suc.,- México, 1961. Págs. 796 y sigs.

nadas semanales de trabajo, con lo que se amplía el descanso semanal de ley, y extendiéndose los períodos de vacaciones más allá de los mínimos legales estipulados. Se ha ofendido, además, la merma de dichos descansos por circunstancias tales como coincidir semanales con obligatorios o laborarse en vacaciones o días festivos, difiriendo el asueto cuando esto llega a suceder. (Cuadro No. 20).

Más de la mitad otorgan días de descanso obligatorios por encima de los legales, siendo las 2 empresas textiles del algodón quienes van a la cabeza en este aspecto puesto que su personal disfruta de 10 días, le siguen las ramas de productos a base de cemento, los 2 establecimientos textiles de la rama de la lana con 9 días; en su orden, con 8, 7, 6 y 5 días respectivamente, Abonos y Fertilizantes, Artículos de aluminio, elaboración y envase de bebidas alcohólicas y artefactos diversos de hule. Las que menos días conceden son: 4 cemento y fabricación de artefactos eléctricos y 3 laminación de acero, productos químicos básicos (la empresa mayor en esa rama) y alambres. El resto se apega al mínimo estipulado por la ley.

En cuanto a vacaciones, rebasan el mínimo establecido por ésta las siguientes ramas (poco menos de la tercera parte) cemento, productos a base de cemento, artículos de aluminio, laminación de acero, abonos y fertilizantes, artefactos diversos de hule, textiles (2 empresas) y elaboración y envase de bebidas alcohólicas. En este aspecto, como una prolongación de la disposición legal de conceder más días de vacaciones, proporcionalmente, a los trabajadores con mayor antigüedad o años de servicio, se ha continuado el sistema y es común que los -

Cuadro No. 20

EMPRESAS QUE CONCEDEN DIAS ADICIONALES A LOS
DE LEY .

Días	ANTIGÜEDAD														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 mas
6 años	(L)														
7															
8		(L)													
9															
10			(L)												
11															
12	2	2	2	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)	(L)
13			1		1										
14		3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	6	1
15				1	1	1									3
16						1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17															
18															
19															
20 años											1	1	1	1	1

L = Días de vacaciones del período legal.

Fuente: Investigación directa

días adicionales a los de ley se condicionen en esa forma.

El cuadro No. 20 presenta la situación observada al respecto, debiéndose interpretar los dígitos que aparecen dentro del mismo como el número de empresas que otorgan a sus trabajadores, según su colocación, un determinado período de vacaciones, según una determinada antigüedad, habiéndose marcado con un círculo los períodos mínimos legales.

Puede notarse que el máximo otorgado en total es de 16 días, con una sola excepción (que corresponde a la rama de elaboración y envase de bebidas alcohólicas), en la cual se tiene estipulado contractualmente el disfrute de un día por año adicional a 12 y hasta llegar a 27, pero siendo posible cambiar el excedente por pago de salario en lugar de descanso.

Por la misma conveniencia de no pasar más allá de un límite lógico y razonable, vistos los intereses del empresario y las necesidades de descanso del trabajador, fuera del caso de excepción citado, la antigüedad máxima que merece la deferencia de atribuirsele un mayor período proporcional de vacaciones es de 15 años.

2.- Con otros propósitos:- La necesidad de cumplir con determinadas obligaciones de tipo social (principalmente familiar) que impedirían al trabajador la asistencia a sus labores, con la consecuente pérdida de su salario, ha dado origen a la concesión de permisos con goce del mismo, siendo también frecuente que la propia garantía de percepción se encuentre establecida para cubrir el tiempo que dejan de laborar los representantes del interés colectivo (sindicales, de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, delegados a las revisiones del-

contrato colectivo, etc.) para el desempeño de sus funciones.

Por otra parte, la idea de proporcionar seguridad económica relativa al trabajador que queda sin empleo por su voluntad o contra ella mientras, teóricamente, busca otra colocación o encuentra alguna otra forma de adquirir ingresos para subsistir él y su familia, se manifiesta en la entrega de indemnizaciones por despido (21) y de cantidades por concepto de retiro.

Según se desprende del cuadro No. 21 los conceptos antes mencionados, en orden de importancia y de acuerdo con el número de empresas que otorgan este tipo de prestaciones son: permisos con goce de salario a los representantes sindicales para el cumplimiento de sugestión (47%); permisos con goce de salario a los trabajadores, para asuntos personales condicionados (34%); retiros voluntarios (30%) e indemnizaciones por despido que incrementan la legal (17%).

Por último, algunas percepciones extraordinarias para el trabajador obedecen al propósito de obrar en el ánimo del patrón para evitar abusos de su parte. Trataremos este asunto -

(21) Recientes reformas a la Ley Laboral (1962) tienden a reforzar la estabilidad del trabajador en su empleo, al estipular la reinstalación, a opción de aquél, o su indemnización consistente en el pago del importe de tres meses de salario más 20 días por año de servicios, en caso de despido por causa injustificada. Posteriormente, en junio de 1963, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su recomendación acerca de "La Terminación del Contrato por Iniciativa del Empleador", se inspiró en la siguiente filosofía: "Se aspira hacia la permanencia en el empleo de tal manera que el empleador no debe proceder a la terminación de la relación de trabajo a menos que a) exista una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador; o bien b) basado en las necesidades del funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio". Dispone, además, que "la protección a los ingresos del trabajador cuyo contrato ha sido terminado, debe preverse en el nivel nacional".

Cuadro No. 21

EMPRESAS INVESTIGADAS - PAGOS POR TIEMPO NO LABORADO

CON FINES DE ESPARCIMIENTO	No. de empresas	%
Días de descanso obligatorio adicionales	14	60.86
Vacaciones adicionales	9	39.13
Día de descanso posterior por coincidir obligatorio con descanso semanal	3	13.04
Día de descanso por laborar en descanso semanal	2	0.87
Jornada reducida con pago de semana completa	2	0.87
Día de descanso por laborar en periodo de vacaciones o en descanso obligatorio	1	0.43

CON OTROS PROPOSITOS		
Permisos con goce de salario a los representantes de los trabajadores para el cumplimiento de su gestión	11	47.82
Permisos con goce de salario a los trabajadores para asuntos personales condicionados	8	34.78
Retiros voluntarios	7	30.43
Indemnizaciones por despido (solo si incrementan la legal)	4	17.39

Fuente: Investigación directa

en forma más amplia dentro del siguiente apartado.

V.- Deducciones del Salario

1.- De tipo legal:- Existen algunos pagos al trabajador - por concepto de tiempo no laborado que más bien deben verse - como efectos de la intención de proteger el salario que como- substitutos del mismo. Nos referimos a aquellos que cubren pe ríodos comprendidos dentro de la jornada legal pero que se -- destinan a actividades del trabajador diferentes a lo que son, en sí, sus labores productivas, o a los que prevén ciertas con tingencias a que está sujeto el operario y que podrían deterio r ar su ingreso.

En las empresas investigadas se encontraron las siguientes:

- a.- Pagos por tiempo para aseo, recoger herramientas, etc.;
- b.- Pago de tiempo concedido para lactancia;
- c.- Pago de tiempo no laborado por retardo del trabajador;
- d.- Pago de tiempo, en adición al legal, para tomar alimen tos y
- e.- Pago de "tiempos perdidos".

Ahora bien; siendo el salario el único medio - repetimos - de que dispone el obrero para subsistir y reponer la fuerza - de trabajo que diariamente consume en la tarea, se ha hecho-- indispensable protegerlo contra los abusos del patrón y contra los acreedores, tanto del patrón como del propio trabajador. El salario mínimo es objeto de protección especial, como se vió en su oportunidad, y solamente hemos de agregar aquí, - al respecto, que no está sujeto a deducciones de ningún tipo- y que corre a cargo del patrón, por lo mismo, el pago de cuo - tas al Seguro Social, impuestos, etc.

Es obligación del patrón pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda cuando, por culpa de aquél, éste se vea imposibilitado para trabajar. Para que el obrero deje de recibir su salario se requiere que las causas en que se funde el patrón para ello sean justificadas y autorizadas por la ley.

Se consideran condiciones nulas, que no obligarán a las partes que intervienen en el contrato, aquellas que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados, así como las que señalen un lugar de recreo, fonda, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados de esos establecimientos.

Estas prohibiciones se basan en las mismas razones que las referentes al pago en moneda de curso corriente o legal ya que, de hecho, el pago del salario en lugares en que se predispone al obrero a malgastarlo no es sino una modalidad del sistema de "truck" que mencionamos al tratar de las prestaciones en especie. No se llegará a comprender el porqué un patrón efectúa en sitios como esos la liquidación de los salarios si no está interesado en que los trabajadores dilapiden sus jornales en aquellos, para que el propio patrón obtenga alguna utilidad.

No se considera válida, asimismo, la estipulación que fije un plazo mayor de una semana para la percepción del salario a personas que desempeñen un trabajo material y de quince días a domésticos y demás trabajadores. La explicación de tal providencia no es muy difícil: si el salario es el único medio

de que dispone el trabajador para satisfacer sus necesidades, precisa que lo perciba periódicamente y que el tiempo que deba transcurrir entre uno y otro sea lo suficientemente corto para que de una manera constante asegure su subsistencia. Los salarios pagados a largo plazo, vista la poca previsión del trabajador y sus ingentes necesidades lo colocarían en una si tuación precaria y al no poseer medios económicos para esperar que se cumpliera la fecha del nuevo pago, se vería obligado, si no de momento a parecer, sí a caer a manos del prestamista o a mal baratar sus raquíticas pertenencias o, en un ca so próximo al extremo, hasta a delinquir.

El salario no puede retenerse por concepto de multa. Impli ca esta prohibición que dentro de las atribuciones del patrón no está la de imponer a sus trabajadores, por faltas que en el ejercicio de sus labores cometan, sanciones disciplinarias consistentes en dinero.

El trabajador debe recibir su salario sin ningún descuento; ésto es, la cantidad en dinero debe ser exactamente la -- misma que se pactó en el contrato, a excepción de los que se hagan por deudas consistentes en anticipos de salarios (préstamos), pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdi das, averías, renta y compra de artículos producidos en la -- misma empresa, y a excepción también de las cuotas sindicales, las destinadas para la constitución y fomento de sociedades -- cooperativas y para cajas de ahorro.

Además, en los casos de excepción que la ley autoriza ex presamente, se deben observar las siguientes limitaciones: --

a.- el monto total de la deuda exigible no podrá exceder del-

importe del salario de un mes. b.- la cantidad que puede deducirse no podrá ser mayor del excedente del salario mínimo y solamente en un 30% de dicho excedente. c.- el tanto por ciento que deba descontarse tiene que fijarse de acuerdo con el trabajador.

Se tiene como causa justificada, para que un obrero pueda rescindir un contrato de trabajo, que el patrón le reduzca el salario sin que medie su consentimiento, a menos que tal cosa sea una decisión de las autoridades del trabajo competentes.

Queda prohibido a los patrones hacer colectas y subscripciones en los centros de trabajo.

El patrón responde con todos sus bienes del pago de las deudas que contraiga, y cuando coexisten acreedores comunes con acreedores de salarios, se ha tenido que establecer cierta -- preferencia por estos últimos, a fin de garantizar, hasta donde sea posible, su liquidación total, ya que nunca se pierde de vista su carácter alimenticio y de subsistencia. Nuestra Carta Magna, en su parte relativa, lo reconoce diciendo que "los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

Es nula toda cesión de salarios en favor de tercera persona, ya sea que se haga por medio de recibos para su cobro o ya que se emplee cualquiera otra forma. El salario se pagará directamente al trabajador, o a la persona que designe como a poderado mediante carta poder otorgada por el trabajador y -- suscrita por dos testigos. Como el salario es la base del pa-

trrimonio del trabajador, no es susceptible de embargo judicial o administrativo. Respecto a este último asunto se ha sostenido la tesis de que, sin embargo, procede su deducción cuando se trate de deudas alimenticias del trabajador para con su esposa e hijos y de la responsabilidad proveniente de un delito.

Por último, el Estado, queriendo proteger no solamente a los trabajadores aislados, sino también a las familias proletarias como a institución sobre la cual descansa la sociedad, ha creado el "patrimonio de la familia", que está constituido por los bienes necesarios para garantizar la vida del hogar, los cuales a más de ser inalienables y no poderse sujetar a los gravámenes reales ni a embargos, serán transmisibles a título de herencia, con simplificación de las formalidades -- que la ley correspondiente exige para juicios sucesorios.

Los conceptos de descuento más frecuentes en las empresas investigadas son:

2.- Quotas sindicales:- Se nota una franca tendencia a hacer más justa la contribución de los agremiados, cambiándose la cuota semanal o mensual fija por una proporción o porcentaje de los salarios. También se efectúan los descuentos a base de una tabla diferencial de ingresos a los que corresponde descontarse determinadas cantidades, mayores en cuanto mayores son, a su vez, aquellos.

Los máximos y mínimos correspondientes, en porcentaje y en pesos y centavos, van del .3% al 6% de los salarios y de \$1.00 a \$12.00 al mes, por trabajador, habiendo hecho nosotros la conversión a cuotas mensuales, con fines comparativos, de las que se aplican semanalmente. No se encuentra definida la pre-

ferencia en cuanto a la periodicidad del descuento.

Las cuotas extraordinarias, que no están autorizadas por la Ley, pero sí incluidas frecuentemente en los contratos colectivos de trabajo, se aplican las más de las veces, para fines tales como sufragar gastos de revisión de contrato, auxiliar a los compañeros o sus familiares en situaciones difíciles o por fallecimiento, crear fondos de resistencia o, en -- fin, para alguna celebración especial.

3.- Cuotas obreras al Seguro Social:- Las aportaciones de los trabajadores al Seguro Social por concepto de cuotas se efectúa por conducto del patrón quien, al efectuar el pago de salarios, puede descontar las que a aquellos corresponde cubrir; sin embargo, se prevé en la Ley que cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a cargo - del propio patrón.

El traslado al patrón del pago de dichas cuotas por medio de cláusulas contractuales que tratamos, en su lugar, como suplemento del salario, lo reputamos de antitécnico y de efectos negativos porque la carga para el patrón pronto pasa a no ser considerada debidamente por el trabajador como una ventaja obtenida y porque, además, el asalariado desestima en cierto -- grado los servicios del Instituto en virtud de que no le cuestan, siendo doble el perjuicio en tal caso, puesto que al enfrentarse a una emergencia de salud, suya o de los suyos, propende a gastar en servicios médicos particulares al tropezar con el más mínimo escollo para obtenerlos del Seguro Social. --

ya que no vé que se duplique la erogación por el mismo concep

to. Con ello deja de contribuir con su insistencia particular - que acumulativamente se tornaría en colectiva - para subsanar deficiencias sobre todo administrativas del Instituto, única forma de ir presionando para su progresiva superación.

4.- Impuestos:- La remuneración del trabajo personal queda sujeta al del Impuesto sobre la Renta en Cédula IV, siendo el patrón, como retenedor de dicho impuesto, quién está obligado a entregarlo al fisco, mediante el descuento respectivo al trabajador. De las empresas investigadas solamente una ha cometido el garrafal error de absorber la carga fiscal que comentamos. Y decimos garrafal por no haber sido, en ese caso específico, resultado de la presión obrera sino un obsequio patronal en nombre del fomento de buenas relaciones de trabajo al iniciar sus operaciones y porque todo hace prever el incremento del impuesto, con lo que ha quedado contraída si no por contrato, sí por la práctica con fuerza de ley, una obligación ilimitada por su propia naturaleza. La prueba está en que no bien se han efectuado unas reformas a la Ley, en las que "fué indispensable hacer algunas modificaciones en la tarea para corregir algunas deficiencias de progresividad, con aumentos muy moderados para los causantes etc." (22) cuando se anuncian ya otras modificaciones que serán, en parte, probablemente en el mismo sentido.

Con respecto al impuesto del 1% sobre la remuneración personal para la enseñanza media superior, técnica y universitaria que debe pagarse por las personas que perciban ingresos -

(22) Aviso desplegado suscrito por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público - "El Universal".- Jueves 4 de enero de 1962.

gravados en Cédula IV, puede decirse que se tachó por los industriales de inconstitucional desde su establecimiento y recibió el apoyo del elemento obrero organizado.

Al hablarse de la proyectada reestructuración fiscal con la implantación del impuesto personal único, se ha opinado que se deberán tener en consideración para deducciones al ingreso derivado del trabajo, las distintas situaciones de las personas por cuanto a su estado civil, número de hijos descendientes o ascendientes que dependan del sujeto. También se apunta la conveniencia de fijar márgenes exentos más elevados que el que ahora existe y de reconocer que en nuestro país la base gravable óptima es la capacidad tributaria del causante y no la fuente de donde provienen sus ingresos.

5.- La inasistencia al trabajo ("ausentismo")

Los salarios objeto de estudio en nuestra tesis, en cuanto expresan el precio del trabajo por jornada legal, no puedan identificarse íntegramente con los ingresos efectivos del obrero entre otras razones porque pueden aumentarse con las labores que desarrolle en tiempo extraordinario; se incrementan con los suplementos que en su oportunidad analizamos y debido a algunos otros motivos menos generales, pero lo que es aún más significativo - porque es posible que disminuyan en virtud de fenómenos no siempre debidamente considerados, entre los que destaca el de la inasistencia al trabajo.

El ausentismo disminuye la capacidad de compra del trabajador, milita en contra de la productividad y constituye uno de los más serios problemas que crónicamente aquejan a la industria, sobre todo a las empresas grandes, puesto que la fal

ta al trabajo de los obreros puede interrumpir todo un proceso productivo dentro del cual no sea posible cubrir determinado eslabón de la cadena del proceso. Esta situación es menos aguda en la pequeña industria y en el artesanado, en donde un trabajador que falta a sus labores puede no afectar la de los restantes.

Tal hecho se reconoce en los contratos colectivos textiles del ramo del algodón y de la lana en los siguientes términos: "Siendo el ausentismo de los trabajadores en las fábricas modernas o modernizadas mucho más grave que en las fábricas antiguas, en las que la falta de asistencia del trabajador sólo paraliza una o dos máquinas, en tanto que en las modernas o modernizadas puede paralizarse un departamento o toda la fábrica, el Sindicato se obliga a tener siempre el suficiente personal suplente debidamente capacitado para cubrir las faltas temporales del personal de planta. Si el Sindicato no proporciona de inmediato el personal que requiera la empresa, ésta podrá tomar provisionalmente, mientras aquél lo proporciona, al que le sea posible, inclusive a los empleados de la propia empresa."

El fenómeno en sí es económico y social, con repercusiones en los costos para el empresario, y en los ingresos del a salariado, y sus causas deben buscarse en el medio ambiente de la empresa y, fuera de ella, en factores de tipo institucional y legal, (23) principalmente debiendo contribuir a -

(23) El patrón no puede rescindir el contrato de trabajo si el obrero incurre en menos de 4 faltas al mismo sin causa justificada ni permiso de aquél, lo que prácticamente significa un derecho a faltar más del 10% de los días
#....

la solución de los problemas que plantea casi todas las ciencias que se refieren al hombre. Tan complejo es así.

Nosotros, naturalmente, dada la extensión de nuestra tesis, no hacemos más que apuntarlo y señalar su presencia dentro de las empresas investigadas, en donde varía del 1.7% al 5% de la nómina de trabajadores de planta, considerando sólo las faltas no justificadas, y del 3% al 12% tomando en cuenta las ausencias debidas a cualquier motivo.

Unicamente mencionaremos de manera especial, porque además tiene relación con el grado de seguridad del trabajador en la industria, el renglón muy importante que dentro de la inasistencia al trabajo corresponde a las faltas por incapacidad ocasionada por riesgos profesionales, accidentes primordialmente, afirmando que al respecto existe, de reciente formación una creciente y bien intencionada voluntad patronal para el fomento y adopción de medidas preventivas de los riesgos y que las autoridades del Trabajo han puesto especial empeño por hacer cumplir las estipulaciones vigentes por medio de personal cada vez más conciente y capacitado.

Ambas actitudes nos hacen confiar en una gradual disminución de los índices de frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo en el futuro.

hábiles del mes, conservando el empleo.

El Seguro Social expide "con manga ancha" las incapacidades que cubren menos de cuatro días - enfermedad general - por los cuales no paga subsidio.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

1.- A través de la historia de nuestro país se encuentra, en el fondo de los acontecimientos sociales más sobresalientes, el fermento de una inquietud de las masas laborantes orientada, en general, hacia la consecución de mejores -- condiciones de vida. Los avances logrados en tal sentido se plasman en reglamentaciones - similares en todos los -- tiempos en cuanto a su propósito - que, no obstante, al -- desvirtuarse o anularse en su aplicación práctica, dan -- origen a épocas de estancamiento o de franco retroceso.

2.- El salario representa el elemento más objetivo de la situación económica y social del trabajador, al contemplársele como poder de compra, y un renglón importante del -- costo de producción si se toma en cuenta su carácter de -- retribución al factor productivo trabajo. De este doble -- aspecto del salario se desprenden dos corrientes del pen -- samiento económico que subyacen en las actitudes obrera -- y patronal, respectivamente.

Por las implicaciones que el salario tiene en las relacio -- nes obrero - patronales, otras ciencias, diferentes de -- la económica, lo estudian y precisan, siendo necesario de -- purar el concepto para su debido tratamiento desde el -- punto de vista estrictamente económico. Una breve incur -- sión en el campo del pensamiento económico permite apre -- ciar la preocupación de explicar su contenido más que de conseguir su definición.

3.- El grado relativo de desarrollo económico regional se re --

fleja en la remuneración al trabajo de los habitantes, -- presentando, al respecto, nuestro país, un desequilibrio-- sumamente marcado, en el que se registra como favorecida-- la Zona Centro geográfico - estadística y, dentro de ella, el "Area Metropolitana" , constituida por el Distrito Fe-- deral y los municipios de Tlalnepantla, Tultitlán, Cuauti-- tlán, Naucalpan, Zaragoza y Ecatepec, en el Estado de Mé-- xico. Tal situación se atribuye al efecto de una "fuerza-- centrípeta" que centraliza la actividad económica nacio-- nal.

- 4.- La Zona Industrial Barrientos - Lechería - Cuautitlán es-- una parte del "Area Metropolitana" en donde se ubican las instalaciones industriales investigadas. La extensión geo-- gráfica del campo de estudio se amplía considerablemente-- al enfocar el mercado de trabajo desde el punto de vista-- de los salarios y se identifica con el "Area Metropolita-- na".

Adoptado el criterio ocupacional, en el período corto el-- mercado de trabajo es local e incluye a los municipios de Tlalnepantla, Cuautitlán, Tultitlán y Tepetzotlán, Estado de México. En el período largo, continúa siendo local, pe-- ro abarca al propio Estado de México y a sus entidades fe-- derativas limítrofes.

- 5.- La demanda de trabajo de la industria de transformación - de la zona de estudio es poco elástica dada las caracte-- rísticas de la constitución de las empresas y de su situa-- ción dentro del mercado de los productos que elaboran. La demanda de mano de obra de los establecimientos correspon--

dientes a las industrias pequeñas y familiares de una elasticidad mayor.

La oferta de mano de obra tiende a la inelasticidad debido, primordialmente, a la enorme aportación de individuos económicamente activos que proporciona nuestra estructura demográfica de pueblo joven; al bajo precio de transferencia de la agricultura a la industria (debido a la poca productividad de aquella) y a la existencia de "mano de obra condicionada externamente". La ausencia, en general, de grupos "no competidores" en el mercado de trabajo con motivo del escaso grado de calificación de los trabajadores no permite dar alivio a la presión demográfica y originaría un bajísimo precio del factor trabajo de no existir ciertas imperfecciones del mercado que impiden la libre competencia.

6.- Las imperfecciones del mercado de trabajo más notables se encuentran en la organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes; en la unión - mucho menos efectiva - de los patrones con el mismo propósito y en la acción determinante del Estado como supervisor y ejecutor de una legislación eminentemente protectora del trabajador. Surge de tales imperfecciones la vigencia de salarios contractuales o pactados en negociaciones colectivas, con el "poder de contratación" como factor definitivo en su determinación.

7.- Con excepción de los trabajadores de los establecimientos industriales pequeños que, en su mayoría, no están sindicalizados, los obreros de la industria de transformación

de la zona de estudio se agrupan casi en su totalidad en sindicatos que se encuentran adheridos, a su vez, también casi en su totalidad, a confederaciones. Cerca de la mitad de los trabajadores sindicalizados son miembros de la central obrera más fuerte del país.

8.- Los patrones de la Zona no buscan, en general, la fuerza de la unión en una organización creada específicamente con tal propósito, ya que a la única institución patronal de ese tipo en México se afilia menos de la tercera parte de las empresas investigadas. La defensa de sus intereses comunes en materia laboral se maneja por conducto de comisiones de trabajo dentro de las cámaras de industria o por conducto de instituciones patronales con características intermedias que no tienen la representación directa de los agremiados, sus fines no son de exclusiva defensa ni la afiliación a ellas es obligatoria.

9.- La intervención del Estado en materia de trabajo - justificada por la tendencia de los intereses opuestos obrero y patronal a derivar en conflicto - procura, principalmente, el equilibrio de los factores de la producción capital y trabajo; la garantía para todos los ciudadanos de su libre concurrencia al mercado de trabajo y la impartición - en suma - de una justicia abiertamente proteccionista del trabajador, a quien considera la parte más débil de la relación contractual.

El mecanismo burocrático por medio del cual el Estado cumple las finalidades antes señaladas es susceptible de simplificación y refinamiento en los aspectos, sobre todo, -

de la jurisdicción y grado de intervención de las autoridades.

10.- El salario mínimo legal en nuestro país se identifica con el concepto de salario suficiente más que con el de vital o de subsistencia, ya que contiene elementos históricos y sociales que constituyen su proporción más variable y un campo ilimitado para incluir los resultados concretos del esfuerzo del proletariado por mejorar sus condiciones de vida.

La evolución del salario mínimo industrial de la zona de estudio en los últimos diez años muestra un aumento del treinta por ciento anual en promedio. Tal dato, sin embargo, nada indica en cuanto al cumplimiento de los requisitos de la ley que enuncia las necesidades que debe satisfacer, si se toman en cuenta lo insuficiente y defectuoso del sistema ordenado para su fijación (con base en la división municipal) y lo poco técnico - por otra parte - del procedimiento empleado para su cálculo, hecho que se confirma al observar que los salarios mínimos rural e industrial de la zona se han venido escalonando en tal forma - que el industrial de un bienio se determinaba como el rural para el siguiente.

Las mencionadas deficiencias dieron origen, muy recientemente, a reformas legales encaminadas a subsanarlas y a la creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, misma que fijó con aparente acierto los salarios mínimos para el bienio actual. No obstante, los esfuerzos en este sentido resultarán a la postre infructuosos mientras no -

se vigile eficientemente el estricto apego a los preceptos legales - so pena de indefectible sanción - de los patrones que sistemáticamente los violan, como es la generalidad de los de la Zona, excluyendo a aquellos que pagan salarios por contratación colectiva.

- 11.- Los salarios mínimos profesionales que deberían haberse fijado por la Comisión Nacional, continúan siendo determinados por las fuerzas del mercado y, en su caso, por el poder de contratación, al cual es posible atribuir un 6.18% en promedio sobre el salario mínimo legal industrial de la Zona. No existen indicios de coincidencia entre los salarios mínimos más elevados y la adhesión a una central obrera, observándose indeterminación también en cuanto a la relación entre la magnitud y la actividad económica de los establecimientos industriales investigados y los salarios mínimos que por contratación colectiva pagan.

El trabajo especializado - considerando algunos oficios - de demanda general - y el trabajo con mayor grado de calificación dentro de las empresas, en promedio reciben una retribución de más del doble del salario mínimo legal industrial de la zona, existiendo un grado de indeterminación aún mayor que en el caso de los salarios mínimos. Un estudio más amplio que el presente tendría que ponderar el promedio de ingresos de cada empresa, en escala de calificación, en vez del de las tasas nominales de salarios.

- 12.- Visto en términos de bienes y servicios que es posible retirar con el del mercado, el salario mínimo legal industrial de la Zona ha estado, durante los últimos diez años,

unas veces por arriba (1956) y otras por debajo (1958) de las fluctuaciones del costo de la vida, ascendiendo sobre él continuamente a partir de este último año, hasta ganar 238.1 puntos (base 1954 = 100) lo cual, sin embargo, no representa una adición neta a los ingresos del trabajador - disponible para gastos superfluos o en comodidades en virtud de que el punto de partida es sumamente convencional y de que el concepto "costo de la vida" es dinámico y no identificable en toda su extensión con la noción del salario suficiente, ni con la del mínimo vital o de subsistencia.

- 13.- Los sistemas de incentivos implantados a efecto de lograr un aumento de la productividad del trabajador proporcional o más que proporcional al aumento de su salario, no están generalizados en las empresas investigadas ya que, aunque nuestra legislación laboral implícitamente los admita, los repele la idiosincrasia del trabajador mexicano y la política sindical de las grandes centrales obreras - con motivo de los abusos patronales a que se presta. Las empresas que aplican sistemas de pago a destajo y a base de premios por producción (individuales y de grupo) - y las tres que tienen establecidos premios por producción en conjunto corroboran la necesidad de una reglamentación detallada y suficiente dentro de un ordenamiento legal - como lo es el contrato colectivo de trabajo - para que los sistemas de pago a base de incentivo se toleren y sean operantes.

- 14.- El empresario ha entendido que para lograr la estabilidad

y el arraigo del trabajador en la firma no basta con liquidarle rigurosamente su salario, sino que deben despertarse en él - y fomentarse - sensaciones de seguridad, y aun de orgullo, si se persigue o se desea mantener la colaboración decidida de su esfuerzo productivo. De aquí, y de la conveniencia que los trabajadores organizados imputan a su consecución, nace el auge de las "prestaciones sociales", término genérico dentro del cual es posible -- distinguir, de otras, las ventajas que amplían la capacidad de compra del trabajador sea porque adicionan directamente su ingreso monetario o porque le evitan una erogación que obligadamente tendría que efectuar, con la consiguiente posibilidad de dedicar el importe del gasto no -- realizado a otros renglones de su presupuesto y aumentando con ello, indirectamente, su ingreso. Las prestaciones de este tipo equivalen a un suplemento del salario y pueden otorgarse en especie o en dinero, voluntaria u obligatoriamente, en forma periódica o circunstancial, y beneficiar a los trabajadores en general de una empresa o solamente a quienes reúnan determinados requisitos. Se orientan, además, hacia necesidades específicas de parte de -- quienes las reciben y tienden hacia el logro de resultados definidos de parte de quienes las otorgan.

- 15.- Las prestaciones vigentes en las empresas investigadas en su gran mayoría se proporcionan en dinero, son obligatorias, de entrega periódica y de alcance general. Aproximadamente la mitad de ellas amplían directamente la capacidad de compra de los trabajadores.

La presencia de la fuerza sindical se hace patente al observar la correspondencia entre las organizaciones obreras fuertes y los establecimientos en que se otorga mayor número de prestaciones.

Los suplementos al salario que destacan, en el orden decreciente de la frecuencia con que se presentan, se refieren a: ahorro; pago adicional para el disfrute de vacaciones; calzado para el trabajo o para su uso no obligatorio en él; pago adicional cuando se labora en días de descanso semanal; pago o subsidio para la alimentación y premios a la asiduidad y puntualidad.

16.- Con respecto a las necesidades que tienden a satisfacer, los suplementos del salario más generalizados se orientan hacia la salud y a la previsión en primer término, hacia el vestido y el calzado en segundo y, en tercer lugar hacia la alimentación.

17.- Por lo que toca al propósito perseguido sobresale, por su frecuencia, la reducción del ausentismo y el fomento de la puntualidad (en primer plano por comprenderse en él el concepto de ayuda en cualquier forma para la solución del problema de la habitación de los trabajadores) siguiéndole el fomento de hábitos de higiene y el halago al personal en determinadas festividades (que cobra esta importancia por incluir la entrega de gratificaciones o "aguinaldos".)

18.- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas tiene el carácter de complemento del salario o fracción diferida del salario ex-post no obstante las -

enunciaciones legales en contrario. De reciente vigencia - en nuestro medio aun cuando relativamente antiguo como -- precepto constitucional inoperante, constituye un vasto - campo de estudio en cuanto a sus consecuencias económicas en la reducción de las fluctuaciones del mercado y como - medio de aumentar la productividad de la mano de obra y - fomentar la colaboración entre capital y trabajo.

En la fecha de la investigación sólo fué posible apreciar las primicias del sistema por no haberse determinado en - muchas de las empresas la utilidad repartible o encontrarse, en otras, en estudio de las comisiones mixtas el monto que debería corresponder individualmente a los trabajadores. A pesar de ello, puede afirmarse que más de la mitad de las empresas investigadas quedaron exceptuadas de la obligación de participar utilidades a sus trabajadores por alguna o algunas de las siguientes razones que señala la ley: ser de nueva creación; fabricar un producto nuevo en el país, y tener ingresos menores a los mínimos establecidos.

En las dos empresas que se entregaba alguna cantidad por concepto de participación de utilidades - y que no era, en rigor, tal cosa -, al aplicarse la fórmula de la Comisión Nacional resultó una proporción menor a la que se venía - entregando y que se tuvo que respetar. Finalmente, en los demás establecimientos industriales, con excepción de dos, no llegó, ni con mucho, lo entregado como participación - de utilidades, al importe de un mes de salario en promedio.

19.- Ciertas prestaciones que es factible comprender bajo el rubro de "pago de tiempo no laborado" por ser cantidades que se entregan al trabajador sin que exista un servicio de éste directo e inmediato son, en realidad, substitutos del salario que tienen por objeto primordial permitir que el obrero y/o su familia - aceptado el supuesto de su falta de previsión e incapacidad económica para el ahorro-subsistan durante el tiempo y bajo las circunstancias en que aquel se vería privado del ingreso que su actividad, como precio al factor trabajo, le proporcionaría. Resaltan en el sentido apuntado, la naturaleza económica del seguro por cuanto es una institución que trata de evitar las consecuencias económicas que se producirían -- por la realización de un riesgo y la vigencia del régimen de seguridad social como reconocimiento de que el individuo activo es un valor económicamente positivo que es -- preciso conservar para evitar que se transforme en un elemento negativo.

Todas las empresas investigadas están obligadas por la ley a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social a partir de 1948 (Cuautitlán y -- Tlalnepantla) y 1951 (Tultitlán).

De las prestaciones en dinero que otorga el Seguro Social, tienen el carácter de substitutos del salario los subsidios y las pensiones cuyo monto varía dependiendo del tipo de riesgo y de incapacidad.

Las cantidades que el Seguro Social entrega por los conceptos anteriores rebasan los mínimos reconocidos inter-

nacionalmente para pagos periódicos a beneficiarios-tipo - pero llegan, en el caso de subsidios por riesgos profesionales, a contrariar el principio - también mundialmente aceptado - de no perjudicar la voluntad del trabajador para volver a sus labores. Acerca de lo anterior habrá que reconocer que el Seguro Social, al conceder pago íntegro del salario en los riesgos que señalamos, no hizo sino alnearse a la Ley Federal del Trabajo, previamente modificada en ese aspecto.

- 20.- Por sobre los substitutos del salario pagados por el Seguro Social, los trabajadores de la tercera parte de las empresas investigadas han logrado mejoras, por cuenta del patrón, consistentes en complementos hasta un porcentaje del salario mayor que el que el subsidio del Instituto, - por enfermedad general, representa, incluyendo dos casos de pago de salario íntegro.

En cuanto a la prolongación del tiempo de goce de la prestación con relación al que el propio Seguro cubre, solamente una empresa paga por todo el tiempo que dure la incapacidad, situación sumamente gravosa dada la falta de un límite a la obligación contraída. La práctica contraria a - los principios de la seguridad social de pagar subsidio - durante el período de carencia - que puede sugerir al trabajador la simulación de incapacidades muy cortas, difícilmente rebatibles - se encontró en seis de las empresas investigadas, dos de las cuales pagan el ciento por ciento del salario.

- ~~21.- Casi una tercera parte de las empresas investigadas entre~~

ga una cantidad significativa a los beneficiarios de un - trabajador que fallezca por cualquier motivo, lo que manifiesta la insuficiencia del Seguro Social para satisfacer el deseo de aquel de un mayor grado de seguridad económica, para los suyos, cuando les falte. Estos pagos tienden a importar la cantidad que correspondería a una indemnización por despido injustificado.

Solamente dos empresas tienen establecida alguna previsión específica para los casos de invalidez y vejez.

22.- Después del deseo de cubrir riesgos y aumentar la seguridad personal, la tendencia más señalada se orienta hacia la obtención de más tiempo libre, siendo posible decir de éste que se ha ido convirtiendo en un componente cada vez más importante del nivel de vida.

Más de la mitad de las empresas investigadas otorgan días de descanso obligatorios en adición a los señalados por - la ley - con un máximo de 10 - y en casi una tercera parte de ellas acontece, con lo que respecta a los períodos de vacaciones, cosa semejante, relacionando, por lo común, los días de vacaciones adicionales a la antigüedad de los trabajadores, dentro de un límite máximo de 15 años de -- tiempo de servicios, y con períodos que varían entre 12 y 16 días por año, con una sola excepción que concede hasta 27.

23.- Otros pagos por tiempo no laborado corresponden, por su - frecuencia y en su orden, a permisos a los representantes sindicales para el cumplimiento de su gestión; permisos a los trabajadores para asuntos personales condicionados; - retiros voluntarios y, finalmente, indemnizaciones por des

pido que incrementan la legal.

24.- Algunos pagos al trabajador por concepto de tiempo no laborado obedecen a la intención de proteger el salario, ya que, aunque cubren períodos comprendidos dentro de la jornada legal, se destinan a actividades del trabajador diferentes a lo que son, en sí, sus labores productivas. En las empresas investigadas se encontraron los siguientes:- Por tiempo para aseo, recoger herramientas, etc.; por --- tiempo concedido para lactancia; por tiempo no laborado-- debido a retardo o impuntualidad del trabajador; por tiempo (en adición al legal) para tomar alimentos y por "tiempos perdidos"

25.- Como protección al salario del trabajador, la ley es expresa y categórica respecto a los descuentos que pueden aplicársele, a su cuantía máxima, y a las condiciones a -- que el patrón debe ajustarse para efectuarlos y es, asimismo, contundente en cuanto a la forma, lugar, tiempo, etc., en que debe pagarse el salario, garantizando su integridad al máximo por considerarlo patrimonio familiar.

La cantidad en dinero que reciba el trabajador debe ser exactamente la misma que se pactó en el contrato, a excepción de los descuentos que se le hagan por préstamos, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías, renta y compra de artículos producidos por la empresa, cuotas sindicales y cuotas destinadas a la constitución de cooperativas y cajas de ahorro.

26.- En cuanto a las cuotas sindicales, en las empresas investigadas su monto fluctúa entre el .3% y el 6% de los sala-

rios (\$1.00 a \$12.00 semanales) notándose la tendencia a hacer mas justa la contribución de los agremiados cambiando la cuota semanal o mensual fija por una proporción o porcentaje de los salarios. Los conceptos más frecuentes - por cuotas extraordinarias - no autorizadas en forma expresa por la ley - son sufragar gastos de revisión de contrato, crear fondos de resistencia, auxiliar a los compañeros o sus familiares en situaciones difíciles y celebrar ciertas festividades.

27.- La práctica de trasladar al patrón el importe de las cuotas al Seguro Social que corresponde pagar al trabajador, es antitécnico y de efectos negativos porque la carga para el patrón pronto pasa a no ser debidamente considerada por el trabajador como una ventaja obtenida y porque, además, el asalariado desestima en cierto grado los servicios del Instituto, en virtud de que nada le cuestan, siendo doble el perjuicio en tal caso, puesto que al enfrentarse a una emergencia de salud, suya o de los suyos, propende a gastar en servicios médicos particulares al tropezar con el más mínimo escollo para obtenerlos del Seguro Social, ya - que no vé que se duplique su erogación por el mismo concepto. Con ello deja de aportar su presión - que acumulativamente se tornaría en colectiva - para subsanar deficiencias, sobre todo administrativas del Instituto, única forma de ir pugnando para su progresiva superación.

28.- Solamente una de las empresas investigadas paga el Impuesto sobre la Renta por los ingresos del trabajador, sin --
~~descontárselo, cosa que constituye una obligación de enor~~

me cuantía, en virtud de la propensión de nuestro sistema fiscal a elevar los impuestos.

- 29.- Los ingresos efectivos del obrero se ven mermados por su inasistencia al trabajo. El "ausentismo" disminuye la capacidad de compra del trabajador; milita en contra de la productividad y constituye uno de los mas serios problemas que aquejan crónicamente a la industria, sobre todo a las empresas grandes. El fenómeno es, en si, económico y social, con repercusiones en los costos del empresario y en los ingresos del asalariado, y sus causas deben buscarse en el medio ambiente tanto de la empresa como fuera de ella y en factores de tipo institucional y legal.
- El ausentismo varía entre 1.7% y el 5% de la nómina de trabajadores de planta, considerando solo las faltas no justificadas, y del 3% al 12% tomando en cuenta las ausencias debidas a cualquier motivo.

BIBLIOGRAFIA BASICA

- ZAMORA, Francisco.- "Tratado de Teoría Económica"
- DOBB, Maurice.- "Salarios"
- MARSHALL, Alfred.- "Principios de Economía"
- STIGLER, George J.- "La Teoría de los Precios"
- GARCIA Cruz, Miguel.- "La Seguridad Social - Bases, Evolución, importancia Social y Política."
- WITTAKER, Edmund.- "Historia del Pensamiento Económico"
- BENHAM, Frederic.- "Curso Superior de Economía"
- RIVERA Marín, Guadalupe.- "El Mercado de Trabajo - Relaciones Obreropatronales"
- CHANG, Pei-Kang.- "Agricultura e Industrialización"
- MILLS, Frederick Cecil.- "Métodos Estadísticos aplicados a la Economía y a los Negocios"
- LONDOÑO, Carlos Mario.- "La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa"
- NARASIMAHN, P. S.- "La Participación de los Trabajadores en los Beneficios de la Empresa"
- BONILLA Marín, Gabriel.- "Teoría del Seguro Social"
- HERNÉRA Gutiérrez, Alfonso.- "Problemas Técnicos y Jurídicos del Seguro Social"