39-2-48


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES


# DE LAS GRATIFICACIONES EN LA NIVELACION DE SALARIOS

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO

DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA


GONZALO CASTELLOT MADRAZO



MEXICO, D. F.

1948

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**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.

*A MIS PADRES.*

*Al señor Lic. IGNACIO GARCIA TELLEZ; al señor Lic. RODULFO BRITO FOUCHER; quienes me dieron bondadosa ayuda o consejo oportuno cuando fué menester.*

*Al señor Gral. CARLOS REAL, con mi agradecimiento y respetuoso afecto.*

# INTRODUCCION

....pocos habrá que nieguen que, en tratándose de la cuestión de salarios, se trata de algo que tiene relaciones muy íntimas con el sistema económico moderno; y que la forma esencial que revisten los problemas con los cuales se tropieza se deriva de los caracteres e instituciones especiales de ese sistema...."

(Maurice Dobb.—SALARIOS).

Uno de los aspectos de la legislación contemporánea en materia de relaciones obrero-patronales más discutidos, por su importancia, es el que se refiere a los salarios, que, en su calidad de medio básico de subsistencia de las clases laborantes, constituye su patrimonio individual y familiar; por eso, desde que el Estado juzgó necesario intervenir en la regulación de tales relaciones, vigilar y defender ese patrimonio ha sido una de sus preocupaciones primordiales.

Dentro de este campo de estudios existe un ángulo, perfectamente definido por nuestra Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, que nos parece de especial interés, por ser fundamento de la teoría que ha colocado a nuestro país entre los más avanzados en cuanto a legislación obrera. Hablamos del precepto contenido en la fracción VII del Ar-

tículo 123 de nuestra Carta Magna, que consagra el principio de la paridad absoluta de percepciones y que a la letra dice:

"VII.—PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO, NI NACIONALIDAD".

La importancia de este precepto ha originado las más variadas o contradictorias opiniones que, como expuestas por los representantes de los patrones o de los trabajadores, adolecen forzosamente de parcialidad, pues analizan la cuestión desde el punto de vista de sus respectivas pretensiones, planteando desproporcionadas exigencias sugeridas por el celo excesivo en la protección del capital o por deliberado afán de los líderes obreros de ignorar la realidad industrial y los intereses legítimos de las empresas; es decir, deformando los problemas con un criterio unilateral excluyente, que sólo persigue la ganancia inmediata así sea injustificada, sin ver que la mejoría estable de los beneficios comunes dependería de una reglamentación razonable del propio precepto que, manteniendo la equitativa paridad de percepciones para trabajos normalmente iguales, permita premiar el mayor esfuerzo individual del trabajador que contribuya al aumento de la producción.

Cabe añadir que la posibilidad de esa reglamentación, estableciendo un premio a los más aptos, está comprendida dentro de los términos del Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que complementa el mandamiento constitucional antes citado, especificando las condiciones que equiparan o diferencian —según el caso de que se trate— la labor desarrollada por cada obrero.

Y es precisamente el somero estudio de este fenómeno lo que nos proponemos, ya que nos parece de capital importancia, porque siempre hemos con-

siderado que el incentivo a la actividad personal de cada trabajador es indispensable para que, tanto la industria como la propia clase obrera, vayan superando constante y equitativamente su presente situación.

Larga fué la lucha sostenida por el proletariado mundial para lograr normas justas que rigieran las relaciones económicas entre los trabajadores y los capitalistas; y fué la protección legal a sus salarios, a los sistemas de contratación y al reconocimiento de sus derechos de clase, la que vino a situarlos en posición de defender por sí mismos sus propios intereses cuando sea menester.

Muchos son todavía los rincones obscuros que no se definen con la necesaria claridad, a pesar de los esfuerzos continuos por conseguirlo, para hacer posible el equilibrio entre los dos factores de la producción.

Por eso creemos conveniente iniciar el estudio con una breve relación del desarrollo general de aquella lucha; analizar después lo que en materia de salarios se ha planteado, no sólo en México, sino en los otros países que más han progresado en Derecho Obrero; definir en seguida lo que entre nosotros se ha logrado; y enfocar por último la cuestión en el punto concreto de la paridad de las percepciones, en sus aspectos legal y práctico, toda vez que en muchos casos la realidad de la aplicación no corresponde, ni puede corresponder a lo que la letra de la ley establece, ni la interpretación que a la misma ley se da está de acuerdo con lo que el interés general y particular necesita para el mejoramiento personal efectivo de los obreros y el avance de la incipiente industrialización de México.

# *ANTECEDENTES EVOLUTIVOS DEL DERECHO OBRERO*

En varias épocas sucesivas puede dividirse la evolución del Derecho Obrero, a saber: a).—De la Revolución Francesa a las Revoluciones Europeas del Siglo XIX. b).—Las Revoluciones Europeas. c).—El período bismarckiano. d).—Desde Bismarck a la Constitución Alemana de Weimar. Y e).—La época posterior a esa Constitución de Weimar.

Siguiendo esta división, generalmente aceptada por los tratadistas de la materia, hagamos el análisis del desenvolvimiento de las legislaciones del Trabajo, según el criterio inglés, francés o alemán.

*INGLATERRA.*

Desde mediados del Siglo XVIII y al iniciarse la gran industria comenzaron a gestarse movimientos destructivos contra la instalación de maquinarias; lo que provocó la promulgación en 1769 de una Ley para reprimir tales desmanes; y ésta dió motivo para el levantamiento de los "luddistas", encabezados por Nedd Ludd; que a su vez originó en 1812 la expedición de una nueva Ley imponiendo la pena de muerte a los destructores de maquinaria.

Hacia el año de 1814, el gobierno inglés ordenó una investigación para determinar las condiciones de vida de los obreros; sus resultados fueron desastrosos. Apenas desaparecido el dominio absoluto de los señores feudales, el movimiento industrial de la

Gran Bretaña empezaba a concentrar la mayor parte de los trabajadores manuales en los sectores fabriles; las jornadas diarias se prolongaban hasta diez y seis horas, viéndose los obreros prácticamente esclavizados por medio de sistemas coercitivos, como las tiendas de raya; pecando los talleres de una absoluta carencia de medidas higiénicas, aún en los casos de accidentes del trabajo; y agravada esa situación con salarios de hambre y el empleo cada vez mayor de mujeres y niños, a quienes se pagaba todavía menos. Tal estado de cosas originó la expedición, en 1832, de la "MORAL AND HEALTH ACT", promulgada por Robert Pell.

Si bien en el año de 1545 quedaron abolidas en Inglaterra las antiguas corporaciones, desde 1824, diez años después de la aludida investigación, la Gran Bretaña se había adelantado a lo que podríamos considerar su revolución industrial, reconociendo el Parlamento a los sindicatos obreros, "TRADE-UNIONS"; y con ellos la libertad legal de asociación.

Sin embargo, las leyes promulgadas en 1832, corolario aparente del movimiento obrero, más que a los trabajadores dieron ventajas a la burguesía; creando en 1834 las "Casas de Trabajo", funestas para los obreros independientes. Como consecuencia de esta mistificación, Inglaterra se convirtió en fácil campo para la difusión de las doctrinas de Owen entre las clases proletarias; y esto trajo consigo la REVOLUCION CARTISTA, cuya primera expresión consistió en la Carta enviada al Parlamento con más de doscientas cincuenta mil firmas, pidiendo mejoramientos positivos para dichas clases sociales, aunque más de carácter político que económico.

Esto, naturalmente hizo reaccionar a burgueses y nobles, quienes abrieron fuego contra los Cartistas; los cuales volvieron a cerrar sus filas y hacia 1842 presentaron al Parlamento una nueva petición más amplia que la anterior, pues no sólo presentaba un

programa político, sino un verdadero plan de acción social en que se hacía hincapié en los miserables salarios obreros; y además trataron de presionar al propio Parlamento con una pseudo-huelga general, denominada "Mes Santo", que fracasó por ineptitud de los que la dirigían. Por último, los Cartistas celebraron en el mes de abril de 1848 un mitin gigantesco, que fué disuelto por fuerzas policíacas y militares; deteniéndose por varios años la evolución del Derecho Industrial inglés.

De todos modos, la obtención desde 1824 del derecho de asociación profesional, permitió que los sindicatos continuaran formándose; y al multiplicar su número, lograron en 1862, catorce años después, la celebración del primer Contrato Colectivo de Trabajo para los obreros de la lana.

*FRANCIA.*

En la segunda década del Siglo XIX, aproximadamente, se inició en Francia la tendencia de mejoramiento para las clases proletarias; aunque no avanzó con rapidez, por el profundo temor de los industriales de que un alza en los salarios provocase un aumento serio en los costos de producción, colocándoles en desfavorable situación en la competencia industrial del mundo. Pero en 1830 la agitación nacional derribó a Carlos X, colocando en el trono a la Casa de Orleans; y al crecer en 1831 la importancia de los movimientos de huelga, que precedieron a la revolución de entonces, dicha tendencia al mejoramiento proletario superó considerablemente a lo que ocurría a este respecto en Inglaterra.

Los grandes sucesos de 1831 y 1834 en los talleres de seda de Lyon dan idea de aquellos movimientos; sus dirigentes Blanqui y Barbes fueron condenados a muerte, —conmutándoseles más tarde la terrible pena por la de prisión perpetua— entre otras co-

sas, por haberse adelantado a Marx y Engels en las prácticas violentas de la lucha de clases. Durante este período aparecieron las sociedades secretas, de las cuales la primera fué "LOS AMIGOS DE LA VERDAD".

Las ideas socialistas, sobre todo el Socialismo Utópico, iban tomando fuerza; aparecían figuras como Louis Blanc, anticipándose a quienes después afirmaron que la Intervención Estatal, a través de representaciones obreras, sería definitiva para la instauración de un régimen basado en las teorías socialistas.

Como es lógico suponer, el fenómeno llegó a su climax al aparecer en 1848 el Manifiesto Comunista, que al destrozar al Socialismo Utópico que proponía la solución de las diferencias de clases por medio de una labor de convencimiento y acercamiento entre patrones y obreros, hizo adquirir a las masas trabajadoras la conciencia combativa de clase y convenció a los remisos sobre la eficacia y efectos de la táctica revolucionaria para el logro de sus propósitos.

Dicho Manifiesto Comunista preparó el camino a la nueva Revolución Francesa de 1848, que tanto influyera sobre Francia y sobre el mundo entero por su significación como movimiento social; no precisamente porque fuera obra proletaria, pues provino del empuje de la pequeña burguesía en busca de participación directa en el gobierno del país; sino porque cualesquiera que hayan sido sus instigadores, el hecho es que los obreros la consumaron, liquidando a la Monarquía y estableciendo la República, para plantear después sus peticiones, entre las que figuraban preferentemente la organización y reconocimiento del derecho de trabajo y la creación de un Ministerio que conociera de estos asuntos hasta llegar a su definitiva realización. El nuevo Gobierno otorgó desde luego, bajo insistente presión, tales peticiones y

la inmediata organización de los Talleres Nacionales, para dar ocupación a los que se hallaban cesantes.

Poco tiempo después los obreros galos, impusieron su fuerza hasta obtener se instalara la que se llamó "Comisión de Luxemburgo", a cargo de la cual quedó la tarea de formular una Legislación Social; expidiéndose en los meses subsecuentes importantes decretos que modificaron sustancialmente la situación de los trabajadores, al reorganizar los consejos de trabajo (Conseils de Prud'hommes), antecedente de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje; rebajaron a la jornada de trabajo a diez horas, como límite obligatorio en París; reconocieron el derecho de Asociación, que venía acompañado como es lógico suponerlo de la libertad de coalición llevada aún a la huelga; y, en fin, aumentaron substancialmente los salarios miserables reinantes.

Desgraciadamente este bello panorama se ensombreció desde fines de diciembre del mismo año 1848; durando la lucha en condiciones desfavorables para los proletarios hasta 1851, cuando al advenimiento al trono de Napoleón III, éste trató de fortalecer su gobierno apoyando en la fuerza de las masas laborantes, contra la burguesía liberal y les devolvió muchas de las concesiones que la propia burguesía les había cancelado después de haberlas reconocido.

Esta reacción contribuyó esencialmente a que los trabajadores reafirmaran la conciencia en su fuerza gremial; y culminó con la reunión, en 1864, de la Primera Internacional, que hizo avanzar las ideas comunistas nacidas al aparecer el Manifiesto de Karl Marx, acrecentando el número y la importancia de los sindicatos y agrupaciones obreras.

Años más tarde, ante la derrota sufrida en la guerra Franco-Prusiana y la política inestable y carente de criterio social definido del nuevo régimen organizado en el estado Francés, surgió el movimien-

to de 1871, conocido con el nombre de "LA COMUNA DE PARIS"; cuyo principal propósito era entregar el poder público a las clases proletarias; movimiento que fracasó por falta de dirigentes capaces y unidad de planes de quienes luchaban por lograr la reforma social, imponiéndose de nuevo la burguesía liberal, que dejó en el mismo estado la legislación vigente.

Sin embargo, la lucha se recrudeció en forma de lid parlamentaria entre izquierdas y derechas; defendiendo las primeras el establecimiento de la República y un conjunto de inmediatas reformas sociales, en tanto que las segundas sostenían el retorno a la Monarquía y el mantenimiento de la situación económico-social existente.

Hasta 1884 el Parlamento votó por fin la Ley reconociendo en forma expresa el derecho de asociación profesional, que, aún cuando bastante restringida, permitió el desenvolvimiento de los sindicatos franceses; ya que las aludidas reformas anteriores versaron principalmente sobre garantías políticas, como asociación general, libertad de prensa y otras del mismo género.

En períodos legislativos subsecuentes fueron presentándose estudios y proyectos con la misma tendencia protectora del trabajo; pero hasta que el Partido Socialista adquirió vigor pudo iniciarse una nueva etapa para esa protección efectiva, aprobándose la Ley de Accidentes de Trabajo, paralela al Seguro Social germano y que fué el primer paso de ampliación real del Derecho Obrero. En ella se reglamentó la jornada reducida a diez horas, se dió fuerza al Contrato Colectivo y se reconoció a los sindicatos como representantes de los derechos e intereses profesionales.

*ALEMANIA.*

Importancia trascendental tienen en la historia

del desarrollo progresivo de la legislación obrera las reglamentaciones alemanas, que dieron la pauta a seguir, la base de lo que hoy ya son derechos consagrados de los trabajadores.

Puede fijarse como punto de partida para el estudio de la evolución del Derecho Obrero en Alemania el momento en que estalló la revolución germana con los levantamientos de Berlín y Viena; pues no obstante que fracasó, porque la burguesía de ambos países, al observar las exigencias de los obreros franceses, se atemorizó ante la idea de apoyarse en las clases laborantes para lograr un cambio de régimen, lo cierto es que constituyó un positivo estallido del sentimiento popular.

Como consecuencia de este movimiento el pueblo obtuvo la promesa de una Constitución; y aunque nada se hizo en realidad en materia de trabajo, por el espíritu feudal dominante en aquellos medios, tiene que aceptarse que ese momento culminante de la reforma social germana es de singular importancia para todo el mundo proletario.

Desde su aparición en 1848, el "manifiesto Comunista" fué profusamente conocido en Alemania; y la labor consistente y audaz de La Salle en los años subsiguientes, apoyada en los más sobresalientes pasajes de dicho Manifiesto, hizo que la batalla contra el sistema capitalista se exacerbara al formularse de nuevo la llamada Ley de Bronce de los salarios. Quince años más tarde, en 1863, la celebración de un Congreso Obrero, de enormes proporciones para su época, produjo como resultado efectivo la formación de la Asociación General de Trabajadores Alemanes.

Ante esa demostración de energías, el gran estadista Bismarck, adivinando las posibilidades fabulosas de un grupo de fortaleza casi ilimitada —como lo sería la unión de la totalidad del proletariado alemán— trató de encauzar el movimiento hacia la

formación de grupos de carácter regionalista que garantizaran el progresivo fortalecimiento de las industrias; pero la muerte del líder La Salle puso fin a los convenios cuando ya iban tomando cuerpo.

En 1869 se promulgó una Ley, que no sólo influyó substancialmente en las legislaciones de los Estados Alemanes, sino en forma trascendente en las de los demás países europeos. En ella se inició lo que hoy se conoce como "Intervencionismo de Estado" en las relaciones obrero-patronales, aunque su forma y su fondo únicamente concretaban la ideología jurídica de Bismarck. Sus mandamientos reconocían el derecho de coalición, pero para hacerlo nugatorio, pues quienes suspendían las labores no podían solicitar la protección legal, pudiendo, en consecuencia, ser despedidos por el patrón. En cambio, al fijar las normas determinantes de las relaciones obrero-patronales, estableció como base la libertad de contratación, con las limitaciones dictadas por la protección de la salud y la vida de los trabajadores, de las mujeres y los niños, con las medidas de vigilancia para garantizar esa protección; e incluyó lo legislado antes en materia de salarios.

De esto puede deducirse que si bien Bismarck reconoció la necesidad de proteger al trabajador, poniendo coto a la explotación inhumana de que se le hacía víctima, no apoyó la creación y coalición de sindicatos; y cuando en 1870, el programa de Gotha exigió el reconocimiento de ese derecho de coalición y trajo consigo la formación de un gran número de Asociaciones Profesionales, el Canciller de Hierro trató de detener esa corriente, promulgando la Ley Anti-Socialista que, tomando como pretexto la prohibición de asociaciones que por medio de propaganda buscaran la destrucción de las doctrinas jurídicas o sociales existentes, fué un arma eficacísima para disolver los Sindicatos Social-Demócratas.

Sin embargo, dentro de su criterio proteccionista, Bismarck quizo completar su obra; y creó el Seguro Social, considerable avance en la defensa de los intereses proletarios, fundándose en la convicción de que el interés de los trabajadores no debe limitarse al presente, que la garantía de su porvenir es de tanta o mayor trascendencia y exige estabilizarlo. Posteriormente creó el Seguro de Enfermedades, después el de Accidentes y más tarde, en 1889, el Seguro de Vejez e Invalidez, último rasgo de la visión política y complemento de la obra social de aquel extraordinario estadista.

Tuvo fe en que el Seguro Social traería una paz definitiva en los hogares trabajadores y que esta se reflejaría en el ambiente de las relaciones entre los dos factores de la producción; realmente, era un paso considerable en el adelanto del derecho obrero. Sin embargo, la tranquilidad resultó superficial y transitoria; la propaganda socialista continuó activísima, provocando el resurgimiento de las inquietudes; y en 1889 estalló la huelga de mineros, a la que se unieron alrededor de cien mil trabajadores de otras ramas. El Cuerpo Legislativo Alemán se sintió obligado a revisar, en el curso del año siguiente, el Ordenamiento Jurídico Industrial, estableciendo nuevas condiciones de trabajo, entre las que se incluían: el descanso semanal del obrero; la fijación de la jornada máxima; los auxilios médicos de urgencia, así como requisitos higiénicos favorables en los centros fabriles; la protección efectiva a las mujeres y a los niños; y la organización de los Consejos de Trabajadores. Esta legislación vigilante de los derechos laboristas fué ampliándose sucesivamente, creando la jurisdicción especial para las controversias entre empresas y obreros; prosiguiendo por ese camino con ritmo estable y de acuerdo con la creciente prosperidad del Imperio, hasta 1914.

Al dominar la locura bélica al Contiente euro-

peo en 1914 y después al mundo entero, los pueblos olvidaron sus preocupaciones internas o individuales para entregarse a la preparación de sus elementos de guerra; y el 4 de agosto de ese año, por Decreto Imperial, fueron suspendidos en Alemania todos los efectos de la legislación vigente en materia de Derecho Obrero. Esto trajo un descontento general y fué necesario ir levantando paulatinamente las restricciones; llegándose en 1918, al terminar las hostilidades y después de la abdicación de la Corona Imperial, a la reunión de las Centrales obreras y patronales para la celebración de un extenso Convenio, en el que ambas partes se obligaron a substituir los Contratos Individuales por Contratos Colectivos de Trabajo; y al finalizar la segunda década del Siglo XX, a la aceptación de normas tan importantes como la jornada máxima de ocho horas, la ayuda a los sin trabajo, la reglamentación de las labores del campo y la extensión de los Contratos Colectivos.

A pesar de este mutuo criterio conciliador, las exigencias de los extremistas sobrepasaron los límites de la más generosa legislación liberal; los miembros de la Liga Espartaco pretendieron implantar la dictadura del proletariado; y la coalición de los partidos moderados y católicos tuvo que restablecer el régimen democrático, dentro de los lineamientos de los existentes en Francia y otros países del Viejo Mundo.

El 11 de agosto de 1919 se promulgó la célebre Constitución de Weimar; consignando en su Capítulo V las bases generales de la política en materia de Trabajo, de acuerdo con los principios de Bismarck y dentro de la tesis de que corresponde al Estado velar por la prosperidad industrial colectiva de la Nación.

Podemos resumir la ideología general de esta Constitución anotando que el derecho de propiedad

pierde su carácter de derecho absoluto, del tipo consagrado por la legislación romana, convirtiéndose en una función social; y que su criterio económico-social se inclina al socialismo de Estado, proclamando al Intervencionismo de Estado como la posición perfecta para la producción.

De cualquier manera, antes de consumar la implantación de estos postulados, cayó el régimen de Weimar y fué substituído por el gobierno Nacional-Socialista, que impuso su voluntad totalitaria en Alemania, hasta los aciagos días de su derrumbamiento por la derrota en la guerra mundial número dos.

## *CONSIDERACIONES GENERALES.*

La anterior síntesis histórica del Derecho Obrero desde su aparición, estudiando su marcha por países, nos permite apreciar su desenvolvimiento y su situación actual en cada uno de ellos; pero la adopción de este sistema no implica que se tome como índice la nacionalidad de sus fuentes, porque es indudable que lo que fué ocurriendo en un país sufría la influencia de lo que acontecía en los otros. Cada modalidad progresiva, dondequiera que se iniciara, pronto era conocida por los trabajadores de las otras dos comunidades occidentales de mayor importancia en Europa; sus propósitos de reorganización político-social eran los mismos; y sus respectivos líderes se mantenían en continuos contactos para la consecución de los ideales comunes.

Con la simple lectura de los párrafos precedentes y la comparación de las fechas citadas, se puede seguir el curso de la influencia más o menos decisiva de los fenómenos que, iniciados en Inglaterra, se defendían poco después en Francia y se consumaban en Alemania; se puede ver claramente cómo una conquista apuntada en Gran Bretaña, se

madura por la acción revolucionaria francesa y se convierte en realidad efectiva en el ambiente germano, gracias a los preceptos legislativos dictados por el genio de Bismarck y las Instituciones creadas por él, como el Seguro Social que tan grande importancia ha alcanzado en nuestros días; y cómo se van imponiendo a la universal aceptación las demás medidas proteccionistas; la limitación de la jornada de trabajo, el suministro de auxilios médicos para el obrero y su familia, el aumento de los salarios hasta hacerlos suficientes para cubrir un promedio razonable de las necesidades del trabajador y, por último ,el reconocimiento en texto legislativo de que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, edad o nacionalidad, es decir, la nivelación de percepciones, materia de este somero estudio.

# *MEDIDAS PROTECCIONISTAS DE MUJERES Y MENORES*

Las medidas de protección al trabajo de las mujeres y de los menores fueron, cronológicamente, anteriores a la nivelación de salarios; ésta ha venido a ser como la culminación de aquella en el aspecto perceptivo, haciendo desaparecer las disparidades injustas fundadas en el sexo o la edad. Por eso es conveniente exponerlas como material concomitante del asunto que estudiamos.

Desde 1802, en el "MORAL AND HEALTH ACT" de Robert Peel, se inició en Inglaterra la vigilancia protectora de los menores; y en las leyes alemanas de 1839 quedó prohibido el empleo de los niños de ocho a diez años en las minas y las industrias de lana, así como en los trabajos nocturnos; y se obligó a los patrones a concederles tiempo para asistir a la escuela.

Sin embargo, esta tendencia no se generalizó entonces, quedó estacionaria; probablemente porque los obreros, que comenzaban apenas la lucha por sus derechos e intereses de clase, concentraban sus esfuerzos en lograr posiciones definitivas que afectasen a la cuestión en general, antes de exigir el mejoramiento especial de sus familiares laborantes.

En la propia Alemania y bajo el régimen de Bismarck, vuelve a surgir el problema, resolviéndolo el Canciller en la Ley promulgada en 1869, que al exponer las limitaciones a la libertad individualista

de contratación en materia de trabajo, estableció las normas relativas al de las mujeres y los niños.

De nuevo, en la Ley de 1878, se concedió en forma específica un descanso de tres semanas a la mujer después del parto, tiempo mínimo necesario para que su organismo se encuentre en posibilidad de seguir sus tareas, sin mengua de sus capacidades para la crianza del recién nacido. Y las Leyes posteriores del Seguro Social trataron de aumentar esa protección a las garantías del salario de la mujer durante el período de la maternidad.

En 1891 se expidió la primera disposición estableciendo, en forma categórica, la prohibición del trabajo femenino nocturno en las industrias; y la determinación de las labores en que, por sus características peligrosas o insalubres, debía excluirse a las mujeres.

Después de esta legislación alemana, las Conferencias de Berna resultaron de enorme importancia por su influencia internacional. Convocadas por el gobierno suizo, la Primera se efectuó en 1905; sus resultados positivos, en lo que se refiere a la protección de la mujer, fueron frustrados por la oposición de los belgas a prohibir el trabajo femenino nocturno, fundada en que la industria de su país se vería en situación crítica, cercana a la ruina, si tal limitación se imponía. Pero en la Segunda Conferencia reunida en 1906, reconsiderada la actitud de Bélgica, pudo formularse y aprobarse un Tratado estatuyendo: que se conceptúa trabajo nocturno, prohibido a las mujeres, el ejecutado durante el lapso comprendido entre las veintidós y las cinco de la mañana; que esta prohibición obliga a todas las empresas industriales de más de diez obreros en todos los países firmantes; que sólo en caso de fuerza mayor puede suspenderse esta regla protectora; y que en cada país debe crearse organismos para asegurar su aplicación. Hacia 1912, todos los firman-

tes de esta Convención aplicaban normalmente las reglas estatuídas.

La primera guerra mundial de 1914 suspendió forzosamente la marcha progresiva de las conquistas que aseguran el bienestar de las clases trabajadoras; pero el Tratado de Versalles, que la puso fin, consignó expresamente amplias normas de justicia social como base de las relaciones obrero-patronales; entre ellas las que garantizaran una legislación protectora de las mujeres y los menores. Creando la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO y facultándola para estudiar, formular y poner en vigor las resoluciones requeridas por la realización efectiva de tales normas, a fin de asegurar la marcha armoniosa de la vida industrial en aquel mundo surgido de una conflagración cruenta y asoladora.

Los resultados de las Convenciones adheridas a la OIT han sido de singular valía; máxime si se toma en cuenta que, no obstante el nuevo y tremendo período de desorganización, el nuevo caos originado por la segunda guerra que aún no se liquida, la OIT ha continuado laborando como organismo internacional en plena actividad. De Suiza se trasladó a Canadá; efectuando entre tanto cuatro Conferencias: la primera, en Santiago de Chile, en enero de 1936; la segunda, en La Habana, Cuba, en noviembre y diciembre de 1939, cuando ya había estallado la guerra en Europa; la tercera, en Filadelfia, en abril y mayo de 1944; y la cuarta, precisamente en esta ciudad de México, en abril de 1946.

Edward J. Phelan, en su "Memoria del Director", fechado el 1o. de marzo de 1946, nos dice:

> "Pudo esperarse que la esclavitud en Europa, la destrucción del equilibrio político mundial y la amplia dislocación de la vida económica que la

guerra engendró, hicieran imposible la obra de una organización internacional tal como la O. I. T. o que la dejara, por lo menos en un estado de actividad suspendida.

Este hubiera sido sin duda alguna su destino, si no hubiera transferido su centro de actividad al Continente Americano, en donde el Gobierno del Canadá, a pesar del hecho de que estaba concentrando todos sus esfuerzos en movilizar sus recursos nacionales, acogió a la Organización con generosa hospitalidad y le proporcionó todas las facilidades necesarias para llevar a cabo su tarea.

Cuando el pequeño personal de cuarenta funcionarios dejó Ginebra para Montreal, en el verano de 1940, la prensa del Eje, con su usual desprecio por los hechos, pregonó el fin de una institución cuyo carácter y actividades democráticas eran odiosos a la mentalidad fascista. Sin embargo, muy pocos, aún de entre los que creían más fervientemente en la Organización, pudieron prever que en el continente americano no solamente sobreviviría, sino que crecería en fuerza y estatura".

La protección a los menores que, como hemos apuntado, se inició desde 1802 en Inglaterra, continuando en las leyes alemanas de 1839, puede decirse que corrió parejas con la acordada al trabajo femenino; hasta llegar a la Conferencia Internacional del Trabajo en que se aprobaron las Convenciones prohibiendo el empleo de menores de catorce años

en cualquier trabajo y de los que aún no cumplen dieciocho años en tareas nocturnas.

Sin embargo, a pesar de los hechos enunciados, la paridad absoluta de percepciones, independiente del sexo y la edad, está todavía lejos de constituir un hecho consumado en la mayor parte de los países de América y del mundo entero, como quedará demostrado en el siguiente capítulo que expone la evolución especial del Derecho Obrero en materia de "SALARIO".

De todos modos, se ha logrado la definición y el reconocimiento de los principios en que tal paridad debe informarse; como lo implica el texto de la Declaración, inserto en la mencionada "Memoria del Director", formulada por E. J. Phelan para la Conferencia de 1946:

> ".... todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades".

# SALARIOS

Al iniciar este capítulo transcribimos la definición de "SALARIO", que nos da el Profesor Licenciado Mario de la Cueva, en su Tratado:

> "El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, y de ahí que tenga un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia, no porque se equipare a los alimentos que son debidos conforme al derecho civil, sino porque, al constituir el ingreso único del trabajador, viene a ser el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia".

Hemos insertado esta definición de lo que significa el SALARIO, porque de ella se deduce tanto la importancia que la nivelación de percepciones tiene en su aplicación general, como lo nocivo que resulta extender este principio a extremos radicales, por medio de especificaciones que constituyan barreras infraqueables al estímulo individual del trabajador; pues en nuestra opinión, si es verdad que la sociedad está por encima del individuo, el conjunto de individuos es el que la forma y deben tenerse en cuenta las aspiraciones personales de me-

joramiento personal económico a base de mejor trabajo, sin detrimento por supuesto de las capacidades físicas.

No es necesario enumerar aquí las diversas formas del salario, ya que, al referirnos a la nivelación absoluta, es indiferente que sea por "UNIDAD DE TIEMPO", por " UNIDAD DE OBRA", o a DESTAJO; máxime cuando existen tantos puntos de contacto entre esas formas que hacen imposible su separación excluyente. Baste hacer constar que nuestra tesis se asienta, sobre todo, en lo estatuído sobre el salario por "UNIDAD DE TIEMPO", cada día más generalizado y que es precisamente el que casi imposibilita en la práctica el aumento a ciertos trabajadores por su mayor esfuerzo en el desempeño de su tarea, ni siquiera a título de gratificación.

Cabe mencionar, siguiendo al propio Maestro de la Cueva, la reglamentación española, que ha creado la forma mixta de "SALARIO POR TAREA" ligado a un sistema de gratificaciones remuneradoras del esfuerzo personal del obrero que produce más que sus compañeros; pero este sistema y el "STAKHANOVISMO" ruso serán objeto del quinto y último capítulo, antes de formular nuestras conclusiones.

Analicemos el desarrollo histórico del salario, refiriéndonos especialmente al SALARIO MINIMO, toda vez que la fijación de normas para la determinación del mismo constituye la consagración económico-jurídica de este esencial derecho obrero.

Hasta la Revolución Francesa, la intervención del Estado comenzó a implicar la protección de esos derechos obreros en materia de salarios, ya que antes su acción se proponía casi exclusivamente la salvaguardia de los intereses industriales.

Es verdad que la Iglesia Católica obtuvo algunos resultados benéficos, por medio de su influencia moral o política; como fueron ciertos edictos de

la época de Diocleciano y diversos mandamientos durante el gobierno de los francos y el reinado de Juan el Bueno, en Francia; y desde el Siglo XIV hasta el XIX en Inglaterra. Pero todos estos se refirieron a la fijación de límites máximos a los salarois, no a límites mínimos vitales, que sólo se intentaron después de la Revolución Francesa, aunque sin resultados efectivos.

A Australia y a Nueva Zelandia cabe el honor de ser los primeros países que legislaron sobre la fijación de salarios mínimos, en 1890, 1901 y 1905. Importantísima fué la creación de los CONSEJOS DE SALARIOS, que fijan el mínimum de las percepciones periódicamente y la del TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

Ahora bien, siendo fijado este salario mínimo según la naturaleza específica de las industrias, surgió la necesidad de tomar en cuenta diversos factores en pugna con los principios de absoluta nivelación de salarios dentro de cada industria; y se establecieron dos tipos; el de OBRERO CALIFICADO y el de simple OPERARIO; variando asimismo las percepciones en virtud del sexo, la edad y la diversidad de necesidades.

Llegamos al fin a la obra extraordinaria realizada en este campo por la Organización Internacional del Trabajo.

El Tratado de Versalles determinó la necesidad de formular normas y sistemas para la consagración del salario mínimo. El punto tercero del plan de acción dice a la letra:

> "Pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprende en cada época y en cada país".

Pero hasta 1928 se aprobó en la O. I. T. un pro-

yecto y una recomendación, que pecaban de vaguedad y sólo hablaban de lo que se debía de hacer, sin definir obligaciones precisas.

Sin embargo, a este respecto, asienta el licenciado Mario de la Cueva en su citada obra, lo siguiente:

> "Aún cuando modesto, el esfuerzo de la Organización Internacional del Trabajo ha producido resultados benéficos. Según el Director de la Oficina Internacional del Trabajo para el año de 1936 se habían logrado importantes progresos; casi todos los países Europeos habían suscrito la convención y se encontraban depositados ante los Parlamentos y Congresos diversos proyectos de ley. Por otra parte, los pueblos de la América Latina han realizado considerables adelantos. Es, pues, posible afirmar que la práctica del salario mínimo está hoy generalizada en todo el mundo".

Además, el Lic. Fernando Yllanes Ramos, en su "Comentario sobre la XXVI Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo" —Filadelfia— Abril y Mayo de 1944— al hablar de los PRINCIPIOS ESPECIALES Y GENERALES, aceptados para buscar remedio al problema del empleo, dice, en lo que se refiere al asunto que estudiamos:

PRINCIPIOS

> "La Conferencia recomienda a los Estados miembros de la Organización apliquen los principios siguientes y tengan en cuenta, de acuerdo con las

condiciones nacionales, los métodos generales sugeridos de aplicación y que comuniquen a la Oficina Internacional del Trabajo tal como lo solicite el Consejo de Administración la información referente a las medidas dictadas para poner en vigencia estos principios:

IX.—La redistribución de los trabajadores en la economía de cada país debería efectuarse según el principio de completa igualdad de oportunidades para hombres y mujeres respecto a la admisión al empleo; tomando en cuenta únicamente el mérito, la experiencia, y la habilidad individual. Se deberían tomar medidas para estimular el establecimiento de tarifas de salario de acuerdo con la naturaleza del trabajo, SIN DISTINCION DE SEXO.

Esto sí es ya de capital importancia; pues si en Junio de 1937 la Conferencia de la O. I. T. había adoptado la resolución de establecer para mujeres la oportunidad absoluta de trabajar y recibir la remuneración sin discriminación del sexo, es en Filadelfia y en 1944 cuando se reconoce ese derecho como PRINCIPIO; y, como dice el propio Lic. Yllanes Ramos en ese Comentario:

"....con el fin de que no hubiese un fenómeno de desplazamiento, o que a título de la igualdad se crearan situaciones diferenciales o peligrosas, se consideró que debería existir igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en relación a la admisión al empleo tomando en cuen-

ta únicamente sus aptitudes, su experiencia y habilidades personales, y fijándose las tarifas de salarios de acuerdo con la naturaleza del trabajo".

Como en este capítulo tratamos de enunciar el devenir histórico del SALARIO como institución, consagrada primero a legislar sobre la fijación de una percepción mínima, hasta llegar a la obra de la O. I. T. relativa a las pobilidades de los trabajadores, sin distinciones entre hombres y mujeres, conviene insertar el texto del Capítulo IX de los "METODOS DE APLICACION" de los PRINCIPIOS antes enunciados, aprobado en la referida Conferencia de Filadelfia:

IX. EMPLEO DE MUJERES

36. La redistribución de las trabajadoras en la economía de paz, debería organizarse según el principio de una completa igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en el acceso al empleo y a base de sus respectivas aptitudes individuales, habilidad y experiencia, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en los Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, referentes al empleo de mujeres.

37. 1) A fin de colocar a las mujeres en el mercado del empleo, en un plan de igualdad con los hombres y de evitar así, entre los trabajadores disponibles, una competencia perjudicial para todos, deberían dictarse medidas para estimular el establecimiento de

tipos de salarios basados en el trabajo, sin distinción de sexo.

2) Deberían realizarse encuestas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores para establecer normas precisas y objetivas que determinen la naturaleza del trabajo, sin consideración al sexo de los trabajadores, como una base para fijar las tarifas de salarios.

38. Debería facilitarse el empleo de mujeres, en las industrias y servicios que empleen tradicionalmente considerable mano de obra femenina, dictando medidas tendientes a elevar la condición de estas ocupaciones y de mejorar, en ellas, las condiciones de trabajo y los métodos de colocación".

No obstante esta consagración oficial, para tener siempre presente que aun está lejos la realización de esa igualdad de condiciones laborantes y que es necesario continuar trabajando tenez e intensamente por ella, copiemos las serenas afirmaciones contenidas en la disertación de la señorita Mary M. Cannon, Jefe de la Sección Interamericana de la Oficina de Mujeres en Washington, dictada en la ciudad de México, en Febrero de 1946 en cuanto se refiere a la posición de la mujer trabajadora en los Estados Unidos de Norte América; afirmaciones que revelan el evidente retraso en que se encuentra aquel país respecto a la legislación obrera mexicana:

"Desde principios del siglo XX se han hecho esfuerzos para que se promulgaran leyes de salarios mínimos para mujeres y menores, pero no fué

sino hasta la crisis de 1929 que este movimiento adquirió gran ímpetu. En la actualidad veintiséis Estados tienen leyes de esta naturaleza, algunas de las cuales comprenden a los hombres. En los Estados Unidos los salarios de las mujeres generalmente han sido inferiores a los de los hombres, y son particularmente bajos en las labores de servicio, tales como lavanderías, restaurantes, hoteles y tiendas, donde se emplean mujeres extensamente. Sólo las leyes estatales de salario mínimo pueden beneficiar a estas personas, que no trabajan en industrias ni negocios interestatales.....

.....La mujer muy especialmente ha necesitado leyes para ayudarle a aumentar el salario, porque es generalmente el peor pagado de todos los trabajadores.

Debido a que en tiempo de paz ha habido frecuentemente muchas más mujeres ansiosas de trabajar que oportunidades de trabajo disponibles, ellas han aceptado ocupaciones con los más reducidos jornales antes de permanecer desempleadas. La competencia ha sido mayor y sus exigencias han empeorado, naturalmente, a causa de que el trabajo que se le ha encomendado pueden hacerlo igualmente bien millares de personas sin adiestramiento....

....Dos tipos de legislación que continúan ejerciendo un efecto notable en el salario femenino son: 1) el salario mínimo y 2) salario igual.

*....Leyes de salario mínimo....*

El propósito enunciado del salario mínimo es asegurar a la mujer en los trabajos de tipo salario bajo, los ingresos suficientes para cubrir el costo de la vida y mantener su salud. Varias de las legislaturas de los Estados que han adoptado estas leyes incluyen un preámbulo o enunciación introductora, que puntualiza los males que las leyes intentan corregir.

....Se ha progresado mucho en cuanto a lograr salarios a base de la labor rendida más bien que a base de la consideración del sexo y durante esta guerra varias industrias fuertes que empleaban a muchas mujeres y algunos de los sindicatos nacionales adoptaron el principio de, A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL. Sin embargo, un informe sobre los jornales semanarios pagados en las fábricas durante la Segunda Guerra Mundial demuestra que los ingresos de la mujer por concepto de su trabajo fueron aproximadamente sesenta por ciento de los ingresos del hombre.

....El propósito de las leyes de igual salario en los Estados es eliminar la diferencia en contra de la mujer que se establece en los jornales. Se logra este propósito convirtiendo en un acto ilegal el hecho de que se le pague a la mujer un salario inferior que al hombre por un trabajo similar....

....En México ustedes han estable-

cido bajo sus leyes federales del trabajo el principio de igual salario por igual trabajo, sin considerar la edad, el sexo o la nacionalidad del trabajador. En otras palabras, ustedes han establecido en su ley el principio por el que nosotros estamos luchando..."

# LEGISLACION MEXICANA

Corolario forzoso de la existencia de agrupaciones obreras en los países europeos desde aquellas épocas, México tuvo, cuando se llamaba Nueva España, sus "corporaciones".

Hemos de arrancar mencionando lo que ocurría en aquellos días en relación con el desarrollo del Derecho del Trabajo, puesto que las llamadas "Leyes de Indias" contenían una legislación proteccionista de la clase que entonces desempeñaba las tareas más arduas y agobiadoras; sus ordenamientos se esforzaban por elevar el nivel de vida del indio, estableciendo normas que eran equivalencias reguladoras de la jornada de trabajo, salario mínimo, pago efectivo del mismo y prohibición de las tiendas de raya.

Ahora bien, el Derecho Obrero organizado dentro de los actuales sistemas aparece hasta el año de 1857, cuando se preparaba la nueva Constitución Federal y al debatirse el punto cuarto del Proyecto, sobre libertad de industria y trabajo, Vallarta expuso en forma brillante los principios protectores de la clase obrera. Nada pudo entonces lograrse, porque se impuso la falacia que sostenía que la no intervención del Estado en las industrias debía reflejarse en la no imposición de cortapisas a las mismas, como podría serlo una legislación pormenorizada sobre las relaciones obrero-patronales.

Como la economía nacional mexicana, resultante de nuestra formación colonial, tenía hasta prin-

cipios de este siglo carácter agrícola predominante, los problemas obreros no presentaban aspecto de premiosa importancia general. Sin embargo, la industria minera y los primeros esfuerzos en otros ramos industriales, especialmente en hilados y tejidos, dieron ocasión a los primeros conflictos de derechos e intereses. Los trabajadores fueron dándose cuenta de su precaria situación —sobre todo frente a los copiosos resultados obtenidos por las empresas, en su gran mayoría extranjeras— y la inconformidad culminó en los movimientos de huelga en Río Blanco, Nogales y Santa Rosa; que, aunque sofocados a tiempo, demostraron al Gobierno la imperativa necesidad de legislar sobre las condiciones del trabajo; no obstante que los intereses creados obstaculizaron cualquier paso serio para la solución constructiva del problema.

La Ley Villada sobre Accidentes de Trabajo, expedida en 1904, inicia en México la reglamentación de los derechos obreros. Seguida en 1906 por la Ley Bernardo Reyes, también sobre Accidentes del Trabajo, que mejoró substancialamente las disposiciones de la anterior.

Posteriormente y ya en pleno régimen revolucionario, que vendría a consolidar en sus más trascendentales aspectos el Derecho Obrero en nuestro país, se promulgaron Leyes semejantes: Chihuahua en 1913, Hidalgo en 1915, Coahuila y Zacatecas en 1916, todas ellas vigentes hasta 1931.

Como síntesis de este movimiento preparatorio de legislación general, mencionemos que el Estado de Jalisco promulgó la Ley de Trabajo Dieguez, el 2 de septiembre de 1914; el Estado de Veracruz, la Ley de Trabajo Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914, que indudablemente superaba a la de Jalisco; y ambas fueron antecedentes de la primera Ley de Trabajo Mexicana, la de Manuel Aguirre Berlanga, conte-

nida en los Decretos de 7 de octubre de 1914 y 20 de diciembre de 1915.

La Ley Aguilar, que ahora puede parecer insuficiente, tuvo entonces gran resonancia, porque contenía ordenamientos sobre la jornada de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza a menores, inspección de trabajo, tribunales obreros e infracciones sancionadas por la Ley.

Un año más tarde, el 6 de octubre de 1915, el propio Estado de Veracruz promulgó, bajo el gobierno provisional de Agustín Millán, la primera Ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales, planteando lo que hoy se conoce como "Sindicato Gremial" y legalizando la existencia de los múltiples sindicatos entonces creados.

El 12 de abril de 1915 se haba dado un paso de alcance nacional en otro aspecto de mayor trascendencia jurídico-obrera, al formular el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobernación, a cargo del Lic. Rafael Zubaran Capmany, un proyecto de Ley sobre "Contrato de Trabajo", que proponía la reforma de la legislación civil para limitar la voluntad de las partes.

Y en Yucatán, bajo la autoridad del general Salvador Alvarado se creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; expidiéndose la Ley de Trabajo del Estado en diciembre de 1915.

Toda esta labor legislativa y reglamentaria preparó eficazmente la redacción del Artículo 123 de la Constitución de 1917; cuyas Fracciones VI y VII interesan especialmente a nuestro estudio, pues la primera establece las bases del SALARIO MINIMO y la segunda consagra la NIVELACION DE SALARIOS, que creemos fundamentalmente necesaria, siempre que sea compatible con las medidas complementarias que fomenten el estímulo individual.

Dicen estas fracciones, contenidas en el TITULO

SEXTO, bajo la denominación de: "Del Trabajo y de la Previsión Social":

> " VI.—El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda Empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX.
>
> VII.—PARA TRABAJO IGUAL DEBE CORRESPONDER SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA SEXO, NI NACIONALIDAD".

Hagamos un somero examen de la Fracción VI; reservando para el capítulo siguiente el estudio de la VII y su Artículo complementario de la Ley Federal del Trabajo.

El texto constitucional implica que no puede tomarse como base para fijar el salario mínimo lo estrictamente indispensable para la mera subsistencia del trabajador, porque esto lo mantendría indefinidamente reducido a condiciones paupérrimas e inhumanas. Este criterio está confirmado en el Inciso "b)" de la Fracción XXVII del mismo Artículo 123 que, al referirse a las condiciones nulas que no obligan a los contratantes, dice:

"b).—Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Ya invocaremos de nuevo este mandamiento al estudiar la paridad absoluta de percepciones.

El salario mínimo se fija en nuestro país —de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Arts. 414 a 428— por regiones y por Comisiones Especiales, formadas en cada Municipio por un número igual de representantes de obreros y de patrones, cuando menos dos y uno de la Autoridad Municipal con carácter de Presidente. Estas Comisiones "estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo..."

Por lo tanto, se ha de atender a los territorios geográficos y a las condiciones reinantes dentro de esos mismos territorios, según la diversidad de necesidades; procedimiento que en términos generales resulta lógico y eficaz.

*
* *

Habiéndonos referido anteriormente a las medidas proteccionistas del trabajo de la mujer, creemos útil mencionar aquí, lo consagrado a este respecto por el propio Artículo 123.

La Fracción II prohibe en forma absoluta el trabajo de las mujeres en las industrias y después de las veintidos horas en los establecimientos mercantiles; permitiendo ese trabajo noctuno solamente en hoteles, servicios domésticos y labores artísticas —como el teatro y similares— donde la colaboración femenina alcanza de ordinario la más alta retribución.

La Fracción V dice a la letra:

> "Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro..."

Y la Fracción XI prohibe la prolongación en jornadas extraordinarias de la labor normal señalada a las trabajadoras.

En cuanto a la citada Fracción VII, al establecer la absoluta igualdad de salarios, coloca a la obrera en las mismas condiciones remunerativas que los trabajadores masculinos, haciendo desaparecer de una vez por todas las injusticias originadas por los prejuicios relativos al sexo.

# LA FRACCION VII DEL ARTICULO 123 Y LA REALIDAD PRACTICA

En la exposición que precede hemos tratado de ir reflejando la forma como se ha desenvuelto el Derecho Obrero, en el Mundo, y en México, especialmente en lo que a los SALARIOS se refiere, para llegar a la situación actual y a las conclusiones que constituyen el objetivo de esta tesis.

En esta marcha ascendente se alcanza la consagración del principio de la igualdad de salarios, como coronamiento en la protección de los derechos obreros, pues elimina las barreras que antes se interpusieran para la igualdad efectiva de condiciones; sobre todo en lo relativo al trabajo femenino y de los menores, ya que antes se otorgaba mayor remuneración al hombre laborante, por considerarlo superior a la mujer en cantidad y calidad productivas no obstante que ésta, en algunos tipos de tarea, ha demostrado igual aptitud y rendimento.

Ahora bien, si en principio estamos de acuerdo con la igualdad absoluta de salarios, elevada a norma constitucional y más tarde reglamentada por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, creemos necesario analizar esta última ampliación reglamentaria, que es la que efectivamente sirve de base para juzgar en los casos de intervención de las autoridades judiciales, porque no estamos en todo de acuerdo con la interpretación que se le ha dado en las resoluciones respectivas.

Dice este artículo 86:

"Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, d e b e conrresponder salario igual, comprendiendo en éste, 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; sin que se puedan establecer diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad".

Hace el precepto anterior una especificación detallada de lo que ha de considerarse trabajo igual, para los efectos de la fijación del salario, antes de asentar que a trabajo de la misma índole habrá de corresponder la misma paga.

Esta especificación parece a primera vista resolver el problema, ya que cuando aún existiese alguna pequeña diferencia de resultados en la labor de ciertos trabajadores, ésta sería suficiente para dar margen a que el patrón premiara a quien hubiese superado a los demás; pero al examinar la situación reinante en la práctica, tendremos que reconocer que no responde a lo que debía esperarse de tan bien intencionada norma, toda vez que es sumamente difícil, sin un sistema preestablecido, fijar el grado de mayor o menor capacidad, sobre todo cuando ésta no es fácil de apreciarse desde luego objetivamente.

Como ejemplo pongamos el caso del obrero que, encargado de una máquina cualquiera, devenga un salario determinado y que hace producir un

poco más a su equipo durante su turno, cuando este aumento sólo puede ser computado a través de la labor desarrollada durante un año, acumulando los pequeños excedentes que hagan patente su superioridad. Actualmente este obrero no podría obtener, sino después de un proceso judicial, el aumento en remuneración proporcional a su mayor esfuerzo; tendría que conformarse con un salario idéntico al de cualquier compañero cuyo rendimiento diario aparecía casi igual al suyo.

Con sólo que exista este género de posibilidades injustas, resulta patente la necesidad de completar lo especificado en el Artículo 86, ya que la sola enunciación inicial de cantidad y calidad del trabajo, se hace nugatoria, al agregarse que el puesto, la jornada y la eficiencia sean iguales, pues las dos primeras condiciones, puesto y jornada, son las que se toman en cuenta siempre por su más fácil apreciación, mientras la última, la eficiencia, es más difícil de percibir y calificar; máxime cuando el patrón, al considerar que su deseo de dar un aliciente a los mejores pueda causarle molestias, para evitarlas se abstiene de hacerlo; y los que merecen ser premiados quedan en la misma situación, reducidos a esperar una oportunidad de ascenso de puestos para obtener una remuneración más alta, lo que puede hacerse esperar mucho tiempo en detrimento moral y físico de quienes ponen empeño en superarse en su trabajo.

Hemos de agregar a esto lo que sugiere la lectura del mismo Artículo 86, que, después de definir las bases para la igualdad de salarios, añade que este salario comprenderá "tanto los pagos hechos por cuota diaria, COMO LAS GRATIFICACIONES, PERCEPCIONES, HABITACION Y CUALQUIERA OTRA CANTIDAD QUE SEA ENTREGADA A UN TRABAJADOR A CAMBIO DE SU LABOR ORDINARIA..."

El hecho de que se considere como salario el

pago hecho por cuota diaria, y que las percepciones generales y la habitación que a algunos se proporcione sea obligatoria para los demás, cuando la índole del trabajo sea la misma, nos parece perfectamente justificado, pero no estamos de acuerdo en que se rija en forma similar lo que hace a las GRATIFICACIONES O A LAS CANTIDADES que sean entregadas a un trabajador a cambio de su labor ordinaria, si es factible comprobar que ésta es superior a la de sus compañeros. Es un hecho consumado el que el salario por "UNIDAD DE OBRA" o a DESTAJO, ha ido desapareciendo; entre otras cosas, por la posibilidad de que al esforzarse por obtener mayores emolumentos, el trabajador lo haga en detrimento de sus condiciones físicas. Además el sistema de pago por destajo "puro", trae al industrial la necesidad de aumentar sus egresos y aún cuando sea proporcional a la mayor producción, en ciertas épocas y circunstancias puede resultar en su perjuicio.

Dice DOBBS al respecto:

> "...si logra obtener una producción extra para vender, también tiene que pagar salarios extra para lograrla, y pagar proporcionalmente más en salarios cuando la base del sistema es de destajo "puro".

Por eso el salario por "UNIDAD DE TIEMPO", se ha hecho popular, dado que dentro del mismo hay la posibilidad de obtener una productividad más o menos nivelada, susceptible de acrecer en caso de necesidad aumentando la capacidad de la maquinaria o sacrificando parte de la ganancia al pagarse horas extra a mayor salario.

Sin embargo, no en todas partes se ha planteado la cuestión como en nuestro país,restringiendo las

posibilidades de mayor percepción a los trabajadores más esforzados en el mandamiento legal que enuncia el principo de igualdad; varias han sido las teorías nacidas de la diversidad de opiniones sobre los sistemas que harían más costeable la producción y al mismo tiempo colocarían a los trabajadores en igualdad inicial y una desigualdad posterior originada por su mayor aptitud o rendimiento.

Al entrar en desuso el pago de salario por destajo, las mayores cualidades productivas de un obrero sólo pueden calificarse dentro de lo realizado en el lapso de tiempo legal de trabajo, que en México se reduce a ocho horas; por lo tanto queda fuera de consideración la posibilidad de obtener una remuneración mayor por el trabajo más enérgico, más continuado y más eficaz, ya que no es de mencionarse la labor extraordinaria que está debidamente reglamentada y que se refiere, como su nombre lo indica, a casos considerables excepcionales.

En estas condiciones, el único medio de que el obrero pueda mejorar su nivel de vida queda reducido, en nuestro concepto, a las gratificaciones o premios que pudieran bonificársele por su labor superior; aplicadas de acuerdo con un sistema preestatuído, que evite los abusos o irregularidades provenientes de la parcialidad del patrón. Por esto no consideramos pertinente ni justificada la inclusión de esas remuneraciones excepcionales en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, antes de que se hubiese organizado un sistema de salvedades complementario de tal inclusión.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al conocer sobre diversos casos relativos a nivelación de salarios, ha resuelto algunos de los aspectos que del problema se derivan.

En el caso de JULIO CORTEZ ZAPATA, que versaba sobre cumplimiento de un pacto obrero-patronal que creó un estado de derecho distinto al estatuído

por la Ley, pero no contrario a ésta, sino antes bien benéfico al obrero que ha sido el principal protegido por nuestra legislación; la sentencia definió expresamente que:

> "En materia de trabajo, cuando se pacta que al trabajador deben darse gratificaciones después de determinado tiempo de servicios, en atención a su laboriosidad, el pacto no puede quedar al arbitrio del patrón, sino implicar para el mismo una obligación..."

Esta resolución, a nuestro juicio inatacable, no afecta directamente a la cuestión de las gratificaciones NO-contractuales, pues se funda en el pacto específico existente en el caso examinado, ordenando que su cumplimiento quede fuera de la órbita de los deseos o voluntades unilaterales del patrón o del obrero. Pero la segunda parte de esa sentencia, en concepto del Maestro Mario de la Cueva, sienta el principio de que "toda ventaja económica, dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria, en forma periódica, pasa a formar parte del salario". ¿El hecho, pues, de que al trabajador que se distingue se le vayan otorgando voluntariamente por el patrón gratificaciones más o menos periódicas, obliga o nó al mismo patrón a continuar dándoselas indefinidamente?

Cuando dicho principio formare jurisprudencia, sin duda la obligación existiría, aunque no se hubiera pactado expresamente; pero en la práctica sólo provocaría la abstención de los patrones que, en la gran mayoría de los casos, no querrían que se convirtiera en obligación legal indefinida la concesión de un premio circunstancial al mayor o mejor esfuerzo obrero; y esta abstención redundaría en perjuicio de los trabajadores eficientes.

Además, esta "práctica de empresa", aunque a

la postre pueda resultar una obligación legal, no es lo que según nosotros resolvería el problema; pues precisamente lo que creemos equitativo y benéfico a la industria es que se quite el carácter voluntario a las gratificaciones de esta naturaleza, porque se presta a confusiones perjudiciales a los obreros y también a las empresas deseosas de alentar la iniciativa personal de sus trabajadores; que se establezca una reglamentación de esas gratificaciones, hoy sólo negativamente reconocidas por nuestra Ley.

Otra causa de abstención para las empresas dispuestas a premiar a los más laboriosos, porque aumenta la seriedad de cualquier conflicto por nivelación de salarios planteado por los demás obreros, fué creada por la sentencia de la Suprema Corte en el caso Edmundo Peña y Socios, al determinar que, cuando el concepto no esté definido, la carga de la prueba recae sobre la parte demandada. Es cierto que la misma sentencia exige "reconocida igualdad de condiciones y eficacia"; lo que puede originar que dos empleados de categoría y trabajo iguales recibieran diferente salario; pero lo difícil que resulta en la práctica medir "las condiciones y la eficacia", máxime si la empresa es la que tiene a su cargo la prueba, hacen que la más elemental prudencia aconseje al patrón a eludir la concesión de gratificaciones justicieras y estimuladoras, salvo cuando pueda encontrar la forma de aplicarlas a partidas contables que no sirvan de base para juicios o reclamaciones.

En apoyo de este criterio transcribimos el razonamiento contenido en el siguiente párrafo de la ejecutoria de la Suprema Corte, caso Roberto Millán:

> "Aún cuando es verdad que el término trabajo igual que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la identidad de

categoría, de cargo o de designación del cargo, respecto de los trabajadores de una empresa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad la remuneración que deba pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría o designación, deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe corresponder más directamente y sobre todas las cosas, a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado, según se desprende del citado precepto, el cual si bien establece que el trabajo desempeñado en igualdad de puesto, de jornada y de eficiencia debe ser retribuído con la misma remuneración a todos los trabajadores que dentro de una empresa se hallen prestando servicios en esas condiciones, no lo hace en forma redundante, sino sobre entendiendo que esas mismas condiciones presuponen uniformidad respecto de la calidad y cantidad del trabajo realizado, o sea que es la cantidad y calidad del trabajo el que debe servir de base para fijar el importe del salario, y que es la igualdad de condiciones en la prestación del servicio la que, presuponiendo la igualdad en la cantidad y calidad, determina la uniformidad de remuneración para todos los trabajadores que dentro de una empresa presten sus servicios en esas condiciones...."

Por último, la Cuarta Sala de la Suprema Corte, en el amparo promovido por Petróleos Mexicanos contra el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitra-

je, que condenó a esa empresa a pagar a un grupo de trabajadores las diferencias entre el salario de $720.00 mensuales que percibían unos jornaleros y el de $810.00 disfrutado por otros, estableció las bases en que deben fundarse las reclamaciones por concepto de nivelación de salarios; resolviendo que para declararse procedentes es necesario demostrar que el trabajo desempeñado es igual en clase, calidad y cantidad a aquel otro cuya remuneración se reclama. Los dictámenes parciales revelaron que, si los demandantes desarrollaban una misma labor, no eran iguales la calidad y la cantidad de su trabajo a las obtenidas por los otros obreros que ganaban mayores salarios. Y no habiéndose demostrado esa completa paridad de condiciones, se absolvió a Petróleos Mexicanos.

Si la Suprema Corte encontró necesario establecer en forma clara los factores básicos de igualdad de trabajo que ameriten igualdad de salario, ¿por qué no prevenir conflictos precisando a los patrones y a los trabajadores el conocimiento de sus obligaciones y derechos respectivos en esta materia de percepciones originadas por el mayor esfuerzo personal? ¿Por qué no expeditar la administración de la justicia obrera, reglamentando definidamente cuanto se refiere a gratificaciones o remuneraciones que impliquen excepción al principio de igualdad absoluta de salarios?

*
* *

Varios son los sistemas adoptados con el fin de resolver este problema; para conocerlos, sigamos la exposición hecha por el Profesor DOBB, de la Universidad de Cambridge, en su tratado sobre SALARIOS:

"El resultado de un sistema ordinario "puro" de pago por resultados, conforme al cual se paga al trabajador de acuerdo con una tarifa de a tanto la pieza sin importar cuántas haga, ha sido, por tanto el crear una situación en la que el patrón pueda, a poco andar, descubrir que es incosteable para él ocupar tantos brazos, a no ser reduciendo la escala conforme a la cual ha venido pagando el trabajo a destajo. Tal "desmoche" provocará entre los trabajadores una hostilidad contra todo el sistema, que puede hacer fracasar el fin que persigue el patrón al ofrecer un incentivo al trabajo más veloz. Por esta y otras razones más obvias, la clase patronal se inclina por sistemas de pagos por resultados más complicados, en los que la compensación por un trabajo mayor es alta al principio; aunque después no aumenta proporcionalmente al trabajo hecho, lo que automáticamente reduce la escala, a medida que la producción por individuo aumenta..."

Se ve, pues, que para lograr un equilibrio efectivo entre los factores de la producción y que, sin detrimento o peligro para la empresa, pueda otorgarse alicientes justificados al esfuerzo individual que contribuya a la mayor prosperidad de una industria, ha sido necesario acudir a métodos más complicados que el simple "destajo" o el premio voluntario.

La elección del sistema eficaz ha sido guiada por las condiciones y circunstancias reinantes en cada región industrial; y la siguiente relación de esos sistemas sólo puede proporcionarnos antecedentes ex-

perimentales del asunto, de ningún modo servirnos para escoger entre ellos la solución mexicana del problema, que tiene que derivarse de nuestras condiciones y circunstancias industriales.

Las "Compensaciones Adicionales", según Dobb, tomaron como base un "tiempo normal" para una faena determinada, con una bonificación por el "tiempo ahorrado". Fueron iniciadas en Glasgow por David Rowen, en 1986, fijando un "tiempo normal" para un trabajo que, cuando se ejecutaba en menos tiempo, se bonificaba al obrero la diferencia, en relación al valor fijado a la hora de trabajo y según el porcentaje ahorrado. F. A. Halsey adoptó en Estados Unidos un método intermediario, fijando la bonificación en el pago adicional de un tercio del sario por hora, por cada hora ahorrada. Lo que de nuevo fué modificado más tarde en Inglaterra, aumentándose la gratificación al valor señaldo a la mitad del "salario-hora"; modalidad conocida con el nombre de Halsey-Weir. En 1917 se llegó al establecimiento de una "compensación adicional" de carácter colectivo; repartiéndose proporcionalmente al salario de cada trabajador la bonificación lograda por el aumento colectivo de la producción.

El sistema de "Bonificación Adicional por Tarea" fué introducido en Estados Unidos y se base en el otorgamiento de una "bonificación" substancial a los trabajadores que logran una "tarea" determinada o alcanzan cierto nivel de eficiencia; bonificación que se añade al pago ordinario a "destajo". Gantt fijó ese nivel de eficiencia en el doble de la producción normal; y otros determinaron reformas que hicieran más fácil obtener la gratificación, como Taylor, en su sistema de "trabajo diferencial a destajo", que acepta el aumento de la tarifa a destajo en relación con el incremento en la velocidad con que se realiza.

El sistema "Bedaux", que va cayendo en desuso, organizó una complicadísima trama fundada en el

estudio de la situación personal de cada trabajador por las condiciones de desarrollo de la labor que tiene encomendada; catalogando la bonificación, de acuerdo con el esfuerzo efectuado y el tiempo requerido para tal labor, en índices deferenciales preestablecidos.

Estos medios de bonificación fueron concebidos y puestos en práctica por determinados empresarios progresistas, voluntariamente, sin que alguna norma legal los impusiera. Expongamos ahora los casos en que esta tendencia- estimuladora ha encontrado expresión en las leyes relativas de ciertas naciones.

La "AMPLITUD DE PAGO POR RESULTADOS", no obstante ser una avanzada teoría económica que indudablemente coopera al incremento de la producción industrial, ha encontrado serias objeciones teóricas sugeridas por deficiencias en su aplicación y tenaces resistencias prácticas impuestas por hábitos y egoismos gramiales; porque sólo en los países donde las organizaciones sindicales se encuentren en pleno desarrollo y continua acción pueden dar los resultados que de ella se esperan y repercutir en las respectivas legislaciones.

Sin embargo, dos Estados totalitarios, la España de Franco y la Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas ofrecen los ejemplos más categóricos de esta reglamentación alentadora de la laboriosidad personal.

Transcribe el Lic. Mario de la Cueva el Artículo 28 de la Ley española vigente en 1943, que reconoce una forma mixta de salario para dar alicientes al esfuerzo individual, en los siguientes términos:

> "El trabajo por tarea consiste en la obligación del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo al efecto establecido, entendiéndo-

se cumplida dicha jornada o período de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea".

Dicho trabajo por tarea y su salario fijo son combinados con un sistema de bonificaciones a la labor extra que el obrero realice, dándole oportunidad de aumentar sus ingresos.

Más donde esta tendencia de premiar el mayor y mejor esfuerzo ha culminado es en el sistema ruso denominado "STAJANOVISMO", según el cual se paga un aumento de salario, de acuerdo con una tarifa preestablecida, proporcional al incremento en la producción, sin aumentar las horas legales de trabajo; es decir, se da al trabajador la posibilidad de producir más, aplicando mayor dedicación y esfuerzo, que redunden en beneficio de ambas partes, sobre todo de la iniciativa personal del obrero.

Informaciones oficiales soviéticas exponen el origen de tal sistema y sus factores evolutivos, como sigue:

"Hace doce años, en la noche del 30 al 31 de agosto, Alexei Stajanov, minero del Donets consiguió un record sin precedente en la extracción de hulla. En un solo turno, Stajanov logró extraer 102 toneladas de mineral. De esa manera cumplió catorce veces la norma establecida. La iniciativa de Alexei Stajanov fué recogida inmediatamente por numerosos obreros de otras ramas de la producción. Así nació en la U. R. S. S., el movimiento en masa de los obreros y koljosianos por la elevación de la productividad del trabajo y por la consecución de normas extraordinarias en la producción,

movimiento que recibió el nombre de Stajanov, su iniciador".

Más adelante insertan lo que Egorov considera como "Las fuentes del movimiento Stajanovista". Las dos primeras no nos interesan aquí, por ser de carácter ideológico-político; pero la tercera y la cuarta sí son de importancia para la obtención de resultados en cualquier país industrial:

> "La tercera fuente del movimiento Staanovista, es la existencia... de una nueva técnica. Los stajanovistas elevan sus normas de trabajo cinco, seis y más veces, pero eso sólo puede conseguirse dominando los nuevos adelantos técnicos...
>
> En fin, la cuarta fuente... se encuentra en los nuevos especialistas obreros y campesinos, que han asimilado una técnica de primera clase y han sabido dominarla.

Aunque estos dos aspectos no se refieren específicamente al mayor salario, contribuyen al estudio de las posibilidades de aumentar los ingresos pecuniarios del trabajador, sin que el mayor esfuerzo redunde en su detrimento físico. Es indudable que la pericia y empeño mayores en el trabajo pueden acrecer su productividad; y como esto resulta en mutuo beneficio de la empresa y del obrero, debe fomentarse, siempre que no origine un desgaste excesivo de la salud de este último.

No queremos que se entienda que la breve exposición de estos sistemas español y ruso implica nuestro completo acuerdo con todas sus derivaciones, ni mucho menos nuestra sugestión de que cualquiera de esos mecanismos operatorio de gratificaciones ex-

cepcionales sea incorporado a nuestra legislación para resolver el problema en estudio, pues nuestras realidades jurídicas y económicas están lejos de ser similares a las de aquellos países. Los proponemos como antecedentes, para determinar la forma legal apropiada a esas nuestras realidades que, sin destruir el principio de salario igual para trabajo igual, permita al trabajador esforzarse a fin de mejorar sus condiciones de vida y facilite al patrón oportunidades de dejar funcionar libremente la iniciativa individual de sus obreros, en mutuo provecho y fomento de la producción nacional.

Dice DOBB en su obra citada:

> "La tradicional oposición sindical al pago por resultados se ha debido principalmente a los abusos y a las formas de explotación a que dió lugar con frecuencia (por ejemplo: los viejos sistemas de sub-contratación); de ahí que los sindicatos vieran una protección en la introducción de los sistemas de pago por tiempo...
>
> Esta oposición desaparece con frecuencia, cuando los sindicatos son lo bastante fuertes para que no se cometan abusos, como la rebaja de tarifas o la aceleración excesiva; y es un hecho muy conocido que los sistemas de pago por resultado están muy extendidos en la industria socializada de la U. R. S .S."

Estas observaciones apoyan nuestra apreciación sobre la realidad que debe inspirar el sistema que se establezca en México. Nosotros opinamos que la busca de un justo medio, dentro de nuestro presente régimen económico-legal, que permita, sin detrimento

de sus consecuencias normales, la posibilidad de obtener mayor salario y superior rendimiento, redundará en inmediato beneficio del obrero, del patrón y de la economía del país.

Hay que mantener como base el pago por tiempo y reglamentar lo que se refiera a las gratificaciones, sin considerarlas como parte del salario normal, sino como percepciones excepcionales; a fin de que el patrón pueda otorgarlas sin riesgo de posteriores conflictos y todos los obreros puedan obtenerlas como derivación inmediata y forzosa de su mayor o mejor trabajo.

# CONCLUSIONES

PRIMERA.—En principio, la nivelación absoluta de salarios está plenamente justificada como regla general. Sin embargo, como la iniciativa personal es uno de los factores primordiales del desarrollo de la industria, no debe impedirse ni obstaculizarse que el obrero, por su propio y mejor esfuerzo, obtenga ingresos superiores a los de sus compañeros menos laboriosos.

SEGUNDA.—Considerando que la mejor forma para lograr ese aumento es por medio de gratificaciones excepcionales, la Ley Federal del Trabajo debe ser reformada en su Artículo 86, de modo que no queden incluídas esas gratificaciones o bonificaciones como parte del salario normal.

TERCERA.—Para evitar abusos en tales gratificaciones o parcialidad del patrón al otorgarlas, deben ser reglamentadas de acuerdo con el sistema que responda a nuestras realidades industriales; señalando al patrón determinados lineamientos para fijarlas, sin necesidad de autorización previa, ni riesgo de posteriores demandas; para lo cual pueden servir de precendentes los métodos español y ruso, a fin de encontrar un justo medio en consonancia con nuestro ambiente jurídico-económico.

CUARTA.—Como resultado de dicha reglamentación, se eliminará el carácter de "prácticas de em-

presa" al otorgamiento de esas gratificaciones; sin que esto quiera decir que la rigidez de lo estatuído como CONDICIONES MINIMAS, impida a las empresas hacer mayores concesiones que estimen favorables a su pleno desarrollo dentro de la paz industrial.

# BIBLIOGRAFIA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.—Prof. Lic. Mario de la Cueva.

SALARIOS.—Maurice Dobb.

COMENTARIO SOBRE LA XXVI CONFERENCIA DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.—Lic. Fernando Yllanes Ramos.

LA MUJER Y EL TRABAJO.—Edición de las Conferencias sustentadas por la Srita. Mary M. Cannon.

TERCERA CONFERENCA DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS DE AMERICA MIEMBROS DE LA O. I. T.—Informe I.—Memorias del Director.

BOLETIN DE INFORMACION.—Embajada de la U. R. S. S.

CONSTITUCION POLITICA DE MEXICO.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INFORMES SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

REVISTA "TRABAJO Y PREVISION SOCIAL".