

7009152-0



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Acatlán

REFORMA AL ARTICULO 399 BIS DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMO
MEDIDA ANTI-INFLACIONARIA

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Mercedes Elvia Flores Morales



Sta. Cruz Acatlán

1985

M-0035270



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.

A MIS PADRES

CON CARINO Y RESPETO, COMO
MUESTRA DE AGRADECIMIENTO
POR SU CONFIANZA Y APOYO.

A MIS HERMANOS

CON CARINO, PARA QUE ESTE
TRABAJO SEA UN INCENTIVO
EN SU VIDA.

A LUIS MANUEL
POR SU COMPRESION Y APOYO
CON TODO MI AMOR.

AL LICENCIADO IGNACIO GARRIDO
CON EL MAS PROFUNDO AGRADECIMIENTO
POR SU INCALCULABLE AYUDA Y POR SU
ATINADA DIRECCION PARA LA ELABORA-
CION DE ESTE TRABAJO.

I N D I C E

"REFORMA AL ARTICULO 399 BLS DE LA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO COMO MEDIDA ANTI-INFLACIONARIA"

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

SALARIO

A)	CONCEPTO	1
B)	ANTECEDENTES HISTORICOS	7
C)	INTEGRACION DEL SALARIO	13

CAPITULO SEGUNDO

FORMAS DE FIJAR EL SALARIO

A)	REFERENCIA HISTORICA	22
B)	LEGISLACION ACTUAL	24

CAPITULO TERCERO

PROTECCION AL SALARIO

A)	PRIVILEGIOS	42
B)	PROHIBICIONES	54
C)	PREFERENCIA DE CREDITO	57

M-0035270

CAPITULO CUARTO	
DERECHO COMPARADO	58

CAPITULO QUINTO
REVISION AL SALARIO

A) ANTECEDENTES HISTORICOS	61
B) TECNICA ACTUAL	64
C) SUGERENCIAS	80
CONCLUSIONES	86
BIBLIOGRAFIA	89

INTRODUCCION

El presente trabajo intenta hacer notar la necesidad que existe de reformar lo sustentado por el artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo", del que como puede observarse se desprende que el salario debe revisarse anualmente, lo que por ende trae consigo un descontrol económico constante, que como es obvio tiene efectos inflacionarios en todo el país, ya que cuando se está a punto de lograr una situación más o menos estable se tiene necesidad de aumentar el salario a los trabajadores y para poder lograr esto los empresarios están necesariamente obligados a aumentar los precios a sus productos, mismos que deben pagar los trabajadores como consumidores; sin embargo es evidente que esta clase de cambios es inevitable, pero sería mucho menos perjudicial si se hiciera más esporádicamente, puesto que sin lugar a dudas si el aumento en los salarios fuera menos frecuente, el alza de los precios sería más lenta y se evitaría con ello la inflación, ya que como sabemos existen muchos

factores que intervienen en la inflación pero el principal es el incremento salarial, por lo que este trabajo tratará de contribuir aunque sea en forma mínima a concientizar a los trabajadores, a los patrones y en forma especial al Congreso de la Unión que es el que definitivamente tiene la posibilidad de dar solución a este ya tan grave problema aún sin contar con las devaluaciones monetarias que ha sufrido el país, por lo que se pugna por una urgente reforma al mencionado artículo, en el que se dé un margen más amplio en cuanto a la revisión de salario; se debe mencionar que el artículo en cuestión fue recientemente adicionado a la Ley por lo que anteriormente la revisión salarial se regía por el artículo 399 el que señala la revisión del contrato colectivo en general, sin hacer alusión especial al salario, misma que se lleva a cabo cada dos años, sin que esto signifique un desequilibrio tan grande como el que acarrea el que sea anualmente.

Por lo anterior este trabajo dará en lo posible una visión de los perjuicios que ocasiona el actual artículo 399 bis y los beneficios que podría traer una positiva reforma al mencionado artículo.

CAPITULO PRIMERO

SALARIO

A).- CONCEPTO

Como se enunció en la introducción de este trabajo, el propósito del mismo es hacer notar la necesidad de un cambio o reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente, por lo que hace a la revisión del salario; para poder llegar a ello es menester conocer todo lo referente a aquél, y por lo tanto se debe comenzar mencionando ¿Qué es el Salario?, y el origen de este dentro de nuestra sociedad.

En cuanto a la etimología de la palabra Salario, debe decirse que ésta proviene del Latín SALARIUM mismo que deriva de SAL, ya que al parecer era costumbre antigua que se pagara a los domésticos con una cantidad fija de sal.

Además de la voz Salario que es la que generalmente se utiliza para denominar a la retribución que el trabajador obtiene por su trabajo. También son utilizados otros vocablos como los

que señala Casares en el Diccionario Ideológico (Madrid 1942, - P. 474) 1*, señalando de entre ellos, los siguientes: haber, dietas, sobresueldo, quincena, anata, provecho, merced y otros; y - sin embargo existen también otros vocablos que aunque no son mencionados por Casares tienen mayor coincidencia con la palabra -- Salario que los mencionados anteriormente, como son: sueldo, soldada, soldado, estipendio, emolumentos, honorarios, jornal y remuneración.

Para Barcia 2* existe una diferencia entre los términos --- sueldo y estipendio, puesto que sostiene que sueldo es la cantidad que el estado paga a sus empleados derivado éste de la palabra Sueldo que viene del Francés antiguo SOULDE, misma palabra - que constituye el origen de las palabras soldada y soldado, --- puesto que esta última viene del sueldo que era una moneda antigua igual a la vigésima parte de una libra y que se daba en pago

1* Citado por Alcalá Zamora Luis y Cabanellas de Torres Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Edit. Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1972. Vol. III P. 92.

2* IDEM.

a los soldados de aquella época. Según el autor aludido Estipendio es la cantidad pactada de antemano por un trabajador cualquiera con su patrón, éste vocablo viene de STARE y de PONDUS, - estar o atenerse al peso o a la cantidad que se convino para el pago.

También podemos incluir otro tipo de retribuciones que aunque en realidad todos son una forma de remuneración no son considerados de igual forma, ya que por ejemplo se dice que los honorarios significan un pago distinguido, que se le da a los profesionales académicos por la prestación de sus servicios; emolumento es lo que aumenta nuestro haber y que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje.

Tomando en consideración lo anterior, se puede concluir -- que la voz Salario sirve para denominar lo que el trabajador -- percibe por su trabajo; jornal para indicar lo que se gana por día y sueldo para designar la retribución que se da por periodos de una semana al menos, constituyendo estos tres vocablos -- las formas más comunes para designar una remuneración.

De cualquier forma debe decirse que a pesar de lo expresado

do inmediatamente antes el término que la ley vigente utiliza - es el de SALARIO.

Algunos autores tienen su propia idea de lo que es el Salario, se hará alusión a algunos:

- Ihering, entiende por Salario en el sentido amplio, no solo el precio de la venta, sino los alquileres y el interés del dinero.
- Gide, estima que el Salario está integrado por toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo.
- Mithoff declara que al salario lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro.
- Trueba- Urbina ^{3*}, señala que el salario constituye la

^{3*} Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México - 1977. Edit. Porrúa, S.A. P. 391

- *única fuente de ingreso del trabajador, es una - - - de las formas de remuneración del servicio prestado y cuyo objeto es satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y su familia.*

- *Euquerio Guerrero 4*, considera que el llamado contrato de trabajo, siendo como es distinto de un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos, por lo que señala que el Salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.*

- *Mario de la Cueva 5*, sostiene que la relación de trabajo crea de hecho y en la generalidad de los casos una condición de dependencia económica del trabajador hacia la empresa. El Salario es en la vida real, la fuente --*

4* *Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México - 1975. Edit. Porrúa, S.A. 7a. ed. P. 141.*

5* *De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México -- 1959. Edit. Porrúa, S.A. 2a. ed. t.I P. 641.*

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

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 82, señala al respecto lo siguiente:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Analizando los conceptos anteriores podemos resumir que el Salario constituye todos aquellos beneficios materiales que obtiene el trabajador por su trabajo y que tienen como finalidad fundamental la de servir para alimento de él y de su familia y contribuir a que lleven una vida sana y satisfacer sus necesidades elementales.

B) ANTECEDENTES HISTORICOS

Para poder discutir sobre la situación que impera actualmente respecto al salario, es necesario conocer cuando menos someramente la historia de aquél, que se podría iniciar recordando que durante siglos los trabajadores más que ser considerados como tales eran esclavos, cuyo único salario o pago por su labor - lo constituían la vivienda y la comida, ninguna de ellas del todo saludable y mucho menos confortante, además de que eran explotados al máximo y tratados como si no fueran seres humanos.

Se dice que en realidad el primer documento que hacía alusión al Salario como tal fue el Código de Hamurabi, mismo que se remonta a unos doscientos años antes de Cristo, en el que fijaba el salario el patrón. Algunos historiadores manifiestan que el salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma 6*. Durante la época del feudalismo, el Señor Feudal tenía a su servicio a siervos, aldeanos y villanos que trabajaban sus -- tierras como arrendatarios, pagando una cantidad fija o como a -- parceros obligándose a entregar una parte considerable del producto de su trabajo; además de esta forma de explotación exis---

6* Alcalá. Op. cit. P.94

tlan otros como por ejemplo el pago de tributos que debían hacer al señor Feudal. Esto sin contar con que debían hacer un pago extra para el uso de los enseres e instalaciones del Señor, tales como el molino, el horno y estándoles prohibido poder vender sus productos en otro lugar, por lo que la población servil vivía siempre en la miseria y sin contar con dinero para adquirir determinados artículos para vestir o para calzar.

En este período Medieval en Inglaterra la situación de los trabajadores era igualmente restrictiva, pero cuando el sistema feudal se fué debilitando y comenzó el auge del comercio los -- siervos buscaron trabajo en las ciudades y en los pueblos, y -- gracias a la poca oferta de mano de obra, los trabajadores esta ban en posibilidad de pretender más altos jornales y mejores -- condiciones de trabajo. Desgraciadamente esto no duró mucho, ya que los patrones pidieron la protección del parlamento y la obtuvieron mediante la promulgación de las leyes de 1349 y 1351, en las que se ordenaba en síntesis que toda aquella persona que se rehusase a trabajar en las condiciones establecidas unilateralmente por el patrón, ésta debía ser sancionada con multa o - prisión. Incluso posteriormente se dictó una ley que sancionaba también a aquellos patrones que para asegurarse el servicio de

los trabajadores, mejorara voluntariamente el jornal o las condiciones de trabajo. 7*.

Por lo que hace a España, en la Edad Media, en los Fueros de Aragón, bajo el título de "De Mercenarios", Libro IV, se estableció que "el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió". Durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fungió como la Ley Orgánica del Trabajo durante los siglos XVI y XVII; en este Estatuto se manifestaba que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores 8*. Posteriormente establecen reglas sobre la fijación del

7* Falcone Nicolas. Derecho Laboral. Buenos Aires, Argentina --- 1970. Edit. Tea. P. 18.

8* Alcalá Op.cit. P. 94

salario, notándose una diferencia de generalmente la mitad del establecido a los hombres con respecto a las mujeres, pero cuando menos ya se establecía que el pago fuera expedito.

No se puede desarrollar un estudio sobre la historia del salario por elemental o corto que este sea, sin que se haga mención especial del Sistema de Trueque o Truck System; mismo que apareció o tuvo su origen en Inglaterra en el siglo XIV, pero según García Oviedo en su obra de Derecho Social 9*, fué en el siglo XVIII, cuando se extendió por otros países. Sin embargo Alcalá Zamora manifiesta que el origen de este sistema se lo caliza en Bélgica en el siglo XVIII y se expande durante este siglo y el XIX en Inglaterra y en los Estados Unidos 10*. en realidad lo importante de este sistema no es el origen sino en lo que éste consistía; lo fundamental de este sistema era lo que se podría llamar la permuta que se llevaba a cabo entre el patrón y el trabajador, ya que éste daba su mano de obra a cambio de mercancías o artículos de primera necesidad que le daba el patrón

9* De la Cueva. Op. cit. t.I. P. 699

10* Alcalá-Cabanellas. Op. cit. t.III. p. 121

personalmente, sin que nunca pudiera saberse el precio real de los productos que adquirían por medio de su trabajo. Para la entrega de las mercancías mencionadas se establecieron más tarde - las llamadas "Tiendas de Raya", donde a cambio de los vales que entregaba el patrón al trabajador como pago, este último adquiría las aludidas mercaderías.

Cada vez el trabajador estaba más dominado por el patrón, ya que los vales o mercancías que recibía como pago eran pedidos generalmente por adelantado a causa de lo poco que se le daba, por lo que no le alcanzaba para cubrir sus necesidades hasta el próximo día de pago, y así siempre estaba en deuda con el patrón sin que aquél pudiera abandonar el trabajo o tratar de buscar otro menos explotador y cruel, con lo que cada vez se convertían los trabajadores en casi esclavos o siervos, y sin que esto fuera bastante los patronos aumentaban considerablemente el precio de las mercancías que además eran de la peor calidad. Conforme fué aflorando el derecho del trabajo, este sistema fué - siendo más criticado, sin embargo en México desde la guerra de independencia este sistema se fué extendiendo a lo largo del país y sobre todo se estableció en las haciendas, donde los campesinos - eran explotados de la peor forma y pagados en las tiendas de na-

ya en las que se les proporcionaba una buena cantidad de alcohol consiguiendo embrutecerlos y por ende aumentar sus deudas hasta hacer la situación insoportable para ellos y su familia.

Fue en el año de 1831 que en Inglaterra se prohibió este sistema, en Alemania en 1896 y en Bélgica en 1887. 11*.

En México la Constitución ha previsto este problema y básicamente lo ha resuelto en el artículo 123, fracción X, de nuestra Carta Magna.

11* De la Cueva. Op. cit. t.I. P.700

C) INTEGRACION DEL SALARIO

Antes de comenzar con este tema es menester conocer y reflexionar acerca de lo dispuesto por el Artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a la letra dice:

"El salario se integra con los pagos, hechos - en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Legalmente y como se desprende del precepto antes citado - y además en contraposición con el sistema de trueque que se menciona con anterioridad y a consecuencia de la prohibición de este, actualmente todo trabajador debe recibir en pago cuando menos una parte de su salario en dinero, esto es en moneda del -- curso legal, con apoyo en lo que se asienta en el artículo 101, de la ley en cita, esto significa que debe ser entregado en metálico o en billete, sin embargo existen trabajadores que el salario que les corresponde cobrar en dinero, lo reciben en cheque, que como sabemos es un título de crédito que si no es paga

do, se debe llevar a cabo un procedimiento legal para poder cobrarlo, independientemente de que haya sido entregado como pago del salario; pero hasta ahora no ha causado queja o reclamación alguna por parte de los trabajadores el que este tipo de título sea usado para llevar a efecto el pago de sus salarios, esta forma de pago no tiene ninguna semejanza con los vales que se utilizaban en el sistema de trueque, pues el cheque les es canjeado por dinero, constituyendo este tipo de retribución un pago en dinero. En apoyo a esto existe una Tesis establecida por el Tribunal Colegiado del Primer Circuito que reza de la siguiente manera:

Pago con cheque.- No constituye una causal rescisoria.- Que los salarios le sean pagados al obrero de manera sistemática en cheques girados a su nombre y a cargo de alguna institución de crédito, ello no puede traducirse a una causal rescisoria de la relación laboral, por razón de que el cheque tiene por función jurídica el ser un instrumento de pago tal como lo prevé la Ley - General de Títulos y Operaciones de Crédito, por tanto, el pago de sus salarios mediante los cheques nominativos en que el obrero y el patrón están de acuerdo en que así se haría, es correcto. Consecuentemente no es transgresor del artículo 101 de la Ley - Federal del Trabajo. 12*

Se puede decir que el salario recibido en metálico constituye la parte más importante de aquél, pero también forman parte del salario otras prestaciones secundarias como se señala en el aludido artículo 84 de la Ley, tales como pueden ser las gratificaciones de fin de año o navidad o sea el aguinaldo y otros simi-

12* Informe de los Tribunales del Primer Circuito, rendido a la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1974. 3a. parte. P. 198.

lares siempre y cuando sean habituales y periódicas, habitación y también algunos autores mencionan el pago de horas extraordinarias, gastos de viaje y viáticos, sin embargo Euquerio Guerrero llega a la conclusión de que el artículo 84 define únicamente - el salario normal, el que corresponde a la jornada de trabajo que establecen las fracciones I y II del apartado A, del artículo 123 Constitucional y el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo. 13*

Por lo que respecta a los gastos de viaje según Mario de la Cueva no forman parte del salario, pues no son ventajas económicas pactadas u otorgadas en su favor sino condiciones para que pueda desarrollar sus servicios, esto se confirma con la tesis sustentada en la ejecutoria de 10 de abril de 1940, DA277/40/1a. Salvador Mondragón, misma que concluye que:

"Si bien es verdad que en el salario quedan incluidas todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios también lo es que no puede estimarse como parte integrante del salario la cantidad que por concepto de gastos se entrega a un trabajador para el mejor desempeño de la comisión, porque dicha suma no puede ser estimada por el trabajador como una ventaja económica establecida en su beneficio. 14*

13* Guerrero. op. cit. p. 143.

14* De la Cueva. Op. cit. T.I. p. 646.

Con el objeto de reafirmar este criterio se debe citar otra tesis jurisprudencial sostenida al respecto, en la que se sustenta lo siguiente:

Salario, viáticos y gastos de representación no forman parte del. - Los viáticos y gastos de representación no forman parte del salario, puesto que no constituyen una retribución por los servicios prestados sino una erogación derivada del propio servicio, de tal manera que el trabajador solamente puede exigir su pago mediante la demostración de -- que ha efectuado las erogaciones respectivas. 15*

15* Informe Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1978. p.45.

Existen trabajos o empleos que por su naturaleza, pueden prestarse a que como salario se les dé únicamente la habitación y el alimento, como es el caso de los empleados domésticos, pero es el punto que se puede decir que con este tipo de remuneración no se puede configurar un contrato de trabajo, ya que para que éste exista, se debe dar en pago cuando menos una mínima parte de dinero, además de que la falta de este último significaría un retroceso a la esclavitud, o a la época de las "Tiendas de Raya" ya que como se indicó, en esas épocas la única forma de retribución que se conocía era ésta, sumándose a esto la necesidad obvia que tiene todo trabajador, ya sea obrero o empleado doméstico de satisfacer otras necesidades distintas a comer y tener un techo para dormir, como son el vestir, el calzar y aún alguna diversión y para esto es evidente que requieren de dinero en efectivo para poder comprar los artículos o enseres de los que no pueden prescindir.

Mucho se ha discutido acerca de si la propina es parte integrante o no del salario, algunos autores manifiestan que no lo es, y en contradicción de esto Alcalá Zamora sostiene que cuando concurren los caracteres de habitual y estable en el gremio al que el trabajador pertenezca, y se sume a ello el que las partes,

al contratar laboralmente, hayan tenido en cuenta la propina concebida como medio de integrar el salario, no resulta posible negarle esta índole. 16*

Para tener una visión más clara de lo que es en realidad - la propina, se puede dar una idea, diciendo que es una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación al trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar + satisfacción por el tratamiento recibido. 17*

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las propinas si son parte del salario, refiriéndose al salario - de los empleados de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, pudiendo ser éstos, toda clase de establecimientos en los que las personas que prestan sus servicios reciban generalmente y por costumbre una propina.

16* Alcalá-Cabanellas. Op. Cit. T.III. p.128.

17* De la Cueva. Op. Cit. T.I p.650.

Mario de la Cueva, sostiene refiriéndose a los trabajadores de la propina como los llama Él, que esta clase de trabajadores - o sea los que constituyen el personal de un hotel, restaurante o cantina lo son de la empresa y no de una tercera persona, pues - los servicios de aseo de los locales y de atención a la clientela son los servicios esenciales de la empresa, aquellos para los que existe la unidad económica, un trabajo que se presta en cumplimiento de la obligación legal derivada de la relación de trabajo - que necesariamente se da entre el trabajador y el empresario. 18*

Según el autor en cita la tesis que sostiene que la relación de trabajo se da entre cada cliente y la persona que se dirige a atenderla, es una postura estrafalaria desde el momento - en que para ello el comensal o huesped tendría que preguntar a la persona que lo va a atender si acepta ser su trabajador y cual sería el monto de su salario. A mayor abundamiento señala que --- los elementos de la relación de trabajo entre el dueño del hotel o del restaurante y los prestadores de servicios son perfectamente notables como lo son: Una empresa, una persona que presta un trabajo personal y una relación subordinada, con respecto a esta

18* De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México 1980. Edit. Porrúa, S.A. 6a. ed. t.II p.573.

Última señala que está clara en virtud de la infinidad de ordenes que reciben los prestadores de servicios por parte de los jefes-superiores o los dueños de los establecimientos.

Para concluir este tema se hace indispensable citar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado Jurisprudencia al respecto, misma tesis que se transcribe en los términos siguientes:

" SALARIO. PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN.- De los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrono al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato en favor del obrero." 19*

19* Apéndice de Jurisprudencia 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. p. 143.

Como se puede observar en la tesis anterior no se hace -- referencia especial a ninguna forma de retribución en especie o distinta del dinero, pero sin embargo generaliza sustentando que forman parte del salario "todas las ventajas económicas establecidas en el contrato", entendiéndose como ventajas económicas -- todas aquellas prestaciones que ayudan económicamente al trabajador.

CAPITULO SEGUNDO

FORMAS DE FIJAR EL SALARIO

A) REFERENCIA HISTORICA

Como se anotó en el capítulo anterior, la forma más antigua de retribución del trabajo ha consistido en todo lugar en ofrecer habitación, alimento y vestido, posteriormente el criterio fue que el salario lo debían fijar las partes de común acuerdo, así como la forma de establecerlo pero desgraciadamente y tomando en consideración que una de las partes lo tenía todo y otra no tenía nada, no podía existir esa libertad para fijarlo sino que en realidad era el patrón quien lo fijaba a su libre albedro ya que si el -- trabajador no lo aceptaba, habría otros que lo solicitarían, y por esta situación no le quedaba más remedio que aceptarlo a sabiendas que no era suficiente para él y su familia; y mucho menos podría darse el caso de que el salario fuera fijado o pagado en forma diferente o especial para cada clase de trabajadores.

Se dice que las formas tradicionales de fijar el salario -- son el jornal y el destajo siendo estas formas de pago las que -- existían desde antes de que se legislara sobre este aspecto.

El jornal consistía en el pago diario por horas, que era el que imperaba en muchas industrias, tanto en México como en otros países del mundo. En algunas otras fábricas se usaba el sistema de destajo, ya que por la naturaleza misma del trabajo era sencillo contabilizar la producción que había alcanzado cada trabajador, por lo que algunos ganaban más que otros, aún trabajando el mismo tiempo.

D).- LEGISLACION ACTUAL.

Para poder llevar a cabo la fijación de un salario, deben tomarse en cuenta varias circunstancias, entre las que se encuentran: zonas geográficas, modalidades de la localidad, actitud o categoría profesional de los trabajadores, la jerarquía concedida a la labor, la clase, claridad y forma del trabajo y además de estos factores, la ley en su artículo 83 establece las formas como debe fijarse el salario al establecer lo siguiente:

" El Salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión; a precio alza do, o de cualquier otra manera.

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

Del precepto anterior se desprende, que existen cuatro formas específicas de fijar el salario, pero deja el campo abierto

a otras formas al asentar "o de cualquier otra manera".

Por lo que se refiere a la primera forma que señala este artículo o sea por unidad de tiempo, podría decirse que tiene su antecedente en el jornal que se citó en el inciso anterior y esto es que un trabajador alquila su mano de obra y su conocimiento esto es sus aptitudes y sus destrezas, por un tiempo determinado a cambio de un salario, independientemente del trabajo material que realiza en ese lapso. Esta forma es la más frecuente, a pesar de que con ella el patrón tiene la obligación de pagarle al trabajador aún cuando éste no haya producido, por lo que esta forma de pago debe ser asignada al empleado de oficina, a los técnicos de fábrica, peones no calificados, serenos, a los que desempeñan ciertos servicios auxiliares, y en general a todo aquel trabajador que no se encuentre relacionado con la producción en forma directa. Esa misma situación se observa cuando la producción del trabajo es en cadena, o se encuentra de tal manera sincronizado el equipo, que resulte materialmente imposible determinar el esfuerzo individual. 1*

1* Alcalá-Cabanellas. Op. Cit. T. III. p.118.

En este sistema también se da el caso del trabajador poco empeñoso que en ocasiones busca la mejor manera de dejar trabajo -- pendiente y que el patrón, a quien le urge la producción se vea en la necesidad de pagarle tiempo extraordinario, con salario doble, con tal de que el trabajador termine la producción que necesita.

En cuanto al salario por unidad de obra, es un sistema por el cual el trabajador gana conforme al esfuerzo que realiza, es un salario variable, ya que esta forma consiste en pagar una cierta cantidad en dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador y como es lógico no todos los días ese mismo trabajador hace la misma cantidad de piezas.

La forma de pago en cita tiene ventajas y desventajas, ya -- que si bien estimula al trabajador para que obtenga una mayor remuneración en cambio puede originar que los productos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más se descuidan los detalles de un buen trabajo 2*. En este caso es necesaria que el patrón --

2* Guerrero. op.cit.p. 142

lleve a cabo una extremada supervisión ya sea personal o por medio de personas capacitadas para ello a fin de que la calidad de los productos elaborados sea controlada. Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas, señalan específicamente como ventajas de este sistema las siguientes:

- a) el menor costo de fabricación
- b) el aumento de la productividad, por el estímulo que experimenta el trabajador.
- c) el mayor perfeccionamiento personal que el obrero procura para producir más.
- d) la menor vigilancia empresarial que requiere
- e) los mayores beneficios que para ambas partes promueve
- f) la fijación más exacta de los costos de producción.

También los mismos autores puntualizan algunas desventajas de este mismo sistema:

- a) provoca un desgaste suplementario de las energías del trabajador, víctima de su codicia salarial.
- b) produce en realidad una disminución del salario, por la mayor competencia que origina.

- c) *tiende a prolongar la jornada laboral e incluso a violar los máximos permitidos como horas extraordinarias.*
- d) *contribuye al desempleo obrero*
- e) *tiende a producir artículos de menor calidad sacrificando ésta ante la cantidad. 3**

Carlos García Oviedo, Eugenio Pérez Bolívar, Paul Durond y André Vitu, autores mencionados por Mario de la Cueva, sostienen que esta forma de pago acarrea varios problemas, entre ellos la dificultad de llevar a cabo los cálculos necesarios para no fijar el precio de la unidad de obra; las posibles suspensiones de trabajo; la necesidad de asegurar al trabajador una percepción mínima.

Al parecer y según lo demuestra la experiencia, la mayoría de los trabajadores no son realmente partidarios del salario por unidad de obra.

3* *Alcalá-Cabanellas. Op. Cit. tIII. p.118.*

4* *De la Cueva Op. Cit. t.I. p. 645.*

Dentro del Derecho Positivo Mexicano se establece en la última parte del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo que dentro de este sistema de retribución se pagará al trabajador cuando menos el salario mínimo, o sea que debe calcularse el precio, la cantidad mínima de unidades que un trabajador puede hacer en una jornada de 8 horas para que aquél pueda recibir al menos el salario mínimo establecido, el mencionado precepto establece literalmente lo siguiente:

" El salario debe . . .

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

Otra de las formas de pago que prevé el artículo 83 de la ley es el salario a precio alzado, que es el que se fija cuando se utilizan los servicios de un trabajador por el tiempo indispensable para llevar a cabo la construcción de una obra u otro trabajo de ejecución material a cambio de los cuales se le paga una cantidad global, independientemente de si se lleva más o menos tiempo para terminar el trabajo.

Dentro del Derecho Civil Mexicano está previsto un contrato similar al que se estudia, y éste es el Contrato de obras a precio alzado, establecido en el artículo 2616 y siguientes del Código Civil, la diferencia entre este contrato y el establecido en la Ley Laboral es que independientemente de la relación de -- subordinación, en el contrato civil, el constructor o empresario pone su actividad y los materiales, como se consigna en el artículo 2616 aludido y dentro del contrato laboral, el obrero o trabajador pone únicamente su actividad, ya que el dueño de la obra debe proporcionarles los materiales y todo lo necesario para que se lleve a cabo el trabajo.

Tomando en consideración que además de los obreros y los empleados, existen otros trabajadores distintos de aquéllos, se adoptó otra forma de pago o sea el salario a comisión, mismo que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada -- una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios. Dentro de esta forma de pago están considerados los Agentes vendedores de las compañías cuya finalidad es -- precisamente la venta de artículos, como son los laboratorios médicos; también los agentes de seguros que son aquellas personas que venden seguros en favor de las compañías aseguradoras; y -- otros trabajadores de diferentes áreas, en referencia a lo anterior el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, establece que para que los antes mencionados agentes de comercio, de seguros, vendedores, etc., sean considerados como trabajadores de la empresa deberán desarrollar su actividad de una manera permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo.

Además de las formas establecidas específicamente en la ley, se conoce otra en la que el trabajador está obligado a cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada establecida y para lo que tiene designado un salario base o fijo, pero tiene la oportunidad de ganar más, toda vez que por cada pieza o unidad que realice recibe un pago por separado; esta es una de las formas de pago más justas, ya que el patrón obtiene la producción que necesita en el plazo fijado como jornada legal y el trabajador tiene la opción de aumentar su salario y además tiene la seguridad de su sueldo base, si es que no quiere trabajar más o si es poco hábil y no puede hacer durante el tiempo legal prefijado más unidades. Pero para poder establecer en forma justa este sistema, es necesario que se estudie cuidadosamente cual debe ser la tarea normal, ya que es igualmente peligroso que ésta sea fijada o muy baja o muy alta; en el primer supuesto porque puede darse el caso de que trabajadores de bajo escalafón obtengan salarios más altos que aquellos que tienen una categoría mayor y en el segundo porque se estaría en el caso de que los trabajadores no podrían ni siquiera terminar con su tarea obligatoria y mucho menos hacer más unidades y poder ganar más, cayendo en el descuido total de la calidad por poder alcanzar cuando menos su salario base.

Se hace necesario insertar en este capítulo lo referente a la igualdad del salario. El artículo 86 de la Ley Federal del -- Trabajo reglamenta la fracción VII del artículo 123 constitucio-
nal al expresar lo siguiente:

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

Por lo que hace a la última característica señalada en este precepto Euquerio Guerrero 5*, dice que las diferencias propias de la naturaleza humana hace que unos hombres trabajen con mayor eficiencia que otros, en labores y jornadas iguales. Si no se tomaran en cuenta esas diferencias se incurriría en el error de trato igual a condiciones desiguales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia referente a este punto, sustentando lo siguiente:

" SALARIOS, NIVELACION DE LOS.- Aún cuando es verdad que el término "trabajo igual" que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se rela

5* Guerrero. op.cit. p. 144

ciona también, y no en forma exclusiva, con la --
 identidad de categoría, o designación deba ser ne-
 cesariamente igual, pretendiendo desconocer que --
 tal remuneración debe corresponder más directamen-
 te y sobre todo, a la cantidad del trabajo desem-
 peñado, según se desprende del artículo citado, -
 por lo cual, no debe interpretarse este precepto
 tomando únicamente en cuenta la categoría o desig-
 nación del puesto para el que han sido nombrados
 los trabajadores, sino también las labores que --
 realmente ejecutan 6* ".

En otra tesis jurisprudencial se sostiene que:

"SALARIOS, NIVELACION DE LOS.- Si una empresa --
 otorga a determinado empleado mayor salario del
 que debe corresponderle, según el contrato respec-
 tivo, por este solo hecho reconoce implícitamen-
 te que ese trabajo debe ser mejor remunerado, y
 si el trabajo que aquél desempeña lo hace dentro
 de reconocida igualdad de condiciones y eficacia,
 respecto de otros trabajadores o empleados, es -
 evidente que a todos por igual debe corresponder,
 en su retribución el aumento de la diferencia re-
 sultante" 7*.

6* Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario
 Judicial de la Federación. 5a. parte. 4a. sala. p.150.

7* Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario
 Judicial de la Federación. 5a. parte. 4a. sala. p.151.

La fracción VII del artículo 123 Constitucional también alude a que no debe existir diferencia de salario por lo que hace al sexo o a la nacionalidad, es decir que ninguna persona puede recibir mayor o menor salario que otra que desempeña el mismo trabajo por causa de su nacionalidad o su sexo.

Como corolario de lo anterior debe recordarse que la mujer ha sido víctima de vejaciones pues es de todos sabido que de hecho anteriormente a esta disposición se le otorgaba un salario menor que al hombre por el simple hecho de ser mujer, aún cuando realizaran el mismo trabajo.

Como antecedente histórico de lo anterior, en Inglaterra, según manifestó Carlos Marx, antes de que se prohibiese el trabajo de las mujeres en las minas, se les hacía trabajar en el interior de ellas, principalmente en las de hulla, revueltas con los hombres, a mujeres desnudas. El mismo Marx, señala que, "En Inglaterra se emplean todavía, de vez en cuando por ejemplo, para sirgar los botes de los canales, mujeres en vez de caballos, porque el trabajo necesario para la producción de caballos y máquinas representa una cantidad matemáticamente dada y, en cambio el sostenimiento de esas mujeres que forman parte de la población sobrante está por debajo de todos los cálculos." 8*

En 1844 surgió la Ley Fabril adicional de 7 de junio, que incluía en la categoría de obreros protegidos un nuevo grupo: el de las mujeres mayores de 18 años, con una jornada de 12 horas. En 1847 la nueva Ley Fabril decretaba que el 1° de julio del mismo año se procedería a reducir provisionalmente a 11 horas la jornada de los "obrerros juvenes", (en el que se incluía a las mujeres) y que el 1° de mayo de 1848 la reducción sería definitiva a 10 horas. 9*

Respecto del trabajo de las mujeres, Paul Pic, se refirió de la siguiente manera: "En algunos Estados del Sur de Europa, sobre todo en España y en Grecia ha preval ecido al menos hasta 1912, el sistema de la no intervención, la limitación legislativa es al contrario desde hace mucho tiempo, esta limitación tiene un objeto cuádruple: la prohibición del trabajo de noche; descanso semanal obligatorio; duración máxima de la jornada y descanso a las mujeres encintas. El Legislador Francés de 1892, y en consecuencia la mayor parte de los países latinos (Italia 1907, España y Grecia 1912), se adhirieron al principio de esta reglamentación." 10*

8* Marx Carlos. El Capital. Edit. Fondo de Cultura Económica. México 1964.

T. I. p. 323.

9* Marx. Op. Cit. p. 222.

10* Pic Paul. Traité Élémentaire de Legislation Industrielle. Edit. Arthur Rouseau. Editeur. Francia Paris 1930.

CAPITULO TERCERO
PROTECCION AL SALARIO

Tratar el punto de la protección al salario es de capital-importancia, ya que como se dijo anteriormente, la mayoría de los autores citados a lo largo de este trabajo coinciden en que, el salario es la única fuente de ingresos del trabajador y de su familia, por lo que aquélla debe estar protegida lo mejor posible; según manifiesta Alberto Trueba Urbina, 1, la teoría del salario se complementa con el conjunto de disposiciones legales que tienen por objeto protegerlo, para que se cumpla su función social y económica.*

Desde el siglo pasado, dentro del Derecho Germánico, se habló de normas que protegieran a los trabajadores, según hace mención Mario de la Cueva^{2}; en el Derecho Positivo Mexicano ya están previstas este tipo de normas que más adelante se enunciarán.*

*Por protección al salario puede entenderse que son las diversas medidas y las normas que las regulan, que tienden a asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de la remuneración que le corresponde por la prestación de sus servicios. 3**

1* Trueba Urbina. Op. Cit. p. 204.

2* De la Cueva. Op. Cit. T. I. p. 696.

3* IDEM.

El hecho de que actualmente esté reglamentado sobre este punto, se debe a la situación de hecho que se origina en la concepción de que el trabajo es una mercancía, susceptible por lo tanto de traficar con él y, frente a la cual el legislador adopta el pensamiento contrario; el trabajo crea una relación ético-social, que determina la decisión del Estado de intervenir en las relaciones de los particulares para asegurar a los trabajadores un cierto nivel de vida. La consideración de que las necesidades del hombre no pueden aplazarse a riesgo de que perezca, y la función que ordinariamente cumple el salario, de ser para el obrero y su familia el único medio de ingreso para atender sus necesidades más elementales, determinaron la reglamentación de la materia. Concretando que los objetos específicos de las disposiciones legales que protegen el salario son: primera-garantizar una remuneración justa y segunda asegurar la percepción íntegra de la remuneración ^{4*}.

^{4*} Castorena y Tapia Jesús, México 1961. edit. Mayo, S.A. ed. 3a. Derecho del Trabajo. p. 121.

Como se dijo antes, es necesario conocer la manera en que el salario está protegido para así palpar si esta figura corre algún riesgo o si goza del amparo que merece.

Independientemente de las normas protectoras que establece la Constitución y que están incluidas en forma específica en nuestra Ley Federal del Trabajo, a la que se hará alusión especial posteriormente, es dable citar algunas formas de protección que la doctrina 5* establece como verdaderas y que en cierta forma, si constituyen una figura protectora; en primer lugar se habla de la invariabilidad e indivisibilidad del salario indicando que la retribución del trabajador varía conforme a las condiciones económicas de la actividad laboral a que se dedique. El salario puede ser fijo, pero en cuanto varía la actividad, las condiciones físicas del trabajador se modifican y las particularidades económicas de la industria o del país evolucionan, el salario sufre las vicisitudes y los cambios propios de las condiciones que influyen en su fijación. El salario no depende de las ganancias o pérdidas del patrón, ya que debe respetarse el salario convenido; esto también sucede cuando hay un salario-determinado, puesto que si el trabajador no realiza tarea alguna

5* Alcalá. Op. Cit. T. III. p. 137.

en el lapso de prestación de servicios por causa inimputable a él, no cabe rebajarle el mínimo establecido. Por lo que se refiere a la indivisibilidad del salario, una parte de la doctrina -- considera que, si la retribución se ha convenido por horas, no puede abonarse al trabajador parcialmente por el tiempo trabajado; sino que en cualquier caso deberá completarse la retribución, aunque no se hubiera trabajado totalmente ni la primera hora. Si la remuneración se conviene por días, no podrá abonarse nunca un mínimo inferior o un jornal. De la misma manera si es por semana, por quincena o por mes, tendrá que computarse el mínimo de cada remuneración por razón del lapso fijado como sistema retributivo. Ahora bien, si el trabajador es contratado con una retribución mensual y no concurre a su trabajo más que la mitad de los días del mes, no podrá exigir la retribución por la totalidad del tiempo calendario.

Por lo que hace a la alteración del salario, ésta puede -- ser por aumento o disminución de la retribución, cuando esta alteración se da en beneficio del trabajador no se discute y cuando es al contrario la alteración debe estar justificada por razones derivadas de la propia prestación de los servicios. Por lo que resulta que las partes contratantes no pueden mantener permanente y fija una remuneración, sin considerar para nada ví-

cisitudes propias de un contrato que se prolonga en el tiempo y - que es de tracto sucesivo. Las circunstancias que inicialmente tu vieron en cuenta los contratantes pueden variar en el curso de la prestación de servicios; así como la aptitud profesional se modifi ca y evoluciona generalmente para obtener un mejor rendimiento, también ocurre aunque excepcionalmente que pueda verse disminuï da, en cuyo caso la reducción de la remuneración podría ser hasta cierto punto admisible. Cabe establecer que el salario no puede - ser modificado sin acuerdo de las partes. Este principio admite - excepciones:

- a) la de normas legales que dispongan lo contrario
- b) las de sentencias colectivas de carácter obligatorio -- que determinen una alteración en la retribución, que -- puede ser, incluso inferior a la que el trabajador ve-- nía percibiendo; como lo apreciamos en los conflictos de carácter económico.

La alteración del salario será directa o indirecta, según que se substituya una forma de retribución por otra o se modifi que en más o en menos con respecto a la retribución convenida an teriormente. Es indirecta cuando al trabajador se le combinan -- sus condiciones laborales, de manera que repercuten en el impor-

te de ingresos que pueda percibir o alterando el horario de trabajo que tiene el trabajador. La imposibilidad de reducción del salario no significa otra cosa que el mantenimiento de la misma retribución en tanto que subsistan iguales condiciones laborales.

El salario goza de la protección legal que tiene otorgada dentro de nuestra Constitución reglamentada en la Ley Federal -- del Trabajo. La mayoría de los autores convienen en que esta protección legal al salario está dividida de la siguiente manera:

- a) protección contra los abusos del patrón
- b) protección contra los acreedores del trabajador
- c) protección contra los acreedores del patrón

Tal y como se dejó asentado en el párrafo anterior, la Ley Federal del Trabajo reglamenta lo dispuesto en nuestra Carta Magna en lo referente al trabajo y específicamente, en los preceptos del 98 al 116 de la citada ley reglamentaria que aluden a la protección de que goza el salario; dichas normas deben conocerse a fondo antes de analizar el objetivo real de este trabajo, que, como ya se ha mencionao es la revisión al salario establecido --

en el contrato colectivo de trabajo misma que no se puede discutir sin entender antes todos los perfiles del salario en general.

A) PRIVILEGIOS

Los preceptos mencionados referentes a la protección del salario se dividen en privilegios, prohibiciones y preferencia de crédito; primeramente se comentarán los privilegios de que goza el salario y que se encuentran sustentados en la Ley Federal del trabajo.

El artículo 98 de la citada ley, alude a la libertad de disposición que tiene el trabajador sobre su salario, y como lo establece el propio artículo, cualquier disposición o medida que desvirtue este derecho será nula; por ejemplo, que el trabajador fuera convencido por el patrón para que invirtiera la totalidad o una parte de su salario en el negocio, en tales circunstancias el trabajador no podría desviar su remuneración de este destino, ya que estaría hasta cierto punto obligado a una inversión, pues sin decirle nada cada día de pago su salario sería ingresado al capital patronal por lo que este tipo de convenio es notoriamente ilegal.

El derecho irrenunciable a percibir el salario, está previsto en el numeral 99, a pesar de lo dispuesto, esta norma es -

frecuentemente violada, pues los trabajadores renuncian a sus sa larios de una manera aparentemente legal, pues cuando se da el caso de modificación del salario, fuera, por supuesto, de la revisión establecida al Contrato Colectivo, -que generalmente es - para aumentar el salario, no para reducirlo-, y los trabajadores aceptan esta situación, es indiscutible la violación al precepto que se comenta.

El destinatario del pago siempre debe ser el propio trabaja dor, según lo establece el artículo 100 de la Ley, esto es que el que debe recibir personalmente el salario es el trabajador, a menos que no pueda acudir a cobrarlo, puede autorizar a otra persona por medio de carta-poder suscrita por dos testigos. Siendo de cualquier forma responsable el patrón cuando no se cumpla con lo anterior, es decir, que el patrón no puede alegar nada en su favor cuando acontezca lo contrario a lo asentado por este apartado.

El artículo 115 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en caso de muerte del trabajador los beneficiarios del trabajador fa llecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio. Sin embargo la -- Ley no hace alusión especial al pago del salario del trabajador -- fallecido, por lo que se puede pensar que este artículo es aplicable al respecto. Baltazar Cavazos Flores, al comentar este artículo en su octava edición de la Ley, señala que, "el legislador adoptó la tesis de Jurisprudencia definida número 47 de la 4a. Sala de del Apéndice 1917-1965. Sin embargo, no reguló quienes son beneficiarios y como acreditarlo. Es conveniente que los trabajadores -- nombren beneficiarios a fin de evitarse controversias en casos de accidentes o siniestros".

El artículo 101 se refiere al instrumento de pago, mismo que debe ser en moneda de curso legal, sin permitirse el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Se dice que moneda de curso legal es tanto la metálica como los billetes, siempre y cuando sean de curso forzoso, es decir que su emisión sea legal.

y respaldada por el Banco de México. Dentro de este inciso se -- puede comentar lo referente al pago en moneda extranjera, respecto a esto, no importa que la relación laboral esté pactada en moneda extranjera, siempre y cuando al momento del pago éste se haga en el equivalente en moneda nacional.

A pesar de lo establecido en este artículo debe mencionarse que existe el pago en cheque al que ya se hizo alusión en el capítulo anterior, y mismo que sí está tolerado, es decir que -- constituye una excepción al precepto en cita; este tipo de pago es muy bien aceptado por los empresarios, ya que les evita mu---chos problemas de manipuleo de dinero en efectivo y ayuda a un - mejor control de los pagos, sobre todo cuando son muchos los trabajadores al servicio de un solo patrón o una sola empresa.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó Jurispru--dencia a este respecto, manifestando que:

" SALARIO, VALES. ENTREGADOS AL TRABAJADOR PARA CUBRIR EL IMPORTE DE SUS SERVICIOS.- La rescisión del contrato por parte del trabajador cuando esto ocurre es legal. De conformidad con la fracción X del artículo -

89 de la Ley Federal del Trabajo, está prohibido pagar el salario en mercancía, vales, fichas o cualquier -- otro signo representativo con que se pretenda susti-- tuir la moneda. Así es que basta con el hecho de que los demandados hayan admitido que entregaron determina-- das "constancias" que según ellos representaban canti-- dades de algodón recolectado por cada trabajador, pero que en realidad están representando el importe del tra-- bajo diario que realizó pues se consigna en ellos las cantidades de "un peso", "cinco pesos", "diez pesos", etc., para que no puedan considerarse estos documentos como simples constancias de algodón pizcado, pues re-- sulta contrario a los propósitos del constituyente es-- ta actitud, cuando lo que trató de evitar fue que se -- pretendiera reconocer al trabajador el producto de -- sus servicios a base de esta clase de "constancias", - sustitutas de la moneda, particularmente tratándose de actividades agrícolas " 5*.

Como puede notarse, esta tesis señala la fracción X del -- artículo 89 de la ley anterior, mismo que se encuentra inserto - en el 101 de la ley vigente.

5* Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 del semanario judi cial de la federación. 5a. parte. 4a. sala. p. 27.

Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo, ordena el artículo 102 de la ley. Según Euquerio Guerrero 7*, tal vez con este artículo se pretende adaptar la remuneración a la situación familiar y social del trabajador. Sin embargo el mandato legal resulta un tanto vago lo que proporciona conflictos para definir qué es lo razonablemente proporcional al monto del salario. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera 8*, sostienen que cuando al trabajador se le otorgan prestaciones de alimentos y habitación, éstas se deben estimar equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo, para todos los efectos legales aplicando supletoriamente el artículo 334 de esta ley; Nestor de Buen 9* no está de acuerdo con la tesis anterior, manifestando que cualquier interpretación que se haga sobre el particular corre el riesgo de ser subjetiva, con excepción del caso de los trabajadores domésticos a quienes solo existe la obligación de pagarles en efectivo el 66% cubriéndose la tercera parte en especie, según lo establece específicamente el artículo 334 de la ley.

7* Guerrero. op. cit. p. 155

8* Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ley Federal del Trabajo. Edit. Porrúa. ed. 42. p. 68

9* De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. México 1974. Edit. Porrúa, S.A. 1a. ed. t.II p.210.

Sin embargo la Ley del Seguro Social sí adopta la tesis de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrea, señalando en su artículo 38 lo siguiente:

"Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, estimará aumentado su salario en un 25% y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un 50%. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará al salario en un 8.33%".

El artículo 103 de nuestra ley vigente, se refiere a la creación de tiendas y almacenes para los trabajadores; en la actualidad este tipo de tiendas y almacenes constituyen un verdadero servicio a los trabajadores con el fin de que obtengan mercancías a mejor precio y generalmente con excención de los impuestos que las tiendas al público cobran. En la exposición de motivos de la Ley vigente a propósito de este aspecto se dijo lo siguiente:

"El artículo 123 de la Constitución prohíbe el establecimiento de lo que se llamó en el pasado las tiendas de raya. Sin embargo la época moderna conoce una nueva institución que tiene por ob

jeto, mediante la intervención del patrón y del sindicato de trabajadores, vender artículos de consumo a precio reducido. Este sistema se ha generalizado entre los trabajadores públicos y funciona con éxito en numerosos centros de trabajo. El artículo 103 aceptó la institución, pero la sometió a un conjunto de disposiciones para impedir que en el futuro se convierta en una -- fuente de abusos".

El artículo 103 bis establece la obligación del Ejecutivo Federal de reglamentar la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, - créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.

En el numeral 104 de la ley se establece que es nula la - cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras perso-- nas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé; es ta disposición es muy justa porque como se dijo antes, el sala-- rio es la fuente principal de vida del obrero y no puede darse -

el caso de transigir con él, pues se corre el riesgo de no tener con que subsistir.

En el Art. 105 se dispone que el salario de los trabajadores no será objeto de compensación.

El patrón debe pagar el salario, sin que esta obligación pueda suspenderse salvo en los casos que la ley señala, dispone el precepto 106, las excepciones a las que se refiere este artículo son las consignadas en los numerales 42 y 427 de la propia -- Ley Federal del Trabajo; según Nestor De Buen esta norma está de más y resulta innecesaria, si se advierte que el artículo 132 -- fracción II, consigna la obligación genérica de pagar el salario y que en el artículo 51 fracción V, se menciona que es causa de rescisión imputable al patrón el no pagar el salario oportunamente.

En el artículo 108, se dispone que el lugar de pago del salario, será aquél en donde los trabajadores presten su servicio. A este respecto se dice que existen excepciones por lo que hace a los trabajadores viajantes, Alcalá Zamora manifiesta que los -- trabajadores que despliegan su actividad "en la calle" o reco---

riendo distintos puntos, el local donde reciben las instrucciones o en aquel otro en que rindan a cuenta sus gestiones o negocios es donde debe hacerse el pago. Al determinar el legislador el lugar donde debe ser pagado el salario, trata de evitar no solamente el traslado del trabajador, con una pérdida de tiempo -- que normalmente no se le debería computar dentro de su horario laboral, sino impedir el pago en locales inadecuados, como tabernas y casas de juego, entre otras, donde con facilidad puede producirse el inmediato gasto de las cantidades percibidas, en perjuicio del trabajador y de las personas que están bajo su dependencia económica.

La ley también destaca el día y hora en que debe hacerse el pago de un salario, esto está dispuesto en el artículo 109, -- mismo que dice: El pago deberá efectuarse el día laborable fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, esto significa que el trabajador no está obligado a esperar después de sus horas de labores para que le sea pagado su salario y si esto sucede, pueden exigir el pago de tiempo extraordinario.

En el artículo 111 de la ley se establece otra figura proteccionista del salario al consignar que las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengan intereses, esta norma constituye un verdadero beneficio para los trabajadores, pues podrá darse el caso de que las deudas contraídas en vez de ir bajando fueran aumentando con los intereses y así nunca terminarían de pagar.

Dentro del artículo 112 se decreta la excención de embargo del salario, esto es que el salario no puede ser embargado por ningún motivo, a excepción del caso de pago de alimentos a que hace referencia el Código Civil y a que tiene derecho el cónyuge y los parientes hasta el cuarto grado, esto es porque como se ha venido diciendo el carácter del salario es estrictamente alimenticio, y si el trabajador es privado de éste, sería tanto como dejarlo sin tener que comer ni con que satisfacer sus necesidades más elementales. Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dictado tesis jurisprudenciales que establecen lo siguiente:

SALARIO.- inembargabilidad del.- La Ley Federal del Trabajo, de observancia general en toda la república y reglamentaria del artículo 123 Constitucional (dispone --

en su artículo 95, que el salario es inembargable, judicial o administrativamente, y no está sujeto a compensación o descuento alguno, fuera de los casos establecidos en el artículo 91). Dicha ley por reglamentaría de un precepto constitucional debe ser aplicada por los jueces de todos los Estados a pesar de las disposiciones en contrario que pudiera haber en las legislaciones locales, y por lo mismo el artículo 544 fracción XIII, del Código de Procedimientos Civiles del -- Distrito Federal, que es la ley local, no puede servir de apoyo a la orden para que embargue salarios cuando se trata de responsabilidades provenientes del delito, porque dicho precepto es contrario a Ley Federal del -- Trabajo". 10*

SALARIO.- Es embargable para asegurar alimentos. Es -- procedente el embargo del salario del trabajador, cuando se trate de asegurar alimentos de sus familiares". 11*

Como se desprende de la primera tesis enunciada el Código de Procedimientos Civiles establece una excepción a la inembargabilidad del salario, pero sin embargo como se puede apreciar la-

10* Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación. 5a. parte. 4a. Sala p.139.

11* Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación 5a. parte. 4a. Sala p.139.

Corte no la estima como tal. Debe hacerse el comentario de que el artículo a que hace mención la tesis en cita es el que estaba inserto en la ley anterior mismo que está en la ley vigente con el número 112.

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones o indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio, establece el numeral 115 de la ley. - Con esta disposición se modifica el sistema de la Ley Civil, --- pues en lugar de tener necesidad de someterse a los trámites largos que implica un juicio sucesorio, los beneficiarios del trabajador pueden solicitar las prestaciones aludidas directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

B) PROHIBICIONES

De manera específica la Ley Federal del Trabajo establece prohibiciones acerca del salario, al decir en el artículo 107 -- que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, - cualquiera que sea su causa o concepto, Esto significa que el patrón no puede imponer multas a los trabajadores, sin embargo de hecho esto sí sucede, por ejemplo cuando el sindicato lleva a cabo alguna asamblea o cualquier clase de acto al que están obligados a asistir los trabajadores y no lo hacen, se les impone una multa que el patrón debe exigir a los trabajadores, muchas veces esta práctica está prevista en el contrato colectivo, sin que por ello esto no sea violatorio de la ley y por lo tanto ilícito.

Otra prohibición la establece el artículo 110, al disponer que los descuentos a los trabajadores están prohibidos, salvo algunas excepciones, este precepto establece esas excepciones a la prohibición de descuento sobre el salario, al respecto Nestor -- De Buen 12* manifiesta que la fracción I del numeral que se comenta haprovocado algunos conflictos, diciendo que el problema - se plantea en dos dimensiones, en primer término, en cuanto a --

12* De Buen. op. cit. t. II p.215

los trabajadores de salario mínimo los cuales, evidentemente no podrán recibir anticipos, al menos con la pretensión de que su importe pueda serles deducido del salario. En otro sentido tampoco podrán participar de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, porque en la fracción IV se hace valer la misma regla en el sentido de que solo se les podrá descontar el 30% del excedente del salario mínimo. La prohibición de descontar en el caso los anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisimientos, más del importe de un mes de salario se ha entendido en el sentido de que otorga una especie de condonación por la diferencia. La fracción VI ha suscitado también algunos conflictos ya que en no pocas ocasiones en los contratos colectivos de trabajo celebrados durante la vigencia de la ley anterior, los patronos aceptaron descontar también las cuotas extraordinarias; según el autor en cita esos convenios carecen de validez y por lo tanto las empresas habrán de negarse lícitamente a realizar ese tipo de descuentos. Inclusive será preciso que se cercioren de que las cuotas ordinarias están previstas en el estatuto sindical. De no ser así, los descuentos equivaldrían a una retención indebida del salario con todas las consecuencias que ello supone.

Con relación a lo señalado respecto de la fracción I ----

Euquerio Guerrero 13* manifiesta que si solo puede exigirse el importe de los salarios de un mes, será peligroso hacer préstamos a los trabajadores por cantidades mayores y normalmente --- estas peticiones son muy frecuentes y el trabajador las formula para hacer frente a gastos extraordinarios.

El artículo 116 precepto que constituye una protección hacia el salario como los antes comentados, se refiere a la prohibición que existe en cuanto al establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición abarca la zona comprendida en un radio de 4 kms, alrededor del centro de trabajo siempre y cuando éste esté fuera de las poblaciones, este artículo especifica que se consideran be bidas embriagantes aquellas cuyo contenido de alcohol sea mayor del 5%. La disposición inserta en este precepto beneficia en for ma muy especial a aquellos trabajadores que por su mismo medio - están expuestos a derrochar en el mismo día de pago todo su sala rio, quedando sin un centavo para poder cumplir con la obligación de dar alimentos a su familia y a él mismo, lo que propicia un - endeudamiento que nunca termina y que llega a ponerlos en una si tuación realmente comprometedora.

13* Guerrero op. cit. p. 151

C) PREFERENCIA DE CREDITO

Dentro de este capítulo está prevista la preferencia de crédito de que goza el salario con respecto a otros acreedores del patrón, pues en el artículo 113 se establece que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones de vida a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre los bienes del patrón. Aunado a esto el artículo 114 de la ley en vigencia sostiene lo establecido en la ley anterior en el artículo 97 señalando que "los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, o suspensión de pagos o sucesión. La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones". Es decir que ningún crédito se tiene por mejor que los salarios lo que según algunos autores ha propiciado la falta de créditos de las empresas con los proveedores de sus materias primas y con quienes pudieran otorgarles créditos financieros, ya que éstos pierden automáticamente su preferencia de crédito.

CAPITULO CUARTO
DERECHO COMPARADO

Desafortunadamente dada la temática de este trabajo es muy difícil conseguir material extranjero para poder realizar un -- verdadero estudio de derecho comparado, por lo que únicamente -- se harán breves comentarios respecto de la situación imperante en Brasil, país que como es sabido ha tenido problemas económicos muy grandes, tal vez superiores a los que ha tenido México pues en determinado momento aquél país no ha podido pagar ni -- los intereses de la deuda externa que tiene además de ser el país más endeudado hasta la fecha, respecto a esto se puede decir -- también que su inflación es cada vez mayor y que algunas de las causas de este gran problema económico-inflacionario que está -- viviendo Brasil es su régimen de revisión salarial, ya que en -- cuanto a esto el propio Ministro de Planeación de Brasil, Dr. -- Antonio Delfim Netto, en su reciente viaje a México el 29 de -- abril de este año que llevó a cabo para la celebración del primer encuentro entre jefes de estado y gobierno de Brasil y Méxi -- co, mismo que se efectuó en Cañ Cán, lamentó pronunciadamente -- que en su país haya necesidad por ley, de hacer dos revisiones de salarios al año y afirmó que: "un reajuste salarial automáti -- co dos veces al año aumenta de manera terrible la tasa de infla

ción, sin ningún beneficio o ventaja para los trabajadores". -- Además añadió, "estoy convencido, de que ese reajuste automático que pretende desarcar la capacidad adquisitiva del trabajador acaba aumentando el nivel de desempleo y produciendo cambios mucho más rápidos de los trabajadores de las empresas" ; -- aunado a estas declaraciones el Dr. Delfim Netto auguró que "el salario real disminuirá menos con una política más inteligente, que con los reajustes permanentes y automáticos, el caso de --- Brasil es un ejemplo de ello, porque hemos tenido reajuste automático permanente en los últimos tres años sin que esto aumente de hecho el salario real y, por el contrario, aumente el desempleo. El aspecto salarial, debe ser manejado con habilidad -- y ahí están los casos de Inglaterra y Alemania que no tuvieron éxito al tratar de perseguir los precios con aumento de salarios".

Reforzando todo lo que arguyó el Ministro Delfim, dijo "es obvio que tuvo gran significado que un gobierno socialista como el de François Mitterrand haya congelado los salarios en el momento en que deseaba realmente hacer un combate serio a la inflación". 1*

1* *Diario El Universal*. México, 30 de abril 1983. primera plana por Eduardo Arvizú Marín.

Como es notorio todo lo anterior viene a apoyar la tesis sustentada en este trabajo, lo que pone de manifiesto la importancia de la misma y el hecho de que no ha sido este tema una idea sin fundamento, pues como se verá existen personas de altos conocimientos en la materia que están de acuerdo con la tesis sustentada; a este respecto resulta obligatorio citar la teoría del Inglés John Weston, que sostiene que "el aumento de salarios significa un aumento de precios y por lo tanto es inútil luchar por aumentos de salarios", esta teoría la ilustró Weston con el siguiente ejemplo: "si una soperita contiene una determinada cantidad de sopa destinada a determinado número de personas, la cantidad de sopa no aumentará porque aumente el tamaño de las cucharas"^{2*}; es decir que no porque aumente la cantidad de dinero que ganan los trabajadores aumentara el poder adquisitivo de este y se podrán adquirir más artículos.

El ejemplo y la teoría anteriores deben tomarse muy en consideración, si se quiere algún día vivir de manera desahogada y en una economía equilibrada.

^{2*} Iscaro Rubens. Diálogos sindicales entre peronistas y comunistas. Buenos Aires, Argentina 1974. edit. Fundamentos. - p. 112.

CAPITULO QUINTO
REVISION AL SALARIO

A) ANTECEDENTES HISTORICOS.

Si bien hay indicios que en el siglo XVIII aparecieron asociaciones de trabajadores manuales con fines semejantes a los de un sindicato (por ejemplo entre los sastres londinenses hacia --- 1720 y más tarde entre los curtidores, herreros, carroceros y tejedores de seda), puede decirse que el sindicalismo ha tenido -- sus origenes en el rápido desarrollo de la industria manufacture ra a principios del siglo XIX. Las asociaciones más primitivas parecen haber tenido un carácter esporádico, y se les encuentra entre los artesanos cuya posición ya era semidependiente y semi proletaria; y no fué sino hasta que se desarrolló considerablemente una clase asalariada de las fábricas cuando el sindicalis- mo, como una institución permanente echó raíces 1*. Esta breve - referencia del origen del sindicato en el mundo, es un complemen to de lo que ya se apuntó en el inciso B) de capítulo primero -- que se refiere a los antecedentes historicos del salario.

Por lo que hace a los antecedentes historicos de la revi- sión al salario dentro de los contratos colectivos de trabajo, -

1* Maurice Dobb. salarios. Fondo de Cultura Económica. México 1975. p. 134.

es realmente poco, pues como sabemos, desde que se conocen las -- asociaciones o sindicatos de trabajadores, la única forma de presión que han tenido para lograr sus objetivos ha sido la huelga; lo que si es necesario establecer es que en la ley de 1931 se establecía una revisión forzosa al contrato colectivo de trabajo ca da dos años tanto respecto al salario en efectivo como a las demás prestaciones que obtenían los trabajadores, este sistema estuvo mucho tiempo vigente sin que se notara ninguna injusticia con respecto a los trabajadores, pues aún al contrario, tomando en -- cuenta la anticipación con la que se solicita la revisión, misma que no puede ser menor de cuatro meses, dos para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto y otros dos meses que -- la ley señala como obligatorios, y ya después de formado el contrato, viene el período en el que se llevan a cabo los ajustes -- que deben realizarse en los tabuladores y demás documentos propios de la empresa, durante esto transcurren sin exagerar otros cuatro meses, por lo que el período en el que se aplica el contrato con relativa calma es de poco más de un año, esta situación ya es real mente perjudicial para la marcha de las empresas, ya que en los -- períodos de agitación que se mencionan, se crea una psicosis entre el personal que le hace disminuir su rendimiento en el trabajo y -- que entorpece la relación de los planes de la empresa, a consecuencia de esto ya desde hace muchos años se proponía que se ampliara

el período de revisión a cuatro o cinco años. 2*

El mismo Euquerio Guerrero lamenta que no se haya entendido la intervención arbitral de las autoridades a fin de que el contrato colectivo de trabajo se perfeccione más cada día y fuera un instrumento regulador de la vida laboral, en lugar de una arma de lucha.

En el año 1974 hubo una grave crisis económica en el mundo que se venía arrastrando desde años anteriores y que causó un fuerte aumento en el costo de la vida y en consecuencia una disminución en el valor adquisitivo del salario, por lo que el gobierno de México, modificó algunos preceptos de la Ley del Trabajo, pensando que sería una solución al problema económico del país y el 30 de septiembre del mismo año se publicó la reforma a la ley, según la cual, en el artículo 399 bis, se estipuló que sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 o sea la revisión bianual del contrato colectivo, el propio contrato será revisable cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria agravando con esto la situación individual de las empresas y sobre todo la del país entero.

2* Guerrero. op.cit. p. 301

B) TECNICA ACTUAL.

Para estar en posibilidad de estudiar el capítulo referente a la revisión del contrato colectivo, es necesario saber ¿qué es un Contrato Colectivo?, mismo que nuestra ley define en su artículo 386 de la siguiente manera:

" Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio - celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo - se señala que el contrato colectivo constituye una figura jurídica especial por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, es decir debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones - de trabajo, individuales y colectivas. El contrato colectivo constituye un derecho de los trabajadores y la base para el establecimiento de las relaciones colectivas. Por lo que el artículo 387 establece que el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato, cuando este lo solicite, un contrato colectivo, y que en caso de

negativa, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, fijo o para obra determinada, y siempre será revisable cada dos años, con exclusión del capítulo referente al salario en efectivo por cuota diaria; la revisión puede llevarse a cabo a iniciativa de cualquiera de las partes que celebraron el contrato, la revisión se llevará a efecto siempre y cuando el sindicato que lo solicite represente por lo menos al 51% de los trabajadores a que atañe el contrato, esta solicitud como ya se mencionó en el inciso anterior debe presentarse 60 días antes del vencimiento del contrato, cuando la revisión no se refiere al salario en efectivo y cuando es en relación a éste debe hacerse con los anteriores requisitos pero 30 días antes del vencimiento del mismo.

Si en los plazos señalados las partes no llegan a un acuerdo ya sea que se firme el contrato con los cambios presentados o se prorrogue el anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje, Local o Federal según el caso, es la que deberá resolver el negocio, y mientras esto sucede el contrato en revisión continuará en vigor.

Como se dijo anteriormente la reforma a la ley que es el -- punto medular de este trabajo fue publicada el 30 de septiembre -- de 1974 y entró en vigor el 1° de mayo del año siguiente, esta re- forma a la que ya se hizo referencia anteriormente y que está --- plasmada en el artículo 399 bis (adicionado con motivo de esta re- forma); que dice lo siguiente:

" Sin perjuicio de lo que establece el artículo - 399 los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efecti- vo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por - lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo "

La adición de este artículo a la ley es consecuencia del -- desquiciamiento económico mundial y supuestamente con la inten--- ción de combatir la inflación, sin tomar en consideración que es- te es uno de los factores que influyen a que la inflación sea ca- da vez mayor; posteriormente se hará un análisis de la inflación y de la manera en que esta reforma ha solventado su crecimiento.

Respecto a esto Euquerio Guerrero 3* señala que de hecho ya las revisiones de contrato colectivo cada dos años, tomaron como pretexto el aumento en el costo de la vida para subir incesantemente los salarios, tomando como base estudios parciales, más o menos deficientes, ahora qué no puede decirse respecto a la revisión anual.

Como se ha ido mencionando a lo largo de este trabajo el objeto del mismo es hacer notar que el artículo 399 bis ya desglosado anteriormente ha contribuido en gran medida a la inflación que sufre actualmente el país por lo que antes de empezar a analizarla medida anti-inflacionaria que se propone en esta tesis es necesario tener cuando menos una idea de lo que en realidad significa la inflación, no en términos de estudios económicos, porque no es el caso, sino lo que significa para el pueblo en general, de la manera como este lo recibe y lo vive y trata de entenderla sin lograrlo del todo, pues el término inflación para el grueso del pueblo no significa otra cosa que, más pobreza y mayor esfuerzo para sobrevivir en este país y en especial en la Ciudad de México que está cada día más sobrepoblada y por lo mismo es más difícil conseguir un empleo y vivir decorosamente y tal parece que mientras los trabajadores sigan exigiendo más altos salarios siendo además más difícil que los desempleados consigan empleo, la inflación

3* Guerrero Euquerio. op. cit. p. 301.

no disminuirá.

Entrando en materia Hugo Rangel Couto 4* señala que ya en el año 301, Diocleciano para combatir la inflación (que no se conocía con este nombre); dió un edicto que fijaba los salarios y los precios; en el siglo XVI los precios se quintuplicaron en Europa como consecuencia de la enorme cantidad de oro y plata que le llegó de América; en la época moderna, Rusia conoció una terrible inflación de 1917 a 1921 provocada por una emisión abundante de rublos, papel de curso forzoso en época de escasa producción industrial y agrícola; pero la más espectacular de toda la historia económica - fue la inflación de Alemania de 1919 a 1923, pues en enero de 1923 el dólar llegó a valer 18,000 marcos, pero en noviembre de ese año alcanzó el estratosférico precio de 4¹/₂ trillones de marcos.

Por lo que respecta al significado del término inflación para Sergio Domínguez Vargas, 5*, es el fenómeno económico que se -- provoca por el hecho de pensar que una situación de crisis puede solventarse con la simple emisión de billetes y al hacerse ésta en -- forma desmedida, no corresponde a la cantidad de productos disponi

4* Rangel Couto Hugo. La teoría Económica y el Derecho. Edit. - Porrúa. 3a. ed. México 1980. p. 152.

5* Domínguez Vargas Sergio. Teoría Económica. Edit. Porrúa. México 1978. 7a. ed. p. 101.

bles en el mercado. Según Hugo Rangel 6*, la inflación no es más que un aumento general de los precios, que debe ser de carácter permanente. Señala también que la inflación ocurre por exceso de demanda global, por aumento del costo de producción o por motivos estructurales. Pero como se dijo anteriormente lo importante en el significado de la inflación es el que tiene para el pueblo, es decir para el propio trabajador: que de alguna forma coincide con la opinión de Rangel Couto pues las causas de la inflación son diversas pero siempre se traducen en alza de precios y encarecimiento de la vida.

Sergio Domínguez Vargas 7* da un ejemplo sobre inflación, diciendo que si a 100 sacos de maíz corresponden 100 billetes; al circular 1,000 billetes y permanecer los 100 sacos, la producción no varía y la emisión sí, sucede que las personas manejan billetes con exceso y, al darse cuenta de ello el comerciante, eleva automáticamente el precio de su mercancía.

Considerando que una de las causas de la inflación es el constante aumento de los salarios, lo que conlleva un aumento en

6* Rangel Couto. op. cit. p. 153

7* Domínguez Vargas op. cit. p. 101

la emisión de billetes, y siendo ésta la que se somete a estudio en este trabajo, se debe iniciar diciendo que mientras los Sindicatos sigan exigiendo aumentos de salario en forma tan elevada y constante la inflación seguirá incrementándose más y nunca se lograra una estabilidad económica en el país, pues como es de todos sabido y como se enunció anteriormente la ley actual permite a -- los sindicatos exigir las revisiones de salario en efectivo cada año, lo que pone en aprietos a la empresa, pues es lógico que ésta no tiene capacidad para pagar la cantidad que le es exigida y por lo mismo se le obliga o a despedir a algunos de sus trabajadores lo que incrementa la ya grande tasa de desocupación o a aumentar los precios de sus productos para lograr el pago exigido sin que aparentemente esto haga mella en su economía, al respecto Domínguez Vargas §* señala que uno de los signos objetivos que el Estado - descubre y que le indica que ha llegado el límite crítico de la - emisión y debe suspenderla o hacer que el exceso de billetes se - reintegre a las arcas públicas, o sea que la inflación está en su máxima manifestación, es la demanda exagerada de aumento de salarios, ya sea por presión de los sectores de trabajo o por una ayu da espontánea del sector patronal o del estatal, provoca un aumen to general en los precios. Esto ratifica que la idea de que entre

§* Domínguez Vargas, op. cit. p. 102

más billetes se tengan mayor es el poder adquisitivo que se tiene, es equivocada sin lugar a dudas, pues aún cuando físicamente se tenga más dinero el precio de los productos de consumo es más alto y es menor el poder de adquirirlos.

Las empresas calculan el costo de producción, saben cuanto van a gastar en su proceso de producción, el margen de utilidad - que desean obtener y por lo tanto saben perfectamente cuanto pueden pagarle a cierto número de obreros, es decir que aún cuando el patrón esté obligado a revisar el salario de sus obreros cada año, no siempre está en posibilidades de acceder a las peticiones sindicales, ya que independientemente de que para poder hacer cierto aumento tenga que despedir a un determinado número de trabajadores, también trae consigo un desequilibrio económico a nivel nacional, puesto que también trata de solucionar este problema aumentando de precio sus productos, mismo que deben pagar los consumidores, desequilibrando su economía individual, misma que al sumarse es igual a la economía nacional.

Neil W. Chamberlain, dice que todo nuevo aumento de los salarios significará simplemente que el margen hacia el cual el -- productor orienta su producción, se obtendrá con una producción

menor; cuando el índice salarial es más alto, y por lo tanto lo es el costo marginal, el productor no puede permitirse el lujo de llevar su producción tan lejos, sujeta como está a una disminución de las ganancias. O si trata de compensar los nuevos costos elevando el precio del producto, perderá algunos de sus consumidores y también decaerá el nivel de producción, reduciendo la cantidad de empleos disponibles para los miembros del sindicato ^{9*}; según este autor para que un sindicato pueda sobrevivir, no debe obligar a la empresa a seguir una pauta que le prive en gran parte de las ganancias que puede obtener en otro lugar, o de alguna retribución adecuada para compensar los riesgos y el esfuerzo. En la realidad esto no sucede, ya que como es del dominio público -- los sindicatos en muchos casos se obligan a las empresas a pagar salarios que de alguna u otra forma perjudican sus ganancias o en muchas otras ocasiones al tratar los sindicatos de obligar a las empresas a un determinado aumento de salario a las que les es imposible concederlo, llega el punto de que se pierde del todo la empresa es decir que las huelgas que son los instrumentos de presión se convierten en indefinidas y lo que logran es que desaparezca una fuente de trabajo y no un mejor nivel de vida para los --

^{9*} Chamberlain W. Neil. El Sector Laboral. Edit. Tea. Buenos Aires, Argentina 1972, p. 680.

trabajadores, que aún con la obtención del aumento exigido no lo granían, pues como se ha venido diciendo lo que se logra es empeorar la situación del país. Ampliando los comentarios al respecto José Consuegra 10*, hacer referencia a la diferencia que existe entre salario nominal y salario real, siendo el primero - la cantidad de dinero que recibe el trabajador como pago o remuneración por el servicio prestado o jornada cumplida y la relación entre la remuneración expresada en dinero -salario nominal- y el poder adquisitivo de ese dinero en términos de mercancías y servicios comprados, se llama salario real; Consuegra comenta -- que algunos autores dicen simple y objetivamente que existe una estrecha relación entre los precios de las mercancías y los aumentos nominales de los salarios. De esta manera, los nuevos ingresos que a través de sus luchas obtienen los trabajadores se manifiestan inmediatamente en la subida de los precios. Una fuerza impulsa a la otra; así, se toma el ejemplo de la espiral, - los salarios estarán debajo de los precios, empujandolos hacia arriba cada vez que reciban el estímulo de nuevas alzas.

Sí fuera posible aumentar al mismo tiempo y en la misma escala los salarios y la producción no existiría el problema que -

10* Consuegra José. Salario. 3a. ed. Edit. Unimar u. de Medellín y U. Simón Bolívar. Bogotá Colombia 1976. p.70.

se plantea pero sabemos que esto es casi imposible pues al aumentar los salarios los precios del producto suben y en consecuencia la producción baja, porque a su vez el consumo baja y el empresario no puede seguir produciendo la cantidad que producía antes ya que sabe que el consumo no será el mismo, al respecto --- Orme W. Phelps 11* plantea la interrogante de si pueden los empleadores ofrecer un frente rígido contra los aumentos salariales superiores al incremento de la productividad, y al mismo tiempo tener constantes ventas y buenas utilidades?; a esta interrogante se puede responder que esto es realmente difícil por las razones expuestas en el párrafo anterior. El autor en cita comenta respecto a la inflación que ésta es un fantasma que ha sido la pesadilla de gran cantidad de técnicos del egreso nacional y que aún contando con un programa administrado (economía rígida), el problema que el nivel salarial establece a corto alcance ha sido considerado con aprehensión y hace referencia a la opinión que da Sir. William H. Beveridge quien es una de las más distinguidas autoridades inglesas en materia laboral, según el mismo Phelps indica, acerca del problema inflacionario que acarrea el constante aumento de salarios, quien dice que: "no hay mecanismo alguno, dentro de nuestro actual sistema, que pueda impedir con seguridad que la negociación seccional competitiva de salarios cree una espiral viciosa de precios ascendentes".

11* Phelps W. Orme. Introducción a la Economía. Edit. Tea. -- Buenos Aires, Argentina 1964. p. 494.

También Richard B. Freeman ^{12*} da su opinión diciendo -- que mientras los empresarios no necesitan estar de acuerdo con -- las demandas de salario más elevadas, la mayor disposición de -- los trabajadores del sindicato para ir a la huelga en busca de -- las relaciones tradicionales producirá un aumento inflaciona--
rio de salario.

Después de hacer la exposición general sobre el salario y la inflación, se debe analizar el caso específico de México, -- en donde sucede exactamente lo mismo que se ha venido diciendo -- en párrafos anteriores pues el constante aumento de salarios exi--
gido por los sindicatos ha propiciado en gran parte la crisis in--
flacionaria por la que está pasando el país; como ya se ha di--
cho en forma general y ahora de manera específica respecto a Mé--
xico, las empresas son presionadas por los sindicatos y éstos ob--
tienen aumentos de salarios superiores al aumento de su producti--
vidad, las empresas aumentan su costo unitario y también sus pre--
cios de venta, como dato estadístico la revista "Panorama Econó--
mico" del Sistema de Bancos de Comercio, en sus números 7 y 8 se
ñaló que desde 1956 hasta 1972 la economía mexicana se desenvol--
vió con estabilidad monetaria; es decir con un alza de precios --

12* Freeman B. Richard, *Economía del Trabajo*. Edit. Noema. -
México 1981. p. 121.

lenta, suave y limitada a un promedio del 4.3% anual. Sin embargo en enero de 1973 los precios registraron un aumento del 6.7% respecto a enero de 1972, y de enero a septiembre de 1973 el aumento fué ya del 10%, Hugo Rangel comenta que éste fué el inicio de la inflación en la economía de México. Y señala que una de -- las principales causas de la inflación en México fué precisamente el incremento de los salarios, pues a partir de septiembre de 1973 el aumento de salarios mínimos fué del 18%, y esto sin contar con la revisión que tuvieron los salarios fijados en los contratos colectivos de trabajo. Según este mismo autor no hay ninguna categoría de ingreso que tenga el potencial inflacionario -- del salario.

Como se observa de las fechas aludidas, de esto hace ya casi 10 años, por lo que se deduce que actualmente la situación económica del país es aún más crítica; como dato meramente comparativo la revista "Impacto" en su número 1729 de abril de 1983, publicó que en abril de 1980 la inflación mexicana era del 28%; en 1982, era del 100% y para 1983 la inflación se presume entre el 105 y 115%.

Lo lógico es pensar que la situación comenzó a agravarse a partir de la adición que sufrió la Ley Federal del Trabajo en el capítulo correspondiente al contrato colectivo de trabajo, -- pues todo lo que ha quedado acertado anteriormente referente al problema económico que trae consigo el alza de salarios, fue anterior a esta adición en la que se autoriza a los sindicatos a exigir la revisión anual al Contrato Colectivo de Trabajo respecto del salario, y ya en aquel entonces la situación era bastante difícil.

Lo anterior nos lleva a la reflexión de que a partir de multitudinaria adición a la ley, la inflación ha crecido en forma realmente preocupante, y la mayor prueba de ello es que de entonces a la fecha ha habido cuatro devaluaciones monetarias y sigue deslizándose cada día el valor de nuestra moneda, lo que a la vez crea en el ánimo de los trabajadores el deseo incesante de que se les aumente el salario, sin percatarse de que esto es precisamente lo que empeora la situación, pues si todos se consientizaran e hicieran lo posible por vivir con los salarios que tienen, sería más fácil lograr una estabilidad económica, no obstante los sindicatos insisten en pedir aumentos de salarios para -- sus agremiados agravándose así la inflación, sin embargo debe --

decirse que los trabajadores sindicalizados que son los que exigen los aumentos son los que siempre han ganado más, gracias a la presión que ejercen los sindicatos a que pertenecen, pero --- ¿ Qué pasa con los trabajadores no sindicalizados ?, ellos si--- guen ganando lo mismo pues carecen de sindicato y por ende de -- contrato colectivo y por lo mismo no tienen forma de exigir me-- jor salario, pues si lo hacen saben que arriesgan el puesto, ya que a causa de la inflación existe también mayor desocupación y por eso existen muchas personas que aceptan el trabajo aún ganando menos que los trabajadores que pertenecen a un sindicato; con esto se puede observar que si estas personas pueden seguir vi--- viendo con los mismos salarios o con aumentos normales que no -- perjudiquen a la economía general todos los demás trabajadores - lo pueden hacer.

Es menester dejar acentado que mientras la revisión al - contrato colectivo respecto del salario en efectivo siga siendo anual, nunca se podrá llegar a tener un buen nivel de vida y mucho menos se podrá vencer a la inflación; cuando se hizo esta -- adición fue con el ánimo precisamente de ayudar a los trabajado-- res a sobrellevar la crisis económica pero ya la experiencia ha-- demostrado que ocurrió todo lo contrario y que esto constituyó - un error que ha dejado una huella dolorosa en el país y que ya-

*es tiempo de borrarla, reformando el artículo que se ha venido -
comentando.*

C) SUGERENCIAS

Después del planteamiento de un problema lo idóneo es -- ofrecer una solución, en este caso sería demasiado arriesgado -- dar una respuesta asegurando su éxito, sin embargo se pueden hacer algunas proposiciones, ya analizado el problema lo prudente es hacer un llamado urgente a todos los sindicatos para que tomen conciencia del problema que se está viviendo actualmente y de que prácticamente parte de la solución está en sus manos y -- además pedir tanto al Presidente de la República, representante del Poder Ejecutivo y al Congreso de la Unión, quienes están facultados para iniciar leyes por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 71, para que observen de tenidamente esta cuestión y hagan lo posible por solucionar en breve éste tan grave problema, derogando o reformando el multicitado artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, tocante a -- esto Domínguez Vargas 13* dice que para evitar consecuencias -- críticas de una inflación, el Estado debe establecer, en lo posible un clima de confianza a todos los sectores productivos del país a través de : ...Desalentar los aumentos desmedidos de salarios ya que ello acelera el proceso inflacionario, sin descuidar

13* Domínguez Vargas. op. cit. p. 103

la necesaria protección al poder adquisitivo de la moneda por -- parte de el factor trabajo. Con relación a Esto Neil W. Chamberlain dice que los sindicatos pueden restringir sus demandas salariales y aceptar reducciones cuando comprenden que de otro modo algunos de sus afiliados perderán su empleo. 14*.

Lo anterior puede llevarse a cabo reformando la ley en el sentido de que se vuelva a establecer el término bianual para revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, cuando menos, pues como ya se dijo en páginas anteriores éstos dos años se reducen a uno y fracción, lo más conveniente sería que este término se ampliara a tres años para evitar también en lo posible el desempleo, pues como se ha estado viviendo últimamente, cuando existen situaciones no previstas en la economía los trabajadores no están sujetos únicamente a lo establecido en el Contrato Colectivo, pues piden aumentos de "emergencia" que lo que logran también es empeorar la situación, pero esto ya es menos gravoso --- puesto que afortunadamente no es muy frecuente y puede sobrellevarse, pero lo que sí es urgente es la reforma que se sugiere, --- ya que esto mejoraría por lo menos un poco la crisis actual. Como dato de referencia se puede citar el índice de precios que --

14* Chamberlain op. cit. p. 679

establece el Banco de México 15*, en el que se puede observar que los precios al consumidor (trabajador) en la Ciudad de México han aumentado en forma incontrolable de 1970 a 1983, tomándose como base 1978=100, se hizo la interpretación de la tabla publicada -- por el Banco de México de la manera siguiente en el aumento en el costo de la vida:

de 1970 a 1972 del 5.7%

de 1973 a 1974 del 22%

de 1976 a 1977 del 26%

de 1982 a enero de 1983 del 52.8%

De lo anterior se desprende que a partir de que se estableció la revisión anual al salario el aumento en el costo de la vida fue -- mucho mayor que antes de que esta norma estuviera en vigor. El -- propio representante del Poder Ejecutivo, Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado, expresó durante un desayuno con la Asociación Nacional de Radiodifusores del Distrito Federal que tuvo lugar el -- 19 de mayo del corriente año, que: "es necesario luchar frontalmente contra la inflación mediante la moderación en las demandas salariales, en las utilidades y con disciplina financiera del Estado" 16*, lo anterior da a entender que ya el representante de -- uno de los poderes de la Unión está conciente de donde radica el problema y la solución, ahora lo que corresponde es que el repre-

15* Banco de México. Indicadores Económicos 122. Subdirección de Investigación económica. Enero 1983. p.44

16* Diario Excelsior. 20 de mayo 1983. Primera plana por Edith Jiménez.

sentante del Poder Ejecutivo proponga una iniciativa de ley conducente, haciendo uso de la facultad que le otorga la Ley Suprema, como se dijo anteriormente.

El problema general estriba en que aún cuando los sindicatos obtengan más altos salarios nominales su salario real seguirá siendo más bajo y nunca se llegará a un equilibrio entre ambos.

Va es tan evidente la crisis y la solución que el Ministro de Planeación de Brasil manifestó al respecto que "la política generalizada de reajustes salariales automáticos produce tasas de inflación cada vez más altas y significa "un desastre", y que el salario real disminuirá menos con una política más inteligente, que con los reajustes salariales permanentes y automáticos", esto lo manifestó al finalizar el Primer Encuentro entre Jefes de Estado y de Gobierno de Brasil y México, que tuvo lugar en Cancún; dijo además que "es necesario racionalizar globalmente y diría que es necesario tener un poco de paciencia hasta que las cosas comiencen a funcionar. Se debe estar consciente de que hay un período de tres, cuatro, cinco o seis meses, en donde --- existe un aparente desajuste entre los factores, pero cuando la política comienza a funcionar lo hace con rapidez y en la dire--

ción correcta 17*.

Todo lo anterior apoya, como se mencionó en el capítulo anterior, lo que se ha venido repitiendo y reitera la urgencia de la reforma legal multicitada.

Há y también quienes han sugerido el establecimiento de -- una escala móvil de salario lo que definitivamente acabaría por arruinar al país, pues esto significaría un desajuste constante en la economía, pues la escala móvil se funda en que al fijarse un salario se toma en cuenta el costo de la vida en un momento, pero diversas circunstancias hacen que el costo de la vida suba y entonces resulta insuficiente el salario que antes era satisfactorio. Pero en países como éste las libertades que consagra la Constitución y las leyes para la empresa privada no serían compatibles con un régimen como el descrito 18*.

Al respecto Consuegra refiere que la movilidad de los salarios nominales estriba en que teniendo como base los salarios mínimos, las magnitudes de las remuneraciones deben moverse, en el sistema de las escalas, en el mismo compás o intensi-

17* *Diario El Universal*. 30 de abril 1983. Primera plana -- por Eduardo Arvizú Marín.

18* Guerrero Euquerio. *op.cit.* p.147.

dad de los movimientos de las mercancías y servicios tomados co
mo indispensables para la existencia material y espiritual y me
didas con el método de los índices 19*

Como se dijo una de las causas de la inflación es el --
constante aumento de salarios, y la posible solución sería fre-
narlos por medio de una reforma a la actual Ley Federal del Tra-
bajo en su artículo 399 bis, o simplemente con la derogación de
éste último, lo que está en manos del Presidente de la Repúbli-
ca y del Congreso de la Unión, por lo que se pugna porque ésto
suceda y a la brevedad posible, pues entre más tiempo se deje -
pasar más difícil será para los trabajadores aceptar el cambio
y con ello la realidad.

19* Consuegra. Op. Cit. p. 71

CONCLUSIONES

PRIMERA.- *La historia nos demuestra que el trabajador ha logrado que la sociedad lo reconozca como un elemento importante de ella y le ha otorgado los derechos que merece como ser humano y como factor importante de la producción.*

SEGUNDA.- *El trabajador goza actualmente de derechos y protecciones que lo colocan en una situación bastante buena frente a su patrón, ya que la Ley Federal del Trabajo es eminentemente proteccionista de la clase trabajadora, esto es que la mayor parte de los beneficios legales son otorgados a los trabajadores.*

TERCERA.- *El salario forma parte importante en la economía de la empresa y por ende de la Nación, es decir que cuando una empresa se ve obligada a aumentar constantemente el salario a sus trabajadores, de igual manera aumenta el precio en los artículos que produce, lo que va generando un aumento en los precios, que repercute en la economía de la Nación puesto que aumenta la inflación de manera incontrolable.*

CUARTA.- *Desgraciadamente los Sindicatos muchas veces manipulan a los trabajadores sin que estos sepan realmente que tanto les beneficiará cierto movimiento.*

QUINTA.- La revisión del contrato colectivo de trabajo es utilizada para amedrentar a las empresas con tal de que éstas cedan a las pretensiones sindicales sin tomar en consideración las consecuencias que ello trae, como son, el desempleo, pues algunas empresas prefieren cerrar que seguir aumentando salarios que no puede pagar; e inflación.

SEXTA.- La técnica actual de revisión del contrato colectivo, es decir la revisión anual al salario, fue creada con la intención de ayudar a la clase trabajadora, dándole más dinero sin que aquélla llegara a comprender que cada vez que se le revisa y por consecuencia aumenta el salario, está perdiendo poder adquisitivo y la inflación va en aumento.

SEPTIMA.- Es necesario hacer notar a la clase trabajadora que esa revisión anual al salario es una de las causas de la actual crisis y que si todos llegamos a concientizarnos de ello, podemos ayudar para que cuando menos poco a poco desaparezca la crisis inflacionaria que se está viviendo.

OCTAVA.- Tanto el Congreso de la Unión como el Presidente de la República, deben hacer lo conducente a fin de solucionar el problema inflacionario que aqueja tanto a patrones como a trabajadores, tomando en consideración la tesis sustentada en este trabajo.

NOVENA.- Es necesario prolongar el período de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y consecuentemente del salario, -- es decir que el contrato Colectivo en su apartado respectivo al salario se revise por lo menos, como ya se ha dicho, cada dos -- años, con el fin de tratar de ayudar al país a salir del estado de inflación en que se encuentra y al mismo tiempo beneficiar a los trabajadores que aunque no se dan cuenta son los más perjudicados en todo ello, pues son ellos los que siguen pagando el -- aumento en los precios que son consecuencia del aumento en sus salarios y consupuesto de la inflación que acarrearán esos aumentos salariales.

DECIMA.- Cuando aún no se reformaba la Ley anexando el artículo 399 Bis, no se percibía un cuadro económico como el actual en el país, es decir cuando el salario se revisaba cada dos años al igual que las otras prestaciones otorgadas dentro del contrato Colectivo de Trabajo, por lo que como es notorio lo que procede es que se derogue el mencionado artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo y siga vigente únicamente el 399 respecto de la revisión del salario como antes de la citada reforma, o bien que se reforme el referido precepto ampliando a tres años la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo respecto del salario en efectivo.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA LUIS
CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO
- TRATADO DE POLITICA LABORAL Y -
SOCIAL. BUENOS AIRES, ARGENTINA
EDIT. HELIASTA. 1972.
- CASTORENA Y TAPIA JESUS
- DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO 1961
EDIT. MAYO, S.A. 3a. ED.
- CONSUEGRA JOSE
- SALARIO. BOGOTA, COLOMBIA 1976.-
EDIT. UNIMAR U. DE MEDELLIN Y U.
SIMON BOLIVAR. 3a. ED.
- CHAMBERLAIN NEIL W.
- EL SECTOR LABORAL. BUENOS AIRES,
ARGENTINA 1972. EDIT. TEA
- DE BUEN NESTOR
- DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO 1974
EDIT. PORRUA, S.A. 1a. ED.
- DE LA CUEVA MARIO
- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. -
MEXICO 1959. EDIT. PORRUA, S.A. -
2a. ED.
- DE LA CUEVA MARIO
- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.-
MEXICO 1980. EDIT. PORRUA, S.A.
6a. ED.
- DOBB MAURICE
- SALARIOS. MEXICO 1975. EDIT. FON
DO DE CULTURA ECONOMICA.
- DOMINGUEZ VARGAS SERGIO
- TEORIA ECONOMICA. MEXICO 1978.-
EDIT. PORRUA, S.A. 7a. ED.
- FALCONE NICOLAS
- DERECHO LABORAL. BUENOS AIRES, -
ARGENTINA 1970 EDIT. TEA.
- FREEMAN B. RICHARD
- ECONOMIA DEL TRABAJO. MEXICO 1981
EDIT. NOEMA.

GUERRERO EUQUERIO

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. MEXICO 1975. EDIT. - PORRUA, S.A. 7a. ED.

MARX CARLOS

EL CAPITAL. EDIT. FONDO DE CULTURA ECONOMICA. MEXICO 1964. T.I.

PHELPS W. ORME

INTRODUCCION A LA ECONOMIA BUENOS AIRES ARGENTINA 1964 EDIT. TEA.

PIC PAUL

TRAITE ELEMENTAIRE DE LEGISLATION INDUSTRIELLE. EDIT. ARTHUR ROUSEAU. -- FRANCIA PARIS 1930.

RANGEL COUTO HUGO

LA TEORIA ECONOMICA Y EL DERECHO. MEXICO 1980. EDIT. - PORRUA, S.A. 3a ED.

ISCARO RUBENS

DIALOGOS SINDICALES ENTRE - PERONISTAS Y COMUNISTAS. BUENOS AIRES ARGENTINA 1974 EDIT. FUNDAMENTOS.

TRUEBA URBINA ALBERTO
Y JORGE TRUEBA BARRERA

LEY FEDERAL DEL TRABAJO EDIT. PORRUA, S.A. ED. 42.

PUBLICACIONES

INFORME DE LOS TRIBUNALES DEL PRIMER CIRCUITO RENDIDO A LA SUPREME CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, EN 1974 TERCERA PARTE

INFORME CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION 1978.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA 1917-1965 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. CUARTA SALA, QUINTA PARTE.

DIARIO EL UNIVERSAL, MEXICO, D.F., 30 de ABRIL DE 1983

DIARIO EXCELSIOR, MEXICO, D.F., 20 DE MAYO DE 1983.

BANCO DE MEXICO, INDICADORES ECONOMICOS 122. ENERO 1983, SUBDIRECCION ECONOMICA.

M-0035270