



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM

"LA REVISION DE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA"

T E S I S

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

L U I S G O N Z A L E Z I S A S S I

MEXICO, D. F.,

1987

FALLA EN EL ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

Pág.

Prólogo.

Introducción.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES:

4

- a). El salario en las Comunidades Primitivas.
- b). El salario en la Edad Media y en la Revolución Industrial.
- c). El salario en la Industria Moderna.

C A P I T U L O II

CONCEPTOS GENERALES:

9

- a). El Salario.
- b). Teorías Económicas.
- c). Sueldo.
- d). Salario Integrado.
- e). Salario Mínimo.
- f). Salario Mínimo Suficiente.
- g). Salario Promedio.
- h). Salario Ponderado.
- i). Trabajo.
- j). Trabajador.
- k). Trabajador Sindicalizado.
- l). Trabajador de Confianza.
- m). Empleado de Confianza.
- n). Funcionarios.
- ñ). Trabajadores del Estado.

CAPITULO III

POLITICAS NACIONALES DE INGRESOS:

43

- a). Gran Bretaña.
- b). Países con Economía Planificada.
- c). Países Bajos.
- d). Estados Unidos de Norteamérica.
- e). México.

CAPITULO IV

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS PARA LA REVISION DE LOS SALARIOS:

56

- a). La Valuación de Puestos.
- b). Elementos que intervienen en la determinación de los salarios.
- c). Importancia de una estructura de sueldos y salarios.
- d). Desigualdades de sueldos y salarios.
- e). Métodos de Valuación de Puestos:
 - e.1) Método de observación por rango.
 - e.2) Método de clasificación.
 - e.3) Método de puntos.
 - e.4) Método de comparación de factores.
- f). La Calificación de Méritos:
 - f.1) Objetivos.
 - f.2) Periodicidad.
- g). Métodos de Calificación:
 - g.1) Comparación.
 - g.1.1.) Alineamiento.
 - g.1.2.) Escalas.
 - g.1.3.) Listas de Comprobación.

CAPITULO V

LA REVISION DE LOS SALARIOS: 86

- a). Salarios Míminos.
- b). Contratos Colectivos.
- c). Contratos Ley.
- d). Contratos Individuales.
- e). Políticas Empresariales.
- f). Políticas Gubernamentales.

CAPITULO VI

ANALISIS DEL ARTICULO 25 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: 98

- a). Contenido.
- b). Análisis:
 - b.1) Fracción I.
 - b.2) Fracción II.
 - b.3) Fracción III.
 - b.4) Fracción IV.
 - b.5) Fracción V.
 - b.6) Fracción VI.
 - b.7) Fracción VII.
 - b.8) Fracción VIII.
 - b.9) Fracción IX.

CONCLUSIONES. 108

APENDICE.

ANEXO.

BIBLIOGRAFIA.

PROLOGO.

Nada fácil llegar al ansiado momento del examen profesional después de haber transcurrido insensiblemente algunos años de haber abandonado las aulas de nuestra escuela.

Al paso de esos años, he despreciado las invitaciones para -- que presentara mi examen profesional, para dar el paso final que me permitiera con seguridad y aplomo actuar profesionalmente en el foro mexicano; sin embargo, la dedicación a actividades de índole diferente al litigio, hicieron que esas invitaciones me sonaran hostiles y que alargara el sueño acariciado por todo estudiante universitario.

Finalmente ha llegado el tiempo de dar el paso final, y no por tardado resulta extemporáneo y mucho menos intrascendente, para mí, resulta más significativo pues pretendo plasmar en mí tesis el producto de la experiencia personal, la inquietud vivida.

El tema corresponde a un problema de carácter social vigente, problema cuya solución legal desde ahora aceptamos está contemplada en nuestra legislación laboral, como planteada está la solución de otros problemas sociales que como la reforma agraria, no tienen ni tendrán aplicación rígida, pues así conviene a intereses nacionales. Efectivamente, la organización sindical de los trabajadores de confianza resolvería el problema aquí planteado, pues está garantizada por la Ley, pero tal organización se ve limitada por presiones de todo tipo que van desde las oficiales (gobierno y sindicatos oficiales) hasta las que ejercen los patrones ambos persiguen y disuelven los movimientos tendientes a la organización sindical de los trabajadores de confianza.

El tema es pues LA REVISIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA; más adelante señalaré a quienes considero como "empleados".

Al escribir este trabajo, lo hago pensando en los trabajadores, sindicalizados o no, llaméense trabajadores, empleados e inclusive funcionarios, a ellos también les afecta el problema.

Mi agradecimiento humilde a maestros y compañeros de estudio, amigos y familiares, de todos he recibido siempre un trato ~~im~~merecido: su recuerdo será en mí imperecedero.

A mis compañeros de trabajo de tantos años en la industria, a ellos dedico este trabajo con la firme convicción de que aquí -- expreso en gran parte sus anhelos y sus inquietudes; desde esta -- tribuna los exhorto a la organización, tienen ese derecho, y los derechos se conquistan, ¡no se mendigan!

INTRODUCCION.

La elaboración de una tesis profesional implica siempre un doble compromiso; por un lado el requisito final, el pase para la obtención de una cédula, por el otro, la obligación moral que con tiene mucho de carácter social, esa inquietud que al elaborar --- nuestra tesis no puede uno eludir.

El plasmar nuestro punto de vista sobre un tema determinado tema que de una manera u otra nos ha preocupado o acaso nos ha -- afectado; el punto de vista nuestro siempre será válido, de ellos nacen los cambios que han transformado a la sociedad, de las vicisitudes personales ante las cuales nos hemos enfrentado, sufriendolas en carne propia o combatiéndolas en defensa de un cliente.

Injusto será señalar que las lagunas, errores u omisiones - que nuestra legislación contiene se han plasmado u omitido con un propósito determinado, aunque pudiera ser así, las leyes como par te de nuestra sociedad cambiante, también deben cambiar, los valo res de ayer no son los de hoy, las necesidades de antaño no son - las actuales y nuestra mentalidad ya no es la misma.

Este trabajo contiene el sentir de una clase social discriminada, clase que ante los ojos de la sociedad pudiera aparecer - como protegida, consentida y hasta mimada; pero cuya realidad es otra, muy diferente, extrema.

Los EMPLEADOS DE CONFIANZA, esa clase de trabajadores que - a veces son mal vistos por sus compañeros sindicalizados (los -- obreros) ante quienes aparecen como las orejas y ojos del patrón, pero que tampoco gozan de la confianza de los verdaderos TRABAJA-

DORES DE CONFIANZA (los funcionarios); esos empleados que se supone tienen un trato preferencial, sufren en carne propia el impacto directo, el costo de esa supuesta preferencia, que no es otro que la manipulación de los salarios.

El libre albedrío del patrón para revisar (aumentar) los -- sueldos, la iglesia en manos de Lutero. La misma legislación laboral los discrimina (a los trabajadores de confianza), se les encasaja en un apartado especial, que no harán los patrones ante quienes comparecen sin ninguna representación; largo sería enumerar la desigualdad que produce a los empleados de confianza esta discriminación, tratos y derechos serán tratados en el desarrollo del tema, pero centraremos nuestro estudio a la REVISIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE CONFIANZA; porque ¿alguien puede decirme cuándo se les revisa su salario y en qué porcentaje?

Es necesario apuntar desde ahora a quienes considero como -- empleados de confianza. La Ley Federal del Trabajo, se refiere a los trabajadores en general y al tratar a los de confianza, los define según yo con toda precisión, tan es así que los trata en un capítulo especial, atinadamente establece la Ley señalada que estos trabajadores aunque sí pueden sindicalizarse, no pueden pertenecer al mismo sindicato que al de los trabajadores (obreros).

La interpretación que se ha hecho del artículo 9º de la Ley Laboral, y la forma arbitraria en que empresa y sindicato a la -- luz de una negociación colectiva determinan quienes son de confianza y quienes no, ha dado lugar a que sean considerados como -- de confianza, una larga lista de puestos que, al margen de la Ley en una nueva negociación, empresa y sindicato determinan de nuevo arbitrariamente que en el futuro serán sindicalizados y ya no de-

confianza. Y la definición de la Ley?

Los verdaderos trabajadores de confianza, aquellos que dirigen, que vigilan, que fiscalizan y que inspeccionan de manera GENERAL en complaciente acuerdo con el sindicato, quien manejará en el futuro como "conquistas" la sindicalización de los empleados de confianza, maneja a su antojo los derechos de los empleados de confianza, esa gran cantidad de trabajadores que no pertenecen a la alta administración y que tampoco son sindicalizados generalmente.

Es común encontrarnos en la industria con títulos de puestos que por su denominación aparentan tener una gran responsabilidad, (dan status) pero que carecen de funciones completas, contienen una serie de actividades sin importancia y en consecuencia -- sin que tengan el carácter de GENERAL que establece la Ley como requisito para que sean considerados como de confianza, pero que importa si esto permite el juego entre el sindicato y el patrón -- (si te portas mal conmigo te sindicalizo a los empleados, y al -- contrario, si te portas bien en esta revisión te dejo que sindicalices a tal o cual puesto), claro que este juego no es hablado, -- pero acaso es expreso el Contrato Social Mexicano.

Revisemos pues, los salarios de los empleados de confianza.

CAPITULO I

ANTECEDENTES:

4

- a). El Salario en las Comunidades Primitivas.
- b). El Salario en la Edad Media y en la Revolución Industrial.
- c). El Salario en la Industria Moderna.

CAPITULO I

ANTECEDENTES:El Salario en las Comunidades Primitivas.

Dedicados en su mayoría a la recolección, la caza, la pesca y la agricultura, la población se dedicaba a construir sus viviendas y con métodos tradicionales de artesanía sus muebles y enseres propios del hogar, los habitantes de las comunidades primitivas no tenían forma de pago alguna, tan sólo se procuraban sustento y abrigo de manera individual.

Posteriormente, convirtiéndose en sedentarios y con el desarrollo de la agricultura y el pastoreo, comenzó la paga por un trabajo que consistió en suministrarles comida y demás cosas necesarias para su subsistencia.

El desarrollo de los pueblos en imperios, trajo consigo la aparición de la esclavitud, y éstos fueron los que se encargaron de las labores más pesadas recibiendo a cambio lo indispensable para que pudieran rendir en el trabajo, el trato era cruel y algunos propietarios de esclavos preferían que se murieran antes de mejorar éstos. La amplia oferta de esclavos que proporcionaba la conquista de territorios hecha por los ciudadanos que se dedicaban a la guerra como una forma de ampliar su poder y riqueza, permitía esta política.

La esclavitud tuvo su auge en Egipto, Grecia, y sobre todo en el Imperio Romano.

Con la época feudal vino la servidumbre, aquí los siervos y

los villanos trabajaban para el Señor Feudal, estaban ligados a la tierra aunque el villano tenía la libertad para cambiarse de villa y el siervo no. El villano recibía parte de la paga en dinero y parte en especie, con ganado o productos agrícolas que él mismo producía, a cambio debía de servir tres días a la semana al Señor Feudal en la limpieza de caminos, la reparación de la barda del feudo, etc. En cambio el siervo sólo recibía una parte de lo producido, siempre en especie y se le permitía vivir en chozas dentro del feudo a resguardo del Señor Feudal.

La característica principal en esta época, fue el pago en especie, es decir, con productos alimenticios y alojamiento.

El Salario en la Edad Media y en la Revolución Industrial.

Especialmente en la época de las grandes epidemias, los trabajadores en su mayoría artesanos, obtuvieron las primeras conquistas, porque sus patrones se disputaban sus servicios y por lo tanto, les ofrecían mejores salarios y condiciones de trabajo. En las ciudades medievales, las condiciones y los salarios eran mejores que en el campo y demás ocupaciones rurales.

Con la revolución industrial, los trabajadores dejaron en el Siglo XVIII las zonas rurales para ir en busca de mejores condiciones tanto de trabajo como en salarios y una mayor libertad. Estos trabajadores que en sus aldeas y pueblos estaban acostumbrados a recibir la paga en especie, tuvieron serios problemas para acostumbrarse a administrar su salario. De manera que a los patrones les resultó fácil darles el pago parte en especie y parte en dinero.

El administrador o dueño abusó de esta forma de pago, pues desarrolló en los mismos centros de trabajo tiendas donde se podían cambiar únicamente los vales o cupones que en pago les entregaban a los trabajadores, y lo peor fué que les suministraba artículos de mala calidad y a un alto precio, de manera que el trabajador recibía en realidad un salario inferior

Este incipiente sistema de compensación, que si hubiera suministrado a los trabajadores artículos de buena calidad y a bajo precio hubiera sido loable, limitó a los trabajadores su libertad de gastar su salario donde mejor le conviniera.

El Salario en la Industria Moderna.

Actualmente, además de que el salario de los trabajadores se paga totalmente en efectivo, el trabajador tiene la libertad de cambiar de trabajo a voluntad y comprar los artículos donde le plazca. Los grandes centros comerciales compiten por ofrecer buenos precios y productos de buena calidad.

Aunque se han desarrollado sistemas de compensación que incluyen algunas prestaciones en especie, el salario está perfectamente determinado y es hecho en efectivo, las compensaciones cumplen con el objetivo de proporcionar mayores facilidades de adquisición o de precios a los trabajadores y generalmente han sido aceptados por los trabajadores o por sus organizaciones sindicales, nada puede decirse cuando los precios a que se suministran los productos son más baratos que los corrientes en el mercado y cuando no es obligatoria su compra.

En algunas regiones de Asia, Africa y de América Latina, se han presentado problemas análogos a los que se presentaron en los albores de la revolución industrial, pues los trabajadores rurales que abandonan las tribus o sus pueblos en busca de mejores condiciones de vida, no están acostumbrados a la paga efectiva y cuando se les paga, hacen compras sin preocuparse del resto del período de pago, convirtiéndose así en fáciles presa de los prestamistas.

En algunos países la legislación prevee el suministro de alojamiento y de comida dentro de la paga para este tipo de -- trabajadores (tendido de ductos, construcción de carreteras, - etc)... "En los países industrialmente adelantados, tanto los -- trabajadores como los empleados consideraron durante muchos -- años que, excepción hecha de las cantinas, las posibilidades - de esparcimiento y algunos otros servicios, los salarios se de -- bían pagar totalmente en dinero y que los trabajadores debían -- de tener libertad para gastarlos donde y cuando gustásen. Sin -- embargo, desde la segunda guerra mundial interesan cada vez -- más las prestaciones adicionales, que muchas veces constituyen un complemento importante del salario y aumentan los costos de mano de obra para el empleador" ... (1)

La gran oferta de mano de obra sobre todo en la indus-- tria, propició que hasta antes del surgimiento de las organiza-- ciones sindicales, los salarios fueran fijados unilateralmente por los empleadores; con la aparición de ellos, los patrones -

... (1) O.I.T. Los Salarios. Manual de educación Obrera.

Ginebra. 1977. Pág. 13.

crearon nuevas fórmulas para sustraerse de su control, y así crearon tantas plazas de personal de confianza como fueron posibles, personal que desde luego no pertenecían a las organizaciones sindicales, y a quienes inclusive les daban el trabajo condicionado a que no pertenecería al sindicato so pena de que darse sin trabajo.

Poco a poco se han ido reduciendo el personal que se ha considerado como de confianza, y es que éstos han visto que -- los trabajadores sindicalizados obtienen con más facilidad sus conquistas, amparados por la fuerza que les da el grupo.

Las injusticias de que son objeto los trabajadores de -- confianza, y la toma de conciencia al ver que el patrón a pesar de que supuestamente son sus representantes, un día les -- dan las gracias y adiós, han hecho que el empleado de confianza vuelva sus ojos a los sindicatos como último recurso para -- alcanzar la igualdad de trato tan reafirmada por todas las --- constituciones políticas.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES:

9

- a). Salario.
- b). Teorías Económicas.
- c). Sueldo.
- d). Salario Integrado.
- e). Salario Mínimo.
- f). Salario Mínimo Suficiente.
- g). Salario Promedio.
- h). Salario Ponderado.
- i). Trabajo.
- j). Trabajador.
- k). Trabajador Sindicalizado.
- l). Trabajador de Confianza.
- m). Empleado de Confianza.
- n). Funcionarios.
- ñ). Trabajadores del Estado.

CAPITULO II

CONCEPTOS GENERALES:

SALARIO: Concepto que nace necesariamente como producto de una relación de trabajo, y tal y como lo señala en su Manual de Derecho del Trabajo el Lic. Euquerio Guerrero... "El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador"... (2). Sin embargo, la palabra salario tiene su origen en la antigüedad, ya que proviene del concepto "sal" (cloruro de sodio) que se usó como moneda para pagarles a los obreros; de ahí que se derivara salario como sinónimo de pago o mejor dicho de la cantidad que corresponde a los trabajadores a cambio de su trabajo.

La Ley Federal del Trabajo señala diferentes formas de fijar el salario, a saber: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. En el primero de los casos, el trabajador tiene obligación de prestar sus servicios al patrón durante una jornada determinada, es decir, un determinado tiempo, generalmente ocho horas diarias. En el segundo de los casos implica en la práctica, pagar determinada cantidad por unidad, pieza o género que el trabajador produzca, tomándose como salario la suma de las piezas que en una jornada realice el trabajador, En el salario por comisión, generalmente existe un salario base y se establece una comisión para cada pieza o cantidad de dinero que se venda o se produzca. El salario a precio alzado, es similar al de unidad de obra, sólo que en este caso, se toma en consideración no las piezas producidas, sino un conjunto de producción; por-

... (2) GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1979. Pág. 146.

ejemplo en el caso de los albañiles, no se toma en cuenta en la fabricación, o mejor dicho construcción de una barda, el metro lineal de pegado de tabiques por un lado y el costo del pegado de aplanado y la construcción de bases por otro, sino que se toma el metro de barda en sí.

Al señalar la Ley de la materia, que el salario se puede fijar de cualquier otra manera, deja en libertad a las partes-contratantes para que ellos determinen la modalidad del mismo, pero en ningún caso se deberá fijar un salario menor al mínimo.

Al respecto de las diferentes formas de fijar el salario existen críticas de esta libertad, así mismo hay quienes al contrario aplauden la misma; entre los primeros se encuentran los sindicatos de la llamada tendencia democrática, que con una filosofía marxista, argumentan que al permitir que los trabajadores y los patrones establezcan mayores salarios a mayor producción o en el peor de los casos por una jornada mayor, va en contra de la salud de los mismos trabajadores y siempre en beneficio de la clase explotadora que aunque el obrero sea temporal o pasajero, ésta permanece y generalmente siempre crece, acumulando la plusvalía de la fuerza del trabajo.

El artículo 85 de la Ley en cita, señala otro concepto de salario; el salario remunerador, estableciendo qué se entiende por ello, y al respecto menciona que debe de ser de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo, y nunca menor al mínimo. Esto quiere decir que el salario debe ser tal que en proporción el trabajador obtenga lo que con su esfuerzo produce, pues de otra manera se estaría ante una desmedida explota-

ción de la clase trabajadora.

En síntesis, podemos decir que el salario es la cantidad de dinero que el trabajador debe de recibir por su trabajo, y que éste debe de ser suficiente para cubrir o satisfacer sus necesidades, tal y como más adelante citaremos al analizar el salario mínimo.

El artículo 82 de la Ley Laboral establece ... "Salario - es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por - su trabajo"... (3).

Justo López, citado por M. Bermúdez Cisneros, en su obra "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", considera... "que en el interior del concepto jurídico del salario existe el concepto económico del mismo como rédito o ganancia individual, - que un simple reintegro de gastos no podría ser considerado salario, en una consideración jurídica; es entonces, la ventaja-patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo su bordinado. Y que éste debidamente entendido, contiene todos -- los elementos indispensables para entender qué es y qué no es salario"... (4).

Otras acepciones de salario son las siguientes: paga, -- jornal, estipendio, sueldo, raya, semana, quincena, mesada, -- etc.

...(3) TRUEBA URBINA Alberto y otros. Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1983. Pág. 62.

...(4) BERMUDEZ CISNEROS Miguel. Las Obligaciones en el Dere-- cho del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1978. Pág. 80.

El Diccionario Larousse al respecto establece: ..."Remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena, en virtud de un contrato laboral; cantidad que sirve de base para calcular las prestaciones familiares y sociales"...(5), o también - lo siguiente: ..."Estipendio con que se retribuyen servicios - personales"...(6).

- ... (5) LAROUSSE USUAL Diccionario, Editorial Larousse, México - 1979. Pág. 666.
- ... (6) NUEVO DICCIONARIO Ilustrado de la Lengua Española. Editorial Grijalbo. España 1980. Pág. 886, Tomo 3.

Néstor de Buen Lozano, en su obra "Derecho del Trabajo - II", dice y estamos de acuerdo con él, que... "en la relación - laboral, el objeto indirecto y constituye social y económica- mente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cam- bio de aplicar su fuerza de trabajo"... (7), y por otro lado, - al analizar el salario desde el punto de vista económico, --- asienta que... "el salario es un costo, cuyo valor se determina de muy diferentes maneras, según sea el punto de vista que se- tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc"... (8), y desde- el punto de vista psicológico, ... "el salario se entiende como- un factor fundamental que permite de ser suficiente, el adecua- do desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de los -- contrario provoca conflictos que transforman la vida social".. (9).

El mismo autor al comentar a Justo López, nos dice que - para el liberalismo, ... "el salario es igual a la cantidad de- artículos necesario para alimentar y vestir al trabajador y a- su familia" y que de acuerdo con Ricardo, lo que le cuesta a - la sociedad permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar- la raza"... (10)

Continúa Néstor de Buen Lozano, al comentar a Carlos --- Marx, ... "visto superficialmente, en el plano de la sociedad - burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como- precio del trabajo, como una determinada cantidad de trabajo,-

... (7) DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo II. Edito--- rial Porrúa. México 1981. Pág. 175.

... (8) Idem. Pág. 175

... (9) Idem. Pág. 176

.. (10) Idem. Pág. 176

llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero. Ahora bien, se pregunta Marx: "¿Qué es el valor de una mercancía?", la forma materializada del trabajo social invertido para su producción, ¿y cómo se mide la magnitud de su valor? por la magnitud del trabajo que encierra", más adelante como - el mismo Marx señala: El salario en la economía capitalista, - cubrirá el valor objetivo calculado de tal manera que origine plusvalía, porque "el valor del trabajo tiene que ser siempre más reducido que su producto de valor, pues el capitalista hace que la fuerza del trabajo funcione siempre más tiempo que el necesario para producir su propio valor". Así en doce horas de trabajo el obrero sólo recibirá el producto de seis horas - de trabajo"...(11).

Por otro lado, resulta interesante la clasificación que del concepto del salario hace De Buen Lozano, por ese motivo, - la transcribimos a continuación:

- A). POR SU NATURALEZA.
 - a). Sólo en efectivo.
 - b). En efectivo y en especie.
- B). POR LA FORMULA DE VALUACION.
 - a). Por unidad de tiempo.
 - b). Por unidad de obra.
 - c). Por comisión.
 - d). A precio alzado.
 - e). De cualquier otra manera.

...(11) DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. Cit. Pág. 176

C). POR SU DETERMINACION.

- a). En cuanto a su cuantía.
 - a.1) Salario mínimo general.
 - a.2) Salario mínimo profesional.
 - a.3) Salario remunerador.
*(Omite señalar el salario mínimo del campo).
- b). En cuanto al origen de su fijación.
 - b.1) Legal.
 - b.2) Individual.
 - b.3) Por contrato colectivo de trabajo.
 - b.4) Por contrato-ley.
 - b.5) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

D). POR LA CAUSA QUE LO ORIGINA.

- a). Ordinario.
- b). Extraordinario.
- c). Excepcional (gratificación especial).
- d). Anual (aguinaldo).
*(No me parece afortunada esta forma, pues más bien es una gratificación -prestación- legal.

E). POR LOS FACTORES QUE LO INTEGRAN.

- a). Nominal o tabular.
- b). Por cuota diaria.
- c). Integral.

F). POR LA OPORTUNIDAD DEL PAGO.

- a). Semanal.
- b). Quincenal.
- c). Mensual.
- d). Anual. (se refiere a pagos en especie o gratificaciones)"...(12)

Mario de la Cueva, otro de los grandes autores del Derecho del Trabajo en México, define al salario de la siguiente manera: "...Es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana" o bien, "una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"...(13). Así mismo, asienta que no es el salario el único patrimonio del trabajador, sino que el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, y agregaría mos, que concebida ésta como su capacidad para incorporar valores a las cosas.

Alberto Trucha Urbina, después de analizar el salario desde el punto de vista jurídico e histórico, concluye con una reflexión característica de su ideología marxista al expresar: "...La teoría del salario se complementa con el conjunto de disposiciones legales que tienen por objeto protegerlo, para que cumpla su función social y económica. Sin embargo, ni la teoría revolucionaria, ni las leyes han logrado darle hasta hoy al --

...(12) DE BUEN LOZANO Néstor. Ob. Cit. Pág.184.

...(13) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1972. Pág. 294.

salario su auténtico significado social: Primero porque la influencia burguesa ha impedido en la realidad que sea una justa compensación del servicio prestado, y segundo porque es objeto de fraude al margen del control de las autoridades. La clase obrera como primer paso hacia la revolución proletariada debería iniciar la lucha por la reivindicación del salario"...(14)

Es verdad que no se retribuye al trabajador la compensación exacta de lo producido, no creo que eso sea necesario, --baste decir que debiera retribuírsele en la justa medida del valor de su trabajo, y no en lo que generalmente se estila, el valor que el patrón le asigna, pues no puede ser que con el --pretexto de que la ley los obligue a pagar un salario mínimo, --éste sea el que cada trabajador que lo percibe desquite o produzca.

Si la fuerza o patrimonio del trabajador es su energía de trabajo como asienta De la Cueva, el patrón tiene una contra arma muy poderosa, el dinero que es el fin del obrero; por que como dijera el Doctor Baltazar Cavazos en su obra, el trabajador siempre busca ganar más y trabajar menos, con lo que --estamos de acuerdo al menos en nuestro país, donde la conciencia brilla por su ausencia, y sólo en casos aislados el trabajador busca la productividad, pues aunque sabe que de la mejora de la empresa depende la suya, sabe también que no le será

...(14) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 296.

proporcionalmente retribuido su esfuerzo, aunque de acuerdo -- con nuestra legislación ésto esté contemplado en la repartición de las utilidades. Su salario estará regido por un mercado regional de salarios y no por la producción que tenga.

Así, pragmáticamente, salario es la paga que el trabajador obtiene por la prestación de sus servicios. Que sea en metálico o en especie, que sea remunerador o no, son conceptos que escapan al común denominador de los trabajadores; de lo que si están concientes es de que no se le podría llamar "salario suficiente" (ver anexo) que es aquel que se alcanza para satisfacer las necesidades de un trabajador, por supuesto con familia, pues no podemos concebir al trabajador como un ser aislado.

Se trabaja por necesidad, para satisfacer nuestras necesidades, no podemos pensar que exista alguien con necesidades y que trabaje por gusto, todo trabajador persigue la paga, y pretende que ésta esté o corresponda al esfuerzo realizado; quizá exista la salvedad en el caso de los pasantes, -- que prestan sus servicios buscando, no una paga, sino el -- aprendizaje, la práctica. Sin embargo, en cuanto aprenden a dar sus primeros pasos y se dan cuenta de que su trabajo deja ganancias, exigen pago y en su defecto se van a lo suyo. Es pues claro que el trabajador persigue con su trabajo el salario, y que cuando siente que éste no corresponde al esfuerzo realizado, sin que necesariamente tenga conocimientos acerca de las valuaciones de puestos ni nada acorde a esa técnica administrativa, el trabajador siente que su esfuerzo no es compensado y entonces reclama, peor aún si ve o se entera que --

otro trabajador que realiza funciones iguales a las de él o menores, obtiene mayor ingreso; es entonces cuando se presenta - y se actualiza la premisa legal de "a trabajo igual, salario - igual".

Manuel Alonso García, al dar el concepto de salario establece:..."La retribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por la vía mixta, que como contraprestación nacida de la relación laboral, el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por éste"...(15), más adelante, el mismo autor cita la definición del derecho positivo español, que dice: ..."La totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras no sólo lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo, así como la obtenida por el uso de casa-habitación, agua, luz, manutención y conceptos semejantes, siempre que se obtengan por razón o -- virtud del trabajo o servicio prestado"...(16). Concepto am--- plio al decir del Lic. Alonso García, y con el cual estamos de acuerdo, pues independientemente de que efectivamente salario no es nada más el metálico o moneda que se le paga a un trabajador, sino que existen otras prestaciones que recibe por su trabajo, la definición española, incluye pagos que el empresario debe de hacer por ejemplo al fisco, lo que en mi entender no es salario sino obligaciones patronales que nacen precisamente de su condición de patrón, las cuales le son impuestas por el estado en función de regulador social.

...(15) ALONSO GARCIA Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 2ª edición. Editorial Ariel. Barcelona 1967. Pág. 471

...(16) ALONSO GARCIA Manuel. Ob. Cit. Pág. 472

TEORIAS ECONOMICAS: Las diferentes teorías económicas -- del siglo pasado, desarrollaron muchos conceptos de salario, - ellas tomaron como base en aquella época el aumento o disminución de la población, que estaba ligado decían a la mayor o menor demanda de trabajadores. Sismondi sostenía que si la demanda llegaba a cesar por completo el obrero desaparecería, ya -- que los trabajadores estaban desposeídos de toda propiedad, -- Sismondi contestaba a pregunta de qué si en un régimen de libertad los obreros podrían aceptar su propia destrucción, que la libertad era de derecho y no de hecho, pues al celebrarse un contrato de trabajo, trabajador y patrón se encontraban en situación muy diferente, pues uno buscaba ganancia y el otro un medio de vida, motivo por el cual el trabajador a pesar de su libertad para contratarse, se encontraba presionado para -- aceptar un salario bajo, salario de hambre decía.

Jhon Stuart Mill, al referirse al salario señala que no puede escapar a la ley de la oferta y la demanda, sostiene que hay dos clases de salarios, el corriente y el natural, el primero se determina por la oferta y la demanda de mano de obra, mientras que el segundo se determina de acuerdo con el costo de la vida del trabajador, es decir por sus necesidades. En relación con el salario corriente decía que éste subía cuando -- dos patrones corrían tras de un trabajador, y bajaba cuando -- dos trabajadores corrían tras de un mismo patrón.

De su concepto de salario natural más tarde nacería la -- llamada "Ley de Bronce".

Víctor Mozart Russomano y Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra "El empleador y el empleado", al referirse al salario mencionan tres teorías económicas para explicar el salario:

A). La teoría del fondo de los salarios (wage fund), que determinaba el monto de los salarios dependiendo de el capital circulante de un país, porque según los economistas ingleses, la función del circulante es mantener a los trabajadores en servicio, y dividiendo el monto del circulante entre el número de trabajadores, se obtiene el cociente que determina el salario medio.

B). La teoría de la Ley de Bronce, fundada principalmente en que la mano de obra es simple mercancía, por lo cual se compra y se vende dependiendo de la oferta y la demanda, regulándose también el salario (su precio) por el costo de producción, los economistas de esa época representaban con un ejemplo el costo de la mano de obra, argumentaban que éste se determinaba por el total de satisfactores que el hombre requiere para reponerse de su desgaste físico y el que se requiere para su sustitución cuando muriere, pues al referirse a satisfactores consideraban sólo los mínimos para una subsistencia en condiciones de realizar las tareas. El salario no podía ser menor ni mayor que el mínimo para que subsistiera la familia y para que la población se perpetuase, así como para educar a sus hijos para sustituirlo en el futuro. Atinadamente, los autores se pronuncian en contra de tales conceptos al señalar: "...Ese salario inmovilizado en bronce contraría la naturaleza humana, en su anhelo permanente de progreso y superación. Nada puede impedir que el salario del trabajador aumente, indefinidamente de acuerdo con su capacidad y con sus recursos técnicos, en cuanto la producción soportara esos aumentos. No nada más se -

habla hoy en día, en salario invariable, en salario de bronce. Hablamos, al contrario en salario vital (living wage), que es la retribución del servicio obrero de modo que pueda vivir de acuerdo con los hábitos y las conveniencias del medio social - en que él está radicando"...(17).

C). La teoría de la productividad del trabajo, esta teoría parte del principio de que la mano de obra no es una mercancía, sino un factor de la producción, y si el empleador alquila la tierra en base a su rendimiento y a las máquinas en base al mismo factor, al trabajador lo contrata en vista de su capacidad de producción, siendo por tanto su eficiencia la base para que se determine su paga. Deducidos los intereses del capital el lucro del empleador y la ganancia de la tierra, el restante se divide entre el total de los trabajadores.

Por nuestra parte, sabemos que el salario obedece a diferentes factores; presiones tanto económicas como políticas, y que regulado por nuestra legislación laboral, al menos garantiza un mínimo de subsistencia, pero la mayoría de los salarios se determinan en las negociaciones colectivas que realizan los patrones y sindicatos, en ellas se establecen los aumentos que han de sufrir los salarios atendiendo a la situación económica de la empresa y a la inflación del país, así como a topes impuestos por el gobierno.

...(17) MOZART RUSSOMONO Víctor y BERMUDEZ CISNEROS Miguel. El Empleado y el Empleador. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982. Pág. 588.

SUELDO: Concepto que se usa para referirse a la raya de los trabajadores de confianza, quizás por la periodicidad con que se les paga a ellos. En la práctica laboral, se usa sueldo como sinónimo del salario por cuota diaria, y salario al conjunto del pago en efectivo y las prestaciones. Administrativamente se le da tal y como ya asentamos, a los empleados sueldo y a los trabajadores salario.

SALARIO INTEGRADO: El artículo 84 de la Ley de la materia, establece al respecto:..."El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"...(18).

La importancia del salario integrado reside en que, por así señalarlo la Ley Federal del Trabajo es este salario el -- que se toma en cuenta para determinar las liquidaciones o las indemnizaciones, pues de otra manera carecería de interés determinar cuánto es el total de dicho salario, al menos para el trabajador, con que se les de el efectivo y las prestaciones es suficiente; pero como los empresarios al interpretar la Ley lo hacen siempre cuidando sus intereses, lo cual es legítimo, ha sido necesario que otra legislación determine con precisión cuáles prestaciones integran el salario y cuales no. La Ley -- del Seguro Social en su artículo 32 establece como salario base para los efectos de cotización obrero-patronal lo siguiente

...(18) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 62.

... "Para los efectos de esta Ley, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, -- los siguientes conceptos:

- A). Los instrumentos de trabajo, tales como herramienta, ropa, y otros similares.
- B). El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- C). Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores y la participación de utilidades de las empresas.
- D). La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despesas.
- E). Los premios de asistencia, y
- F). Los pagos por tiempo extraordinario salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo."...(19)

Decíamos y reiteramos ahora, que para el trabajador, sólo tiene interés la determinación del salario integrado, para los efectos de una liquidación y en su caso, para los efectos de las cuotas ante el IMSS, que tomadas en cuenta sobre la base del salario integrado, lo beneficiarán cuando se incapacite

...(19) LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editores Mexicanos Unidos. México 1983. Pág. 67.

o se llegare a jubilar (pensionar); sin dejar de asentar que también sus familiares recibirán mejor pensión en caso de fallecimiento.

SALARIO MÍNIMO: El artículo 90 de nuestro Código Laboral establece que:..."Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos"...(20). En atención a las características que según la Ley del Trabajo debe reunir el salario mínimo, dentro de las organizaciones patronales de la región se elabora un estudio para determinar cuál es el salario mínimo-suficiente, y de este estudio podemos dar la siguiente definición:

SALARIO MÍNIMO SUFICIENTE: Es la cantidad real que efectivamente cumple con los requisitos que establece el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo. (ver anexo).

...(20) TRUEBA URBINA Alberto y otros. Ob. Cit. Pág. 62.

En este anexo, están comprendidos todos los satisfactores que minimamente permiten a una familia vivir decorosamente y no estamos diciendo que al trabajador se le deba de pagar de acuerdo a sus necesidades, sino que en este ejemplo, que es un trabajo que se realiza para determinar precisamente el salario real mínimo que requiere un jefe de familia, se debería de tomar como mínimo general, pues así como para que la operación de una empresa sea saludable debe de tener un mantenimiento óptimo y porque no, se deben de cuidar los costos, así mismo, el trabajador requiere de un buen ingreso que le permita, vélgase la expresión, una operación saludable también., pues de otra forma al igual que las empresas quiebra.

SALARIO PROMEDIO: Es la cantidad que resulta de la suma de todos los salarios que se pagan en una empresa, entre el número de trabajadores que existen. Sólo tiene interés para efectos administrativos, estadísticas y estudios económicos.

SALARIO PONDERADO: Es la cantidad que resulta de la suma de todas las categorías de una empresa, entre el número de ellas. De igual importancia que el anterior de carácter administrativo.

La Ley Federal del Trabajo, contiene varias definiciones relativas al salario, entre otras encontramos: Salario Remunerador, que es aquél que considera cantidad y calidad para su fijación; Salario Igual, establece que a igual trabajo igual -

salario, etc. También la Ley Laboral establece la forma en que se han de fijar los salarios y dice al respecto:..."Artículo - 83: El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera"...(21).

Salario es pues, el conjunto de prestaciones en efectivo y en especie que recibe un trabajador de su patrón por su trabajo.

TRABAJO: Podemos definir como trabajo, "toda acción humana encaminada hacia un fin productivo", aunque claro existen diferentes acepciones de este concepto a saber: trabajo intelectual, trabajo manual, obra, negocio, tarea, ocupación, factor de la producción, producto, pena, miserias, dificultad, -- etc.

TRABAJADOR: La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º dice: ..."Trabajador es la persona física que presta a otra, - física o moral, un trabajo personal y subordinado"...(22). También a los trabajadores se les conoce como "asalariados", que viene de señalar salario a una persona.

...(21) TRUEBA URBINA Alberto y otros. Ob. Cit. Pág. 62

...(22) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 26

En general, el concepto de trabajador nos da una idea de obrero, jornalero, bracero, empleado, proletario, sindicalizado, etc., independientemente de que en la industria o mejor dicho en la época moderna se hayan desarrollado nombres diversos para diferenciar a un trabajador con respecto de otro en atención a las funciones que realiza. La primera diferencia que encontramos y que constituye una de las causas de este trabajo, la encontramos en la Ley Federal del Trabajo, a ellas nos referirémos enseguida.

TRABAJADOR SINDICALIZADO: Aunque la Ley Laboral no establece una definición para estos trabajadores, al referirse a los trabajadores de confianza, y señalar específicamente las características que se deben reunir para alcanzar esa condición, nos deja establecido quiénes son los trabajadores sindicalizados, no obstante que también los trabajadores de confianza pueden sindicalizarse. Por tanto, trabajador sindicalizado: Aquel trabajador que en uso del derecho que la Constitución le consagra, pertenece a una organización sindical.

Los fundamentos para la creación de sindicatos los encontramos en la fracción XVI del artículo 123 constitucional, -- apartado A:... "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." .. (23).

...(23) CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Porrúa, México 1976. Pág. 93.

También la Ley Federal del Trabajo en sus numerales del 354 al 385 norman la constitución y el funcionamiento de los sindicatos.

TRABAJADOR DE CONFIANZA: la Ley de la materia en su artículo 9º establece,..."La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento"...(24)

Sin embargo, la definición legal de trabajador de confianza ha propiciado polémicas en el momento de su interpretación, pues como siempre el sentido que se le pretenda dar, varía según el interés que representa quien hace la interpretación; en el subrayado de la definición se puede observar que el legislador quiso poner especial cuidado al hablar de las -- "funciones" y no de la designación, es decir, del nombre del puesto, ya que sería muy cómodo ponerle un título interesante a un puesto para que fuera de confianza, por ejemplo: "superintendente de higienización" al aseo.

...(24) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 27.

Por otro lado, al establecer las funciones que se consideraran como de confianza, y al señalar que "cuando tengan carácter general", se deja claro que estas funciones deberán abarcar el todo en una empresa, pues de otra manera no se puede entender el concepto carácter general.

Antes de comentar lo que los autores del derecho del trabajo han escrito al respecto, señalaremos qué se entiende por general:

"General adj. Que se aplica a un conjunto de personas o de cosas: poder general.- Considerado en su conjunto, sin tener en cuenta los detalles: esa es mi impresión general.- Que es el resultado de una generalización: ideas generales.- Vago-indeterminado: en términos generales.- Referente al conjunto de un servicio, de una jerarquía: inspector general. Mil. Dícese del grado superior de la jerarquía de oficiales o de los organismos que conciernen la totalidad de un ejército: cuartel general.- común, usual, corriente: creencia general.- M. jefe-superior de los ejércitos de tierra o del aire: general de división, de brigada.- Superior en ciertas órdenes religiosas: - el general de los jesuitas"...(25)

De manera que, por general debemos entender lo universal el todo, el superior, el que manda, amén de que en el artículo 9º que comentamos se refuerza este concepto al anteponer la palabra carácter, y a mi juicio resulta infantil pretender defender interpretaciones contrarias al sentido gramatical, social,

...(25) GARCIA-PELAYO y Gross Ramón. Diccionario Larousse --- Usual. Editorial Larousse. México 1974. Pág. 332-333.

y jurídico, y podríamos agregar histórico de esta definición.

En primer lugar, veremos lo que piensa el Doctor en Derecho Baltazar Cavazos Flores, quien como representante de la -- clase patronal desde luego se pronuncia en contra de la definición dada por la Ley, es más la llama inconstitucional, pues -- según él la Constitución no contempla a tales trabajadores. En ese orden de ideas también sería inconstitucional el título -- completo dedicado a trabajos especiales.

Dice el Doctor Cavazos al comentar el artículo 9º de la Ley: ..."Es verdaderamente lamentable que este concepto contenga dos párrafos contradictorios. El primero es correcto, ya -- que efectivamente el nombre que se le da a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo, -- que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza sólo cuando tengan el carácter general. Lo cual no -- es exacto"...(26). El Doctor Cavazos apoya su criterio con --- ejemplos de personal según él de confianza, como los contadores, diciendo que también los auxiliares debían ser de confianza, tal parece que el ser sindicalizado, mejor dicho el no ser de confianza implique ser de desconfianza, pues el realizar -- funciones de oficina (fiscalización), y el realizar por ejemplo el mantenimiento a una máquina industrial, son a mi juicio ambas, labores de confianza; además que por función, al menos en administración, se entiende quien realiza un conjunto de -- tareas o de actividades y no trabajos aislados.

...(26) CAVAZOS FLORES Baltazar y Otros. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Editorial Trillas. México 1983. Pág. 86.

Por otra parte, el Lic. Euquerio Guerrero coincide con el Doctor Cavazos y argumenta que las labores que realizan los oficinistas son... "estrictamente confidenciales"... (27), quizás este autor se refiera a secretos administrativos, idea que en este tiempo en que se habla de la cogestión resulta fuera de época; es cierto que existen puestos que deben de pertenecer a los llamados de confianza, pero por eso se ha establecido en la Ley qué requisitos deben de cumplir, pues de otra manera se cae en el abuso, o cómo nos podemos explicar que en una empresa con 500 trabajadores 200 o más sean de confianza. Realmente, son de confianza los 200?

Alberto Trueba Urbina como siempre más sindicalista y con mayor sentido social que los demás autores del derecho del trabajo, coincide con el espíritu del legislador, y al señalar que para él existen dos clases de trabajadores de confianza, - altos empleados; y empleados de confianza en general, enfatiza el carácter general de las funciones que realizan los trabajadores para que puedan ser considerados como de confianza.

Atinadamente ejemplifica con el puesto de vigilancia -- (portero), a quien comúnmente en las empresas lo tienen como puesto de confianza, al respecto dice que no se debe confundir la vigilancia de la portería con la de la empresa misma.

...(27) GUERRERO Euquerio. Ob. Cit. Pág. 45

En este orden de ideas, y atendiendo al sentido gramatical, social, histórico jurídico, y por qué no, a la lógica, -- trabajadores de confianza deben ser en una empresa cualquiera, estrictamente quienes tengan ese carácter, mismo que por ninguna circunstancia deben perder; podría perderse la confianza de una persona determinada, pero en tal caso debería de cambiarse a la persona y no el carácter del puesto, porque entonces las funciones de confianza que se realizaban en ese puesto quien las va a hacer, porque si las sigue realizando la misma persona aún después de sindicalizar el puesto quiere decir que dichas funciones no son de confianza y por ende nunca lo fueron.

Resulta abrumadora la cantidad de nombres que existen para designar los puestos que en las empresas tienen el carácter de confianza; de un ligero análisis realizado en los contratos colectivos de la región industrial Coatzacoalcos-Minatitlán, - vemos que a puestos que, quizás atendiendo a sus funciones le asignan nombres que en lo personal parecen absurdos, y que también por aparentar mayor importancia de la que realmente tienen detentan designaciones inverosímiles. A continuación expongo una breve reseña de ellos:

"Vigilantes, porteros, encargados de portería, auxiliares de vigilancia, jefes de vigilancia, cabos, supervisores, - encargados de turno, sobrestante, jefes de turno, ingenieros de turno; compradores, encargados de compras, requisitadores, - encargados de adquisiciones (nacionales y extranjeras); secretarías, auxiliares de oficina, archivistas, controladores, receptores, encargados de recepción, encargados de oficina, mecánografas, office boy, oficinistas; analistas de laboratorio, -

inspectores de calidad, químicos, agentes de tráfico, encargados de básculas, tomadores de tiempo, controladores de la producción, inspectores, pagadores, cajero, encargado de nóminas, auxiliar contable, ingeniero de sistemas, capturistas, analistas de sistemas, encargados de mesa de control, perfoverificador, almacenistas, recibidores, despachadores, auditores, estadígrafos, encargado de copiado, superintendentes, jefes de planta, jefes de área, jefes de departamento, encargados de departamento, ingenieros de proceso, gerentes, gerentes de área, gerentes de planta, gerentes de operación, gerentes de línea, directores, directores comerciales, directores de operación, directores administrativos, directores de recursos humanos, directores de comunicación, etc. etc." ante esta cantidad de puestos de confianza, podríamos hacernos la siguiente pregunta ¿fabrican bombas o algún otro producto bélico?. Porque con tanto personal de confianza debe ser super secreto lo que se maneja en dichas industrias, no obstante que omití una gran cantidad de puestos considerados dentro de los contratos colectivos consultados como de confianza.

Si ya dijimos que los únicos que se deben de considerar como de confianza son aquéllos que reúnen los requisitos que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 9º, entonces, cómo se denominan todos estos trabajadores que encajonados en una cláusula contractual, empresa (patrón) y sindicato han determinado que son de confianza sin serlo; pues bien yo los denomino EMPLEADOS DE CONFIANZA.

EMPLEADOS DE CONFIANZA: Es aquel trabajador que realiza funciones generalmente administrativas, pero que no tienen carácter general; dicho de otra forma, empleado de confianza -- no sindicalizado; y podemos agregar: "empleado de confianza es aquel trabajador que no siendo de confianza, empresa y sindicato le han dado al margen de la Ley, esa categoría".

Aunque este trabajo esté encaminado a analizar principalmente los salarios de los empleados de confianza en las empresas de la rama industrial, no debemos olvidar que este problema atañe a muchos otros trabajadores que ni son de confianza, ni son sindicalizados, que tampoco pertenecen al grupo de trabajadores cuyo salario, por ser el mínimo le es revisado en -- tiempo y en la forma que la Ley de la materia establece para -- ello; como ejemplo podemos citar: a los empleados de comercio, de supermercados, despachos profesionales, compañías contratistas, constructoras, etc. en ellas, personal de diferentes denominaciones y niveles son afectados por la discriminación que -- de estos trabajadores hace la Ley Federal del Trabajo al dejar al arbitrio del patrón fecha y cuantía para sus aumentos salariales.

A todos ellos, a quienes el Dr. Baltazar Cavazos llama -- "patitos feos" y a quienes en una de sus ponencias decía que -- "no cuentan para las huelgas ni aquí tampoco" al comentar una discusión entre un empleado de confianza y su esposa, al tener que quedarse en casa el empleado por la huelga.

También existe un grupo muy importante de trabajadores - que a pesar de nivel (jerarquía) sufren este problema, ya que cuando por cambios administrativos les cambian a sus jefes, -- (al nivel que se esté siempre habrá uno) independientemente de las políticas justas de aumentos de salarios, cada jefe nuevo trae su librito y generalmente dejan pasar un tiempo mientras se enteran de la actuación de sus subordinados, o, en el peor de los casos, les ponen la aburridora (congeladora) para que se aburran y renuncien. A estos trabajadores con títulos interesantes yo les denomino: FUNCIONARIOS.

FUNCIONARIOS: Son los trabajadores a quienes en estricto sentido se les debe llamar TRABAJADORES DE CONFIANZA, pues -- ellos satisfacen los extremos del artículo 9º de la Ley Laboral.

Con ellos el problema no es tanto, pues la mayoría de -- éstos, son personal con título universitario, y, aunque esto -- último no sea una patente de inmunidad; están mejor preparados para negociar su contratación individual, y por otro lado sus servicios en el caso de tratarse de personas con experiencia, -- son más solicitados y por ende mejor remunerados.

Las condiciones de contratación de los funcionarios, varía según la demanda, pero generalmente se incluyen altas prestaciones sociales, mismas que aunadas al sueldo representan un porcentaje considerable con respecto al salario base; las prestaciones a que nos referimos superan algunas veces la imaginación y en otras la legalidad, estos trabajadores constituyen -- la clase privilegiada del proletariado, pues aunque funcionarios, trabajadores son.

La diferencia de los funcionarios y de los empleados de confianza en el momento de su contratación, estriba principalmente, en que a los primeros no se les da acceso a escoger y - mucho menos a negociar las condiciones de trabajo, incluyendo el salario; en muchas ocasiones ni siquiera se les proporciona copia de su contrato individual, y solicitarlo puede ser la diferencia entre entrar a trabajar o no, a los segundos como ya dejamos asentado, quizás por méritos propios, tienen la oportunidad de establecer y negociar su contratación, y en ocasiones el porcentaje y la periodicidad con que se habrán de revisar -- sus salarios. Para los empleados de confianza, que es el tema de nuestro estudio, además de que no tienen oportunidad de negociar su salario inicial, en el futuro se tendrán que conformar con los aumentos que el patrón les asigne, desde luego que de acuerdo con sus políticas y procedimientos administrativos de salarios.

Los trabajadores sindicalizados, obtienen sus aumentos, como más adelante mencionaremos en la misma fecha y en el mismo porcentaje, lo cual no ocurre con los empleados de confianza, pues a éstos los aumentos se les otorgan a veces en diferentes fechas, y casi siempre en diferente porcentaje, el cual siempre es menor que el de los trabajadores sindicalizados, -- por lo que la diferencia entre los salarios de los trabajadores sindicalizados y el de los empleados de confianza, se ve reducida, sin que el patrón tome en cuenta que existen varios factores que hacen necesario que los aumentos de los empleados conserve esa diferencial, pues tienen necesidades diferentes, tanto de ropa como de orden social, las cuales se han ido reduciendo hasta hacerlas desaparecer.

El artículo 11 de la Ley de la materia establece quienes son considerados como representantes del patrón al asentar:...

"Los directores, administradores, gerentes, y demás personas - que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores"...(28). Si todos los empleados son de confianza - porque ejercen funciones de las que señala el artículo 9º de - la misma Ley, eso quiere decir que todos ellos serían representantes del patrón y sus actos, en caso de que por ejemplo que - una secretaria se tomara la libertad de despedir a un trabajador, obligaría al patrón ante tal despido, y así por el estilo pues el artículo 11 se refiere a que esos "funcionarios" no -- pueden en un momento dado alegar que no son patrones, o mejor - dicho, el patrón no podrá alegar que los actos de dichas personas no lo obliguen ante los trabajadores pues se estaría en la posibilidad de nunca tener trato con el patrón, ya que generalmente son pocos los altos empleados que tienen poder con facultades para obligarse, por eso es que la Ley prevé lo anterior.

En la administración pública, es decir en la burocracia, existen también puestos de confianza, y aunque el propósito de este trabajo no es incursionar en ese terreno, analizaremos -- brevemente a los trabajadores de confianza del Estado.

Al respecto, la Legislación Federal del Trabajo Burocrá - tico, establece en su artículo 5º no una definición; sino más

...(28) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 28

bien una lista de ellos, así como también la forma de nombrarlos; transcribimos a continuación el artículo: ... "Son trabajadores de confianza:

- I). Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

- II). En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado "B" del artículo 123 Constitucional que desempeñen funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley, sean de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, responsables de los almacenes e inventarios, investigación científica, asesoría o consultoría, así como el personal que quede adscrito directamente e inmediatamente a quienes desempeñen los puestos mencionados, secretarios particulares en todas sus categorías y los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción anterior los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal, los agentes de las policías judiciales y los miembros de las policías preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la Federación para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

III). En el poder Legislativo: En la Cámara de -- Diputados: El Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría Mayor de Hacienda: El Contador y el Subcontador Mayor, los Directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores, y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero.

IV). En el Poder Judicial: Los Secretarios de -- los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior-

de Justicia del Distrito Federal, los Secre-
tarios del Tribunal Pleno y de las Salas"
...(29).

Muy diferente en cuanto a la forma del artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta última, no se refiere a un catálogo de puestos que las partes acuerden (empresa y sindicato), sino que reglamenta las funciones que debe de contener un puesto para que sea considerado como de confianza. La Ley Federal del Trabajo Burocrático, señala puestos específicos, y además, remite para su determinación a lo que establece el artículo 20 de la misma, que señala..."Los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, se clasifican conforme a lo señalado por el catálogo general de puestos del gobierno federal. Los trabajadores de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente los titulares o sus representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos"...(30). De nueva cuenta la facultad de negociar los puestos de confianza entre empresa, en este caso el Estado en su papel de patrón.

...(29) TRUEBA URBINA Alberto y Trueba Barrera Jorge. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Editorial Porrúa México 1964. Págs. 21 y 22.

...(30) TRUEBA URBINA Alberto y Trueba Barrera Jorge. Ob. Cit. Pág. 27.

Si bien como decíamos párrafos atrás, da la Ley de la -- Burocracia una lista de los puestos de confianza, ahora vemos que también éstos se pueden establecer en una negociación colectiva entre sindicato y la dependencia gubernamental que se trate.

En el artículo 6º de la misma Ley, se establece quienes se consideran como trabajadores de base (de planta) es decir, sindicalizados, y simplemente nos dice que son todos aquellos que no son incluidos en la enumeración del artículo 5º dejando perfectamente claro que estos trabajadores serán inamovibles. Así que ya aquí se presenta una discriminación en contra de los trabajadores de confianza del Estado, ellos sí son movibles o mejor dicho removibles. Por esa razón se explica fácilmente el fenómeno de la corrupción que no es nuestro tema, pero si se pueden mover tan fácilmente, no tengo nada que cuidar, ni nombramiento más que de la voluntad de mi superior y éste también puede ser removido; en fin, para el caso de -- nuestro estudio sólo nos interesa que los salarios de los trabajadores de confianza, sean del Estado o no, no son aumentados en la misma forma que para los demás trabajadores, se llaman de base o de planta.

En caso de que algún trabajador de la Federación, de base o de confianza, quisiera promover la nivelación de su salario, la competencia recae en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; fracción XII del artículo 123 Constitucional, apartado "B".

CAPITULO III

POLITICAS NACIONALES DE INGRESOS:

43

- a). Gran Bretaña.
- b). Países con Economía Planificada.
- c). Países Bajos.
- d). Estados Unidos de Norteamérica.
- e). México.

CAPITULO III

POLITICAS NACIONALES DE INGRESOS:

Gran Bretaña.

Las crisis económicas que se sucedieron en Inglaterra entre los años de 1948 y 1961, hicieron que el Parlamento pidiera con más insistencia la adopción de una política nacional de frenamiento de la subida de los salarios. Tal política tiene por objeto impedir que los salarios subieran más rápido que la productividad, y consecuentemente se propiciaran otras perturbaciones económicas y la espiral inflacionaria.

Ante tales propuestas, algunos sindicatos se mostraron hostiles y otros las respaldaron ocasionalmente, pues, alegaron que los salarios sólo representan una parte de la economía y en particular del costo de producción, y que en caso de adoptarse una política de control de salarios, también se debían de controlar los precios, los dividendos y otros tipos de ingresos.

En el Reino Unido, se suelen fijar los salarios por contrato colectivo en cada sector industrial independientemente - de que más de cuatro millones de trabajadores están representados por consejos tripartitas de salarios o por la junta de Salarios Agrícolas.

Hay más o menos, un centenar de sindicatos que presentan peticiones en forma independiente, pues el congreso de sindicatos que es la agrupación obrera central, no posee autoridad -- formal sobre sus afiliados, tan sólo tiene carácter de asesor- y de servicio, y sus declaraciones políticas pueden ser ratifi- cadas o rechazadas por sus miembros.

Ante circunstancias de democracia sindical, aplicar una política nacional de salarios es una empresa titánica; sin embargo, patrones y sindicatos en 1964 sacaron una declaración - común en donde se fijaban los objetivos que según ellos debía- procurar la política nacional:

... "I). Promover el dinamismo de la industria británica y lograr que sus precios sean competitivos.

II). Mejorar la productividad y eficiencia con objeto de incrementar el producto nacional real, y mantener los aumentos de sueldos, salarios y de más formas de ingreso dentro de los límites de dichos aumentos.

III). Mantener estable el nivel general de los precios.
..." (31)

... (31) LOS SALARIOS. Manual de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1968. Pág. 168

En síntesis se convino en que los precios y los salarios debían marchar a la par.

Más tarde crearon una Junta Nacional de Precios e Ingresos, en la que también están representados los patrones y los trabajadores por medio de sus sindicatos. La misión primordial consiste en examinar casos particulares para determinar si el comportamiento de los sueldos, salarios y otros ingresos se ajustan a los intereses nacionales definidos por el gobierno - tras consulta con sindicatos y empleadores.

Los intereses nacionales son definidos en atención al comportamiento de la balanza de pagos y las tendencias de producción. El Neddy (Consejo Nacional de Fomento Económico), figura entre los organismos a quienes se pide asesoramiento para determinar estas tendencias.

El Neddy estudia la situación general, mientras la Junta Nacional de Precios e Ingresos examina propuestas especiales de aumentos de precios e ingresos al tenor de la situación general del país. No le son remitidas todas las propuestas de aumentos, el ministro de economía sólo envía las que les parecen excesivas, y la junta no las puede vetar; se espera que los interesados acepten las decisiones, y éstas generalmente son apoyadas por la opinión pública.

La Ley exige a los sindicatos que den aviso previo de sus pretensiones de aumentos salariales, con el fin de que los organismos funcionen con el debido tiempo, y para que estos -

mecanismos tengan éxito todos deben de entender el interés de la nación.

El gobierno publica sus previsiones económicas, calculando el índice de crecimiento de los precios, el de la población trabajadora y el del rendimiento per-cápita.

..."Los aumentos superiores a la norma sólo deberían permitirse en ciertas circunstancias; por ejemplo: - cuando los trabajadores realizan un trabajo de mayores exigencias, cuando en interés de la nación conviene estimular a los trabajadores a entrar en un sector industrial determinado, cuando las tasas existentes son demasiado bajas para mantener un nivel de vida razonable y cuando la remuneración de un grupo de trabajadores ha quedado en zaga en relación con otros que realizan trabajos similares"...(32)

En Inglaterra como en otros países occidentales, el gobierno lleva el peso de determinar los precios de muchos artículos y sectores de la producción, en especial el sector agrícola, ya que sus precios están garantizados gracias a la intervención gubernamental.

El Reino Unido representa un ejemplo entre los países occidentales al implantar bajo criterios reales y bajo el

...(32) LOS SALARIOS. Manual de Educación Obrera. Ob. Cit. Pág. 171.

interés de la nación, una política nacional de precios y de -- salarios.

Países con economía de planificación central.

En estos países, los salarios, los precios y otros factores están reglamentados desde hace varios años y atienden a -- los objetivos de producción fijados por el Estado; en la determinación de ellos, no intervienen directamente las fuerzas de la oferta y la demanda.

Existe un orden de prioridad nacional, y los incrementos que establecen los sistemas de salarios, se encaminan a dar incentivos para alcanzar o sobrepasar los objetivos fijados; las necesidades básicas de los trabajadores están garantizadas por el Estado; la educación, la producción y en general, todas las actividades de la población tiende a lograr los planes quinquenales.

Países Bajos.

Por disposición legal, ningún trabajador puede ser despedido ni dejar su empleo sin que, obtenga una autorización del Ministerio de Trabajo. Así mismo, aunque las negociaciones de los salarios son libres, una vez que el contrato o convenio se aprueba por la Fundación del Trabajo, que es un órgano mixto -- en el que están representados sindicatos y empleadores, es --

entonces cuando se puede hacer efectivo el convenio.

Existe un Consejo Económico Social que asesora al gobierno en los aspectos generales de economía, este consejo es tripartita y cuenta con una red de SQUAPPEN que son consejos voluntarios de patrones y trabajadores constituidos de todos los sectores industriales.

Ningún patrón puede salirse de lo establecido en los convenios acerca de los salarios, y aquel que infrinja esta regla se hace merecedor a juicio o a pagar fuerte multa, aunque se han presentado casos en que para obtener los servicios de determinado trabajador se hacen convenios secretos. En general, las partes tienen un gran sentido nacionalista y respetan los convenios.

El peso de la revisión de los salarios cae en la Fundación del Trabajo, organismo que como ya dijimos no cuenta con representación gubernamental, sin embargo, el trabajador holandés tiene un alto ingreso per-cápita, lo cual le permite tener un buen nivel de vida. En general en todas las ramas de la producción están organizados sindicalmente.

Estados Unidos de Norteamérica.

..."Todas las teorías acerca de salarios, hacen caso -- omiso de un fenómeno que ha transformado por completo la estructura del mercado del trabajo... a saber, el creciente po-

derío del sindicalismo, con todas sus consecuencias"...(33)

"La era de la contratación colectiva en la que - la industria norteamericana se ha encontrado durante los últimos cinco años, puso fin a la libertad sin límites de la empresa, de decidir que proporción de las ganancias obtenidas de la producción se distribuirá entre los trabajadores. - Ahora este asunto corresponde a la negociación colectiva"...(34).

Constituyen los Estados Unidos de Norteamérica, el pueblo que primero incurrió en el perfeccionamiento de las formas democráticas de gobierno, y también donde se formaron las primeras asociaciones de trabajadores que lucharon por la reducción de jornada primero y después por aumentos salariales.

La causa de estos movimientos fué motivada por el desarrollo que tuvo la industria en Estados Unidos, pues ya en la última década del siglo XVIII, los "cordobaneros" (zapateros), sastres, carpinteros, toneleros y tejedores, los que -

...(33) J.W.F. Rowe, Wages in practice and theory. (Los salarios en la practica y en la teoria). Routledge, Londres 1928. Pág. 194.*

...(34) G.S. Golden y H.J. Ruttenberg. The dynamics of Industrial Democracy. (Dinámica de la Democracia Industrial). Harper & Brothers. New York 1942. Pág. 156.*

* Obras citadas por C. Wilson Randle. El contrato colectivo. Editorial Letras. México 1958. Pág. 225.

empezaron a organizarse en sindicatos tal y como los conocemos ahora, aunque claro entonces sus principales objetivos causarían usombró a cualquiera de nosotros, jornadas superiores a las 13.00 hrs diarias eran comunes.

Son los Estados Unidos los que han creado debido a su -- desarrollo industrial los sistemas de valuación de puestos, y los de calificación de actuación o de méritos; por tanto, al tener México una alta inversión estadounidense y al importar -- tecnología en las diferentes ramas de la industria, aparejada -- vienen sistemas administrativos entre los que figuran la "ad-- ministración de sueldos y salarios".

Los principales métodos de valuación y de calificación -- tienen su origen en las empresas estadounidenses, allá como en México su aplicación también tiene seguramente sus bemoles, -- sin embargo, en aquel país no se presentan para los empleados -- de confianza los problemas que analizaremos en las revisiones -- de salarios en México, y sencillamente es porque la sindicali-- zación es una realidad en Estados Unidos y en nuestro país no.

La negociación colectiva ha alcanzado a la mayoría de -- las ramas de la producción incluyendo a la agrícola, que aquí -- en México todavía es un sueño, baste decir que solamente exis-- te para los campesinos la garantía de un salario mínimo sufi-- ciente para el campo.

Una gran ausencia que encontramos en los contratos colec-- tivos norteamericanos y que en los mexicanos forma parte inva-

riablemente de ellos, es la cláusula relativa a quienes son -- "trabajadores de confianza". Como vimos en el capítulo respectivo se ha hecho abuso de los puestos a los que empresa y sindicato han designado de común acuerdo "de confianza". La sindicalización elimina muchos problemas de salarios para los trabajadores, pero en nuestro país aun no son bien vistas las organizaciones sindicales y sólo se les considera como un mal necesario.

Los procedimientos para las revisiones de salarios en -- ocasiones establecen mecanismos para atender las quejas de los empleados en relación a sus aumentos. Sin embargo, estos mecanismos no son suficientes pues la fuerza de una negociación individual no se puede comparar a la fuerza de una organización-sindical. ... "Su fracaso en las negociaciones individuales -- con los empleadores con frecuencia los ha obligado a buscar -- una acción colectiva como grupo, ya sea sindicalizándose u --- obligando a sus sociedades profesionales a convertirse en su agente negociador"... (35). En los Estados Unidos de Norteamérica, la Ley Norris-La Guardia de 1932, estableció entre otras cosas: ... "La Ley también prohibió el uso de contratos leoninos, en los cuales el empleador exigía a un empleado, como condición para darle el empleo, que no se sindicalizara"... (36).

...(35) CHUDEN & SHERMAN. Administración de Personal. Editorial CECSA. México 1979. Pág. 407.

...(36) CHUDEN & SHERMAN. Ob. Cit. Pág. 398

La sindicalización en este país es cada día mayor para los trabajadores llamados de "cuello blanco" y es que éstos -- han ido creciendo en número al irse eliminando cada vez más -- los trabajos manuales y por consiguiente se ha aumentado el -- número de oficinistas o de trabajadores intelectuales, que ahora ya no sienten esa identificación con el patrón que antes -- sentían, pues al ser más ya tampoco tienen el trato directo de la alta administración.

La automatización exige un gran número de profesionistas en los centros de trabajo, el nivel académico de los trabajadores es cada día más alto, y los sindicatos se han visto invadidos por ellos.

Los sistemas administrativos que se han originado en las grandes empresas estadounidenses y que conjuntamente con sus -- empresas se han trasladado a nuestro país, como parte de su -- tecnología, persiguen un trato justo a las revisiones de los -- salarios, tienen bases de equidad y de justicia, se preocupan por elevar el nivel de vida de los trabajadores, etc., pero no dejan de ser arbitrarios por unilaterales en su aplicación.

México.

Antes de iniciar nuestra incursión acerca de las revisiones de los salarios en México, es conveniente recordar que el presente trabajo está dedicado a una clase de trabajadores --- los empleados de confianza-, concepto que no contempla nues--

tra legislación laboral, pues sólo contiene el concepto de trabajador de confianza.

Las revisiones de los salarios en México se encuentran perfectamente delineadas en cuanto a los trabajadores organizados, es decir, los sindicalizados y así mismo para los trabajadores sujetos a los mal llamados salarios mínimos; para los primeros, la Ley Federal del Trabajo establece en sus artículos 399 y 399 bis, la periodicidad con que se habrán de revisar los contratos colectivos de trabajo; cada dos años revisión completa, y cada año el tabulador en cuanto hace a salario por cuota diaria. Los trabajadores sujetos a salarios mínimos tienen garantizada su revisión cada año atento a lo establecido por el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, ... "Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente"...(37)

Dentro de los puestos que la Ley Federal del Trabajo incluye como salarios mínimos profesionales y que a través de los años ha ido abarcando más "profesionales", existen 86 puestos, que incluyen desde albañiles y zapateros, como maestros de escuelas primarias particulares y peinadores; sin embargo, no contempla y no podría contemplar a profesionales o puestos con denominaciones tan variadas como existen en las industrias en donde según el criterio del administrador y de sus experiencias o costumbres de la región o zona será el título del puesto.

...(37) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 309

Así pues sin entrar en mayores profundidades el problema social de la revisión de los salarios en México no existe, -- pues la Ley de la materia establece las bases para ello.

Del análisis que hicimos de los países tanto occidentales como aquellos de planificación centralizada, vimos que también como aquí en México, existen organismos que se encargan de este problema, y en el caso de los países del bloque socialista las revisiones de los salarios obedecen a objetivos de producción previamente establecidos, pero hay un común denominador en ellos, la gran mayoría de los trabajadores están efectivamente organizados, los organismos sindicales abarcan a todas las ramas de las actividades, y no existe represión por -- sindicalizarse como aquí en México.

Los trabajadores de confianza en México, no tienen voz ni voto cuando de presiones salariales se trata, tan sólo se limitan a esperar el resultado de las negociaciones que los -- organismos sindicales hagan. Posteriormente, deberán estar a la buena disposición de sus respectivos patrones para que cumpliendo con lo que establece el artículo 184 de la Ley Laboral hagan extensivos a los trabajadores de confianza los beneficios de la negociación colectiva a dichos trabajadores. ..."
Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los -- trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo"...(38), sólo que en lugar de respetar la ley y extender a los trabajadores de con---

...(38) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 116

fianza los beneficios de la revisión, la respetan consignando la no extensión de dichos beneficios, pues en todos los contratos aparece "ambas partes convienen en que las estipulaciones del presente contrato no se aplicarán a los empleados de confianza".

La redacción anterior aparece de manera casi invariable, de tal suerte que en ninguna empresa los beneficios de una revisión contractual con el sindicato de los trabajadores, se hacen extensivos a los de confianza, pues para el caso de los -- salarios como ya se dijo, las empresas cuentan con sus políticas internas que van desde la revisión por fechas individuales hasta las colectivas.

Las revisiones de salarios efectivamente se llevan a cabo para los trabajadores de confianza, pero las "políticas" en su aplicación adolecen de vicios y desviaciones que ponen a -- los trabajadores de confianza en desventaja o desigualdad con referencia a los trabajadores sindicalizados, pues éstos cuentan con la seguridad de una fecha y de un porcentaje igual para todos y los otros no.

En cuanto a extender los beneficios, es decir las demás prestaciones que generalmente se modifican en las revisiones, -- peor aún, pues para los empleados existe un trato especial --- (preferente).

Como podemos ver, la revisión de los salarios en México, sólo es problema para los trabajadores que no se encuentran organizados (sindicalizados).

CAPITULO IV

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS PARA LA REVISION DE LOS SALARIOS:

56

- a). La Valuación de Puestos.
- b). Elementos que intervienen en la determinación de los salarios.
- c). Importancia de una estructura de sueldos y salarios.
- d). Desigualdades de sueldos y salarios.
- e). Métodos de Valuación de Puestos:
 - e.1) Método de observación por rango.
 - e.2) Método de clasificación.
 - e.3) Método de puntos.
 - e.4) Método de comparación de factores.
- f). La Calificación de Méritos:
 - f.1) Objetivos.
 - f.2) Periodicidad.
- g). Métodos de Calificación:
 - g.1.) Comparación.
 - g.1.1.) Alineamiento.
 - g.1.2.) Escalas.
 - g.1.3.) Listas de Comprobación.

CAPITULO IV.

**SISTEMAS ADMINISTRATIVOS PARA LA REVISION
DE LOS SALARIOS.**La valuación de puestos.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, establece - para: ..."A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"...(39)

Al referirnos a lo que establece este artículo, antes que nada debemos decir, que si acaso existieran diferencias en cuanto a la eficiencia o las condiciones en que se desempeña un --- puesto, éste no habría sido asignado a determinado trabajador, - si se ocupa un puesto, se supone que se tiene capacidad para -- desempeñarlo bien, de otra manera el patrón no se arriesgaría a la asignación de una persona incapaz.

De cualquier manera, la Ley de la materia, ya establece - cuáles son las diferencias que deben de existir en cuanto a los ingresos de los trabajadores y son precisamente las consignadas para recibir las en función de la antigüedad, como son: vacaciones, primas, indemnizaciones, etc., en cuanto al salario debe - de ser igual una vez que pase el período de prueba a satisfacción y que el trabajador tenga la responsabilidad del puesto.

De otra manera no se le podría exigir responsabilidades, pues si no se le paga el puesto al 100%, mal se le puede achacar incapacidad, si esta es reconocida y aceptada por la empresa. De manera que creemos que el artículo 86 de la Ley debe de aplicarse al texto.

Para poder determinar una igualdad o no de un puesto con referencia a otro, es necesario aplicar el análisis de puestos para lograr la valuación de un puesto, además del análisis es necesaria la descripción y la especificación de los mismos.

El análisis nos lleva a conocer las operaciones y funciones que corresponden a cada puesto y a determinar la especificación del mismo, mediante el grado de intensidad que se requieren los requisitos establecidos normalmente en cada uno de ellos.

En la valuación hemos de juzgar básicamente los puestos de una organización y para ello es indispensable el que se conozca a fondo, es aquí donde se hace necesaria una investigación, esta investigación constituye el análisis de puestos y el juicio es la valuación de los mismos.

Tomando como base el análisis de puestos, podemos decir que la valuación de los mismos: "...es un procedimiento que -- analiza el puesto para determinar el grado de habilidad, esfuerzo y responsabilidad requeridos en el mismo y las condiciones de trabajo en las cuales se desempeña, en relación con ---

otros puestos de la misma organización, a fin de establecer -- una relación lógica y objetiva entre estos factores y la estructura de salarios"...(39).

De aquí que el análisis de puestos constituye la base -- del proceso de valuación.

Los objetivos que las empresas esperan alcanzar al adoptar un programa de valuación de puestos, entre otros sobresalen los siguientes:

- A). Proporcionar datos reales, definidos y sistemáticos para determinar el valor relativo de los -- puestos.
- B). Proporcionar datos para establecer una estructura de salarios comparable a la de otras compañías concurrentes en el mismo mercado de mano de obra.
- C). Permitir a la administración medir y controlar con mayor precisión sus costos de personal.
- D). Servir de base para la negociación con el sindicato en las revisiones de contratos colectivos.

...(39) INES PEIRO José. El análisis de puestos y las posibilidades que ofrece su aplicación. Editorial Limusa. - Monterrey, N.L. México 1970. Pág. 36.

- E). Proporcionar la estructura formal para la --
revisión periódica de sueldos y salarios.
- F). Crear principios claros y técnicas imparcia-
les que permitan al cuerpo de mando, un tra-
tamiento más objetivo de los salarios.
- G). Ayudar a la selección, colocación, ascenso,-
transferencia y capacitación del personal.
- ff). Reducir quejas y rotación de personal, au-
mentando así la moral de trabajo, mejorando-
las relaciones empresa-trabajador.
- I). Servir de base para la determinación de los-
salarios de los puestos de nueva creación, -
así como de aquellos que modifiquen su conte-
nido.

Elementos que intervienen en la determinación de
los salarios.

Según el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo: ...
"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al traba-
jador por su trabajo"...(40).

...(40) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 62

El monto de los salarios regularmente está determinado - por los siguientes elementos:

- 1). Capacidad de pago de la empresa.
- 2). Oferta y demanda de la mano de obra.
- 3). Cualidades del trabajador.
- 4). El valor del puesto que desempeña.
- 5). Productividad y eficiencia de la mano de obra.
- 6). Necesidades del trabajador.
- 7). Especialización del trabajador y en algunos casos, su antigüedad.

Siendo la valuación de puestos la que mide y determina - el valor de éstos, su eficaz administración y aplicación creará un sano equilibrio dentro del conjunto de los diversos grupos de salarios que se pagan en una empresa. Este equilibrio - se logra mediante la ordenación de puestos, procurando que el importe de los salarios guarde una relación lógica y objetiva - con el valor del puesto de que se trate; es importante señalar que para efectuar una buena valuación de puestos, ésta debe -- ser realizada por personal técnicamente preparado.

Importancia de una estructura de sueldos y salarios.

La determinación del salario en cada uno de los puestos, debe incluir también la retribución futura.

La decisión del empresario tiene efectos de alcances futuros, ya en las utilidades, ya en los ingresos del trabajador. Casi todas las empresas, grandes, medianas o pequeñas y de cualquier rama industrial, sufren la misma dificultad para lograr una estructura de salarios congruente, equitativa y defendible.

La distribución equitativa de la nómina de una organización proporciona una de las mejores bases para obtener relaciones armoniosas y bien fundadas entre empresa y empleados y -- entre los mismos empleados.

Muchos aspectos de la administración de personal y relaciones industriales pierden su efecto o se vuelven completamente inútiles cuando la estructura de sueldos y salarios es criticable.

Aun cuando el descontento del personal puede originarse en fuentes diversas, dos son las principales: La retribución absoluta y la relativa.

Los empleados se preocupan por obtener el mayor monto -- total de salario, es decir, la mayor cantidad de dinero; y así mismo, por la relación o diferencia que sus salarios tienen en comparación con sus compañeros. Estos elementos pueden generar antagonismos entre los trabajadores y problemas a la empresa.

El salario absoluto determina el nivel de vida del empleado, su posición económica en la comunidad y por consiguiente

te la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir. Su deseo natural es obtener más y más dinero y mejorar su situación económica y por ende la social.

Aun cuando se entiendan las limitaciones que existen para obtener mejores aumentos a la cantidad absoluta, se originan intranquilidades si ellos ven que sus salarios son demasiado distintos a los que se pagan en otras empresas, o, si no guardan proporción con las utilidades que la organización obtiene.

Es importante para las empresas conocer los sentimientos de sus trabajadores acerca de la retribución absoluta, pues de ella se generan descontentos, baja moral o alta productividad. Dándose el caso de una alta o baja rotación de personal.

Un empleado puede estar satisfecho con su retribución, - hasta que se da cuenta del salario de otro empleado de la misma compañía, recibe un salario mayor en un puesto con funciones y responsabilidades similares al de él; en este momento hace una relación de sus salarios absolutos y aún cuando desde - este punto de vista, sean ambos salarios altos y suficientes; - desde el punto de vista de relación no lo es.

La experiencia indica que un empleado es más afectado -- por su salario relativo, que por su salario absoluto, suponiendo desde luego, que este último es suficiente.

Desigualdades de sueldos y salarios.

En la determinación y administración de salarios existen otros factores que causan problemas.

Quando la estructura de salarios de cualquier organización ha contenido en alguna época desigualdades provocadas por la ausencia de un sistema objetivo de salarios, los intentos - que se realizan para corregirlos o disminuirlos tienen resultados a largo plazo y además en el inter, se presentan errores - por la variedad de juicios que en su aplicación intervienen.

Ejemplos típicos de estos errores, son:

- ... "1). Valuación incorrecta del mérito de un empleado.
- 2). Favoritismo o inclinación, discriminación o rechazo por algún empleado.
- 3). Cambios o ausencias de ellos cuando se asciende o transfiere a un empleado.
- 4). Permitir que una presión indebida de los jefes, sindicatos y empleados tenga influencia en la determinación de salarios.
- 5). Valuación incorrecta del valor de un puesto" ... (41)

... (41) LANHAM E. Valuación de Puestos. Editorial Cecs. México 1976. Pág. 14

Con frecuencia es difícil para la administración evaluar con exactitud la aportación de un empleado para su compañía; - tanto si esta decisión se basa en una calificación de méritos-metódica, como si se basa en una opinión personal. Los errores de juicio son frecuentes, algunos empleados han desarrollado - tal grado de habilidad que la realización de su trabajo parece relativamente sencillo aún cuando sea realmente compleja y difícil su labor, por otra parte hay empleados que aún cuando su labor sea sencilla, rodean la labor de un ambiente de complejidad, que resulta un verdadero problema para el evaluador, y, es en estos casos cuando se dan los errores en la estructura de - los salarios.

Como se señaló en el inciso 4). los empleados miembros - de un sindicato, pueden beneficiarse más con los aumentos que aquellos que no pertenecen a una organización; la fuerza y la presión adicional que se ejerce sobre la administración y en - especial sobre el evaluador, que de una manera u otra sabe que una mala decisión suya puede acarrear problemas a su empresa, - por consiguiente si no beneficia a los sindicalizados evita -- cometer errores que en el caso de no tener que enfrentar a un -sindicato cometería.

Métodos de valuación de puestos.

No importa la actividad que desempeñe el trabajador, el -satisfactor primordial sueldo o salario depende de la estructura de los mismos, basada en una clasificación apropiada de -- puestos.

Para valuar los puestos existen una serie de métodos o sistemas. Entre los más usuales están:

- A). Método de observación por rango.
- B). Método de clasificación.
- C). Método de puntos.
- D). Método de comparación de factores.

Los dos primeros se conocen como métodos no cuantitativos y los dos últimos como métodos cuantitativos.

Método de Observación por rango: Conocido también como método de graduación o de alineamiento, fué el primero en ser desarrollado y es el más comúnmente usado, sobre todo en las compañías que carecen de un equipo de recursos humanos complejo y donde todos los puestos son plenamente conocidos por los calificadores.

Conforme los otros métodos son usados por las organizaciones, la popularidad del método de observación por rango declina, por lo que hoy es el menos empleado de los cuatro, sin embargo, algunas compañías lo encuentran aplicable aún y por ende conviene conocerlo.

El principio de este método es muy sencillo, todos tenemos una idea de que las cosas en general tienen un valor, y en relación con otras cosas, ésta tiene mayor o menor valor. El método de valuación es simplemente la adaptación de este principio al valorar los puestos.

Al comparar los puestos entre sí, generalmente se toma un puesto tipo como punto de partida, y alrededor de este puesto se empiezan a clasificar por su importancia mayor o menor los demás puestos; los puestos al alinearlos, no son considerados en sus partes componentes, sino se toma como un todo, y sólo se toman ciertas guías específicas para establecer la comparación. Por ejemplo:

Los puestos de un grupo variarán en el grado de educación y experiencia necesarios para su ejercicio normal, en la complejidad de las funciones ejecutadas, en el grado de habilidad ejercido y en la responsabilidad por resultados, sea económica o de servicio.

Al hacer la comparación estos factores deben respetarse para realizar un buen trabajo.

Dicho en otras palabras, el alineamiento se realiza siguiendo el nivel más simple, el puesto más simple y rutinario será el que se coloque en la parte más baja de la ordenación; los puestos restantes serán colocados hacia arriba de la escala conforme a sus funciones, requisitos y responsabilidades -- fuesen más complejos.

De la utilización de este método, se pueden desprender - las siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas:

- 1). Es sencillo y rápido.
- 2). Es fácilmente comprensible por todos los interesados: jefes, trabajadores, o sindicatos, en su caso, etc.
- 3). Es aceptado por los afectados con mayor facilidad.
- 4). El costo de implementación y actualización es bajo.
- 5). Resulta muy práctico para las empresas - de tamaño pequeño, con personal reducido y puestos sencillos.

Desventajas:

- 1). Toma a los puestos en su conjunto sin -- analizar los elementos que lo integran.
- 2). No cuenta con normas definidas o concretas para determinar la ordenación de los puestos.
- 3). El ordenamiento puede ser superficial -- por carecer de los detalles del mismo.

- 4). Puede resultar confusión en puestos de título similar.
- 5). Es de difícil aplicación en cuanto más grande es la empresa, y por consiguiente los puestos más complejos.
- 6). Se pueden traslapar los puestos y por consiguiente los salarios.
- 7). Los calificadores pueden estar calificando a los ocupantes del puesto y no al puesto en sí.
- 8). Se pueden haber considerado otros factores subjetivos al calificar un puesto, como por ejemplo: antigüedad, méritos, etc.
- 9). Elimina el empirismo sólo en una mínima parte y es posible que aumente el subjetivismo.

Método de Clasificación: Conocido también como método de grados para determinar el valor relativo de los puestos, este método es el segundo sistema de calificación desarrollado; no es tan detallado como el método de puntuación, pero la escala de grados es el primer paso hacia aquel en el cual se logra -- mayor refinamiento.

La aplicación actual de esta técnica es limitada, ocupando apenas el tercer lugar de aceptación, siendo superada por -

amplio margen por los sistemas de puntuación y comparación.

El método fundamentalmente consiste en:

- 1). Establecer una serie de categorías o grados de ocupación.
- 2). Elaborar una definición para cada una de ellas. Y
- 3). Clasificar y agrupar los puestos en forma correspondiente a los grados y definiciones anteriores.

En esta forma se proporciona al calificador una escala de calificaciones compuesta de requisitos de puestos definidos contra la cual puede medir los puestos a calificar y elegir el grado con el que se pueda identificar con más precisión, las funciones, responsabilidades y requisitos de los puestos que califica; este sistema no analiza los puestos en sus partes componentes, se consideran los puestos como un todo sin asignar un valor separado a las partes del mismo.

Las ventajas y desventajas con que cuenta este sistema son las siguientes:

Ventajas:

- 1). Su aplicación es sencilla y rápida.
- 2). Es fácilmente comprensible por los interesados.

- 3). Sus resultados son razonablemente satisfactorios.
- 4). Goza de aceptación por los afectados.

Desventajas:

- 1). Puesto que no se hace un análisis detallado, el juicio general sobre todo un puesto, puede causar una calificación incorrecta.
- 2). No se emplean hojas de calificación para indicar el valor exacto empleado por los calificadores para determinar el valor del puesto.
- 3). Es posible que ningún calificador esté enterado de todos los puestos, para clasificarlos correctamente.
- 4). El tabulador de salarios puede afectar la colocación de un puesto dentro de su clase.
- 5). El empleo del sistema se dificulta a medida que aumenta el número de puestos y la complejidad de los mismos.
- 6). Es relativamente difícil la descripción de las clases o grados.

Método de Puntos: Es el tercer sistema desarrollado para determinar el valor relativo de los puestos.

Este sistema es el más técnico que se emplea para la valuación, está sumamente extendido en nuestro medio y no significa ya ninguna novedad en las empresas modernas; sin embargo, su extraordinaria difusión no significa que sea aplicable a toda empresa y a todo propósito, aunque desde luego, si es el -- que mayores ventajas ofrece para la correcta administración de sueldos y salarios.

En este método se considera un número razonable de características comunes a todos los trabajadores, que son cuidadosamente definidas y ponderadas según su importancia. Cada valor-ponderado se divide en un número determinado de grados y cada grado se divide en un número de puntos.

En cada trabajo de calificación, se consideran todas las características contra el grado asignado a cada una de ellas, la suma de puntos da el total que se tendrá que confrontar con la escala general.

En el diseño de una escala de puntos se realizan los siguientes pasos:

- 1). Se seleccionan y definen el número de factores comunes a todos los puestos por valorar.

- 2). Se determinan y definen el número de grados que serán distribuidos dentro de cada factor.
- 3). Los factores son ponderados, y
- 4). Se asignan valores en puntos a cada grado de cada factor.

Este sistema analiza el puesto en término de sus partes-componentes; cuenta con las siguientes:

Ventajas:

- 1). El uso de un mayor número de factores permite un verdadero análisis de los puestos a evaluar que de este modo son verdaderamente apreciados.
- 2). El proceso es relativamente sencillo y claro.
- 3). Reduce al mínimo la influencia subjetiva -- del título del o de la personalidad del --- puesto.
- 4). Los trabajadores lo aceptan con facilidad -- cuando está bien descrito y especificado.
- 5). Resume los criterios necesarios en definiciones cuidadosamente elaboradas.
- 6). Este sistema permite con facilidad la colocación de puestos claves.

- 7). Es menos susceptible de manipulación que los otros.
- 8). La consistencia y la precisión del plan aumenta con el tiempo.

Desventajas:

- 1). La selección y definición de los factores - resulta difícil y arbitraria.
- 2). La ponderación de los factores representan una limitación e impiden su aplicación a todos los grupos que integran la empresa, directivos, ejecutivos, jefes, etc.
- 3). Es necesario un adiestramiento cuidadoso de todos los que intervienen en la aplicación y elaboración del sistema.
- 4). La valuación en si misma, exige mayor tiempo que los otros sistemas.
- 5). Requiere bastante trabajo de oficina.

Método de comparación de factores: Este método es cuantitativo y analítico en su forma de aplicación, divide los puestos en sus partes componentes con el empleo de factores comunes a los puestos que se van a valorar. Selecciona puestos "claves" para los cuales establece una escala de comparación y la aplica entre ellos. Estas comparaciones se efectúan factor por factor, asignando a cada uno la parte proporcional que le corresponde de salario del puesto.

Ejemplo: Si dos de los factores fueran, requisitos mentales y habilidad, el calificador ordenaría los puestos claves en su orden decreciente, de acuerdo con los requisitos mentales en primer término, enseguida ordenaría los puestos claves en orden de importancia relativa con el factor de habilidad. Los calificadores a continuación asignan a cada factor la proporción del salario total pagado actualmente que consideran debe ser asignado a cada factor en particular; si se paga un salario de \$ 850.00 diarios, los calificadores a continuación -- asignan a cada factor la proporción que de esta cantidad debe asignarse a los requisitos mentales, y a los de habilidad; este procedimiento se repite en la medida que los puestos a evaluar requieran de mayor habilidad o esfuerzo mental, pues son diferentes los requerimientos de cada puesto en cada factor.

A medida que se van colocando los puestos claves en la tabla o escala que se diseña para la evaluación, la clasificación de los puestos se hace más sencilla, y así los puestos -- que no son claves, se pueden colocar con mayor facilidad dentro de la misma escala. A medida también que se van colocando los puestos, se van haciendo ajustes si se considera que tal o cual puesto tiene más o menos requerimientos que otros, y por consiguiente se le asigna más o menos dinero que el asignado -- para cada factor en cada puesto clave.

Los valores asignados a cada factor se suman para determinar el valor total del puesto, y entonces los puestos son ordenados de acuerdo al valor total determinado por medio del -- procedimiento anterior.

Resulta conveniente aclarar en qué consiste un puesto -- clave,..."aquellos que están claramente definidos con respecto a sus funciones y cuyos salarios no están sujetos a controversia, aquellos que evidentemente no están remunerados en exceso o en su defecto, que se encuentran distribuidos en la escala -- de salarios proporcionalmente entre los puestos de menor remuneración hacia los de salarios altos"...(42); otra opinión al respecto indica,..."los puestos claves se identifican por ser numéricamente importantes en función del número de organizaciones que lo tienen y del número de trabajadores que lo ocupan". ..(43).

Un ejemplo clásico de estos puestos en la industria sería el del supervisor de turno.

Las ventajas y desventajas que este sistema ofrece son las siguientes:

Ventajas:

- 1). Este sistema se puede aplicar a cualquier industria.
- 2). Estudia y analiza cada puesto en función de factores previamente establecidos.

...(42) LANHAM E. Ob. Cit. Pág. 478.

...(43) CISNEROS ANTONIO O. Teoría Computativa para Valuación-Objetiva de Puestos. Editorial Limusa-Wiley, S.A. México 1972. Pág. 44.

- 3). Al descomponer cada puesto en sus elementos que lo integran, toma en cuenta lo que vale cada -- uno de estos requisitos, así como de los elementos subjetivos que el trabajador pone en juego al desarrollar su trabajo.
- 4). Es de fácil manejo por el número de factores -- reducido que se emplean.
- 5). Elimina la rigidez característica del sistema -- de graduación y supera en mucho la estimación -- subjetiva del alineamiento.
- 6). Favorece una mayor justicia y una equidad interna en los pagos.

Desventajas:

- 1). Resulta difícil para algunas empresas determi-- nar sus puestos clave.
- 2). No es de fácil comprensión por parte de los --- afectados.
- 3). Al incluir estimaciones en dinero, obliga a ser más objetivos y en consecuencia, se plantean dificultades de orden distintos al que se estudia tales como económicos, técnicas, etc.
- 4). Aunque usa diversos factores, no permite una -- apreciación correcta y amplia de la realidad, y en ocasiones tiende a deformarla por su simpli-- cidad.

- 5). La implementación del sistema es lenta.
- 6). Requiere de bastante trabajo de oficina.

Todos los métodos analizados cumplen en principio con el objetivo primordial de los sistemas de valuación; que a mi juicio es el de evitar la subjetividad en la determinación de la estructura de salarios, y el establecimiento de una equidad -- interna en la distribución de los sueldos que permita una alta moral entre los trabajadores eliminan dichos métodos el que se esté cambiando constantemente la estructura de salarios tan -- sólo para ubicar mejor a un determinado puesto, según sea la -- persona que lo ocupa, o en su defecto para degradar a un puesto por la misma razón.

La implantación de un sistema u otro dependerá de:

- 1). Las necesidades de la empresa.
- 2). El número de personas y de puestos que la -- integran.
- 3). La determinación de la administración de la empresa y de la aceptación en su caso de -- los trabajadores.
- 4). Del costo que implica la implantación y del tiempo necesario que requiere.

Valuados los puestos en una empresa, con un sistema u otro, pues ya establecimos que todos tienen el propósito de eliminar la subjetividad y propiciar la equidad en el pago así como de que los empresarios, dueños, patrones, etc. busquen una sana administración y una alta moral entre sus trabajadores; los trabajadores sin embargo, se deben de ajustar al problema de la aplicación de las políticas de revisión de sueldos que tienen su base en la calificación de méritos y/o desempeño y que en el caso de los empleados de confianza, tienen en las más de las veces, una rara intervención, no siendo así con los trabajadores sindicalizados, pues ya se mencionó que ellos tienen sus revisiones de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y en ellas intervienen sus directivas. Insistiremos en que para ellos las revisiones son periódicas y generales, mientras que para los empleados de confianza son esporádicas, escalonadas, no generales y discriminatorias o por excepción.

La aplicación de aumentos por excepción o el de discriminar a algunos empleados en los aumentos de sueldos, daña la estructura de los salarios y todo el esfuerzo que se haya hecho para su implantación se viene por tierra por una desviación al aplicar los aumentos.

La Calificación de Méritos.

... "Así como las técnicas de selección juzgan a priori sobre la idoneidad del candidato para desempeñar un puesto va-

cante, la calificación de méritos juzga a posteriori dicha idoneidad"...(44)

La calificación de méritos es la base que la administración de salarios toma para determinar el incremento que ha de recibir un trabajador no sindicalizado, es decir, un empleado de confianza. Es claro que la calificación de méritos debe recaer sobre los atributos del trabajador como tal y por ende, debe ser calificado en forma objetiva sin tomar en cuenta su personalidad y su capacidad para relacionarse, sino debe impenar el desempeño de sus funciones durante un período regular.

Los factores que se califican son entre otros: calidad, cantidad, criterio, responsabilidad, disponibilidad, iniciativa, previsión, entusiasmo, etc. En la calificación, al contrario de lo que ocurre en la valuación, aquí se califica a la persona y no al puesto, ya que éste es impersonal.

Para que una calificación tenga éxito y sea objetiva y justa, ésta se debe aplicar por el jefe inmediato y ser revisada por el jefe del jefe, independientemente del control de la actuación que lleva el departamento de relaciones industriales que debe corroborar las calificaciones actuales con las últimas, este sistema permite un mejor control y evita desviaciones tales como favoritismos y discriminaciones en los aumentos de salarios.

...(44) ARIAS GALICIA Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México 1977. Pág. 338

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Objetivos de la Calificación de Méritos.

Ya dejamos establecido que la principal función de la calificación es la de servir de herramienta para aplicar los aumentos de salarios, pero además, paralelamente se cumplen otros objetivos para la organización, para el trabajador, y para el jefe.

A la empresa, le permitirá conocer a tiempo qué trabajador ha tenido un desarrollo excelente durante varias calificaciones, y en este caso es este trabajador un candidato para ascensos, y se le debe tomar en cuenta en ascensos y vacantes; la salud de la administración depende mucho de la justicia en las promociones. Así mismo, permite conocer habilidades y conocimientos que pueden ser desarrolladas en el personal, también sirve para determinar las necesidades de capacitación y de incentivos.

El trabajador que observa que se le toma en cuenta para su revisión de salarios, se esmerará en su trabajo, si además constata que su aplicación viene aparejada de un buen aumento. Convenientemente explicado por su jefe inmediato, el trabajador evitará sanciones y en su caso despidos por un desempeño deficiente.

Al jefe inmediato le permitirá dejar de calificar de una manera vaga y deficiente a sus subordinados, y mejorará su actuación como jefe, siendo más analítico y menos empírico al calificar con lo que superará el subjetivismo de las calificaciones.

Aunado a lo anterior, las empresas utilizan la calificación para determinar quienes tienen o tendrán derecho a los sistemas de incentivos.

Corresponde a la administración de la empresa la fijación de los porcentajes que se aplicarán de aumentos salariales en correlación con los puntos asignados a cada trabajador en la calificación de méritos. Y es aquí donde se presenta el problema para los empleados de confianza, pues no en todas las empresas se tiene establecido un sistema de calificación que prevea revisiones de un superior o de un departamento de Recursos Humanos, y en este caso, se corre el peligro multicitado de las desviaciones y vicios propios de la naturaleza humana, que afectarán a los empleados con su más valioso recurso: su fuerza de trabajo. Pues la unilateralidad de fijar los porcentajes es ya de por sí injusta para agregarle la unilateralidad de la calificación y el no establecimiento de una revisión de la calificación, que salvo honrosas excepciones al menos en la industria, no se da.

Periodicidad de la Calificación:

Es recomendable que se hagan de 2 a 4 veces al año, independientemente de que se tomen en cuenta los registros que se acumulen durante estos periodos, la riqueza de elementos contribuye a una calificación más sana alejada de cualquier enojo cercano.

Métodos de Calificación.

Comparación: Consiste en comparar a los trabajadores en relación con sus demás compañeros; se puede usar tres formas:

Alineamiento: Jerarquizando de mayor a menor el desempeño de cada trabajador. Tiene el inconveniente de que en una empresa de muchos trabajadores su aplicación no permite una verdadera calificación objetiva, pues necesariamente se tendrá -- que poner a uno sobre de otro aunque se haya calificado bien a dos o más trabajadores.

Por Pares: En esta forma se califica en realidad a quienes están por abajo de los demás y no permite que se haga una calificación de los que son sobresalientes y en su caso de los que cumplen con su trabajo en forma satisfactoria.

Distribución Forzosa: Este sistema parte del principio de que en una organización la actuación de la gente se encuentra distribuida en los siguientes porcentajes:

- 10% con calificación muy inferior.
- 20% con calificación inferior.
- 40% con calificación promedio.
- 20% con calificación superior.
- 10% con calificación muy superior.

En general, este método se puede aplicar a empresas de regular tamaño, pues cuando el número de trabajadores es demasiado pequeño, se presentan problemas para su distribución; y-

cuando es muy grande, las comparaciones son muy difíciles y -- las listas resultan demasiado largas.

Escalas: En este método se califica no en relación a su grupo, sino individualmente, calificando una serie de factores previamente determinados; por ejemplo, calidad, cantidad, rapidez, etc. y en cada uno de estos factores, se determina si es bueno, regular, malo, etc.

La escala puede ser continua o discontinua, la diferencia es que no se conserva el mismo orden en la escala, principalmente para que el calificador no caiga en el error de calificar simplemente tomando un renglón determinado, sino obligarlo a que lea cada factor y razone la calificación, eliminando una tendencia central.

Listas de Comprobación: Consiste esencialmente en preparar una lista de afirmaciones en las que se califican valores diferentes a cada una de las situaciones ahí planteadas, generalmente el calificador desconoce los valores de ellos pues el objetivo es que no controle la calificación; ya que de conocer ésta podría mejorar o perjudicar a sus subordinados en la intensidad de su predilección.

De este mismo método existe una variable que consiste en poner agrupadas cuatro afirmaciones, instruyendo al calificador para que solo marque dos de ellas, las que a su juicio mejor identifiquen al trabajador calificado; los supervisores o los calificadores, sienten que no se les tiene confianza al -- usar este método y por lo general manifiestan su rechazo a él.

Siendo la calificación de méritos la base para que se apliquen los aumentos de salarios, o dicho de otra forma, la base de las revisiones de salarios para los empleados, su aplicación debe ser realizada sin que sea un secreto para los trabajadores como se hace en algunas empresas; más aún en las que el trabajador participa a través de una entrevista, se debe preparar muy bien a los calificadores para aplicar estos sistemas, pues en las más de las veces ellos no alcanzan a comprender el daño que le hacen al trabajador y a la misma organización por la mala aplicación de una calificación tan importante.

La participación del calificado en la evaluación de su desempeño, trae aparejada actitudes y resultados positivos para toda la organización,..."mejora la comunicación; se produce un común acuerdo entre jefe y subordinado, pues ambos hablarán el mismo idioma en lo que se refiere a deberes y responsabilidades del empleado; permite al empleado explicar anomalías y confusiones que pueden producir un concepto equivocado de su actuación; éste se siente más satisfecho pues sabe que se interesan por su trabajo y por su futuro; la entrevista se convierte en un importante factor para motivar a los empleados, y permite preparar a nuevos candidatos a puestos más importantes, - que quizás de otro modo fueran difíciles de ocupar"...(45).

...(45) ARIAS GALICIA Fernando. Ob. Cit. Pág. 352

Conjuntamente con las calificaciones en algunas empresas en las que se aplica la administración por objetivos, al calificar la actuación de cada empleado, se prepara en forma conjunta jefe-empleado, una lista de objetivos que se han de conseguir durante el próximo periodo a calificar; el cumplimiento de estos objetivos, interviene en un porcentaje determinado -- por la administración para la calificación final que como tantas veces he citado sirve de base para la revisión de los salarios.

CAPITULO V

LA REVISION DE LOS SALARIOS:

86

- a). Salarios Mínimos.
- b). Contratos Colectivos.
- c). Contratos Ley.
- d). Contratos Individuales.
- e). Políticas Empresariales.
- f). Políticas Gubernamentales.

CAPITULO V

LA REVISION DE LOS SALARIOS.

Las revisiones de los salarios en México obedecen a disposiciones legales y/o políticas empresariales o gubernamentales. Empezaremos con las primeras:

SALARIOS MINIMOS: Se revisan cada año (últimamente cada seis meses) por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Las revisiones se hacen atendiendo los estudios que realizan las comisiones tanto regionales como nacionales que para tal efecto prevé la Ley, ..."los salarios mínimos se fijarán - cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente"...(46), así reza el artículo 570 de la Ley de la materia, y como todos sabemos dichas comisiones efectivamente realizan estudios económicos en las diferentes regiones en que se divide al país para tal efecto; pero la fijación no obedece a dichos estudios sino a presiones tanto sindicales como patronales, (el gobierno también es patrón).

En conciencia, los salarios mínimos nunca han satisfecho las necesidades que se supone deben cubrir y en tal virtud, sólo han constituido una garantía eso sí, de un ingreso mínimo.

...(46) TRUEBA URBINA Alberto y Otros. Ob. Cit. Pág. 309

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

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales"...(47) Así lo establece la fracción VI del artículo 123 constitucional, apartado "A".

Legalmente queda resuelto el problema de la revisión de los salarios mínimos, que no cumpla con los objetivos que esta

...(47) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
Editorial Porrúa. México 1973. Págs. 90 y 91.

blece la Constitución es una cosa, pero para los efectos de -- las revisiones sí los cumple, y en términos generales se cumple con el pago de ellos.

CONTRATOS COLECTIVOS: Los trabajadores amparados por un contrato colectivo de trabajo, es la clase que menos problemas tiene para que se les revisen sus salarios, tan sólo tienen -- que nombrar una buena comisión revisora para que los representen bien en las revisiones contractuales; por otro lado, tienen perfectamente delimitado en el tabulador el salario que -- les corresponde de acuerdo a la categoría que desempeñan, por lo que en el caso de ascensos (que generalmente modifican el -- salario) tampoco tendrán problemas salariales.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos que van del 397 al 400, establece lo relativo a la revisión de los contratos colectivos, mismos que un año sí y otro no, revisan además del salario las otras condiciones de trabajo (incluyendo prestaciones)... "El contrato colectivo por tiempo determinado o in determinado, o para obra determinada, será revisable total o -- parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo -- 399" Artículo 397"...(48)

... "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

...(48) TRUEDA URBINA Alberto. Ob. Cit. Pág. 184

- I). Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II). Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los -- trabajadores afectados por el contrato por lo menos"...(49)

... "La solicitud de revisión deberá hecerse, por lo menos -- sesenta días antes:

- I). Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- II). Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- III). Del transcurso de dos años, en los casos - de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

...(49) TRUEBA URBINA Alberto. Ob. Cit. Pág. 184.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. Artículo 399"...(50)

"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. Artículo 399 bis"...(51)

"Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. Artículo 400"...(52)

Tal y como se establece en los artículos 399 y 399 bis de la ley Federal del Trabajo, los contratos colectivos se revisan cada dos años y cada año en cuanto a salario por cuota diaria; los sindicatos deberán solicitar las revisiones en los términos del numeral citado (en la práctica dicha solicitud se acompaña de un pliego petitorio con emplazamiento a huelga).

...(50) TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit. Pág. 185.

...(51) TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit. Pág. 185.

...(52) TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. Cit. Pág. 185.

La empresa al acusar recibo de la solicitud, fija lugar, fecha y hora para el inicio de la revisión y las pláticas se llevan a efecto con algunos días de anticipación con el propósito de llegar a un acuerdo antes de la fecha del vencimiento la cual coincide con la fecha que se fijó para el estallamiento de la huelga.

Una vez revisado el contrato colectivo se deposita en la junta que corresponda (local o federal) y su vigencia y aplicación se ajustan a la fecha que se estableció en el mismo contrato, o en su defecto, a la fecha del depósito.

Los trabajadores amparados por dichos contratos, gozarán de inmediato de los beneficios que se obtuvieron en dicha revisión, siendo invariablemente uno de ellos, el salario. Los nuevos tabuladores se aplican sin distinción de personas, y para que el nuevo salario le toque a un trabajador, éste sólo requiere tener la categoría respectiva, sin importar su desempeño personal, claro que se entiende que dicho trabajador cumple en términos generales con el estándar en el desarrollo de su trabajo, de otra manera si no cumpliera sería dado de baja, o en su defecto, al ser sobresaliente tendría derecho a un ascenso.

Así, los trabajadores sindicalizados obtienen invariablemente sus aumentos en la misma fecha y en el mismo porcentaje que todos sus demás compañeros.

CONTRATO LEY: Para la revisión de los Contratos Ley, se aplican los mismos principios que para los contratos colectivos de trabajo, con la salvedad de que la solicitud de revisión se tiene que hacer con treinta días más en ambos casos, es decir, noventa días antes si se trata de revisión completa, y sesenta si se trata de revisión salarial.

El fundamento para la revisión de los Contratos Ley, lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos -- que van del 419 al 420.

CONTRATO INDIVIDUAL: En virtud de que la Ley Federal del trabajo no se refiere en ninguno de sus artículos a en qué momento se deban de revisar tanto los salarios como las demás condiciones de trabajo pactadas en los Contratos Individuales, debemos de entender que en este caso se aplicarán los principios generales de la misma Ley, la cual en su artículo 5º y por cuanto se refiere al salario establece: ..."Fracción V: Un salario inferior al mínimo; Fracción VI: Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; Fracción XI: Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajos de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; Fracción XIII: Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas"...(53)

...(53) CAVAZOS FLORES Baltazar y Otros. Ob. Cit. Pág. 84

Así mismo, y atento a la última fracción del artículo - en cita, son de observarse la Constitución, la costumbre los - principios generales del derecho, la jurisprudencia, la equi-- dad y los tratados internacionales del trabajo.

Por otro lado, y como es sabido la Ley Federal del Trabajo es una Ley de mínimos legales, por lo que para el caso que nos -- ocupa, "la revisión de los salarios en los contratos individua les del trabajo", se deben de aplicar los períodos que estable ce la Ley para los demás contratos, mismo período que también establece para los casos de los salarios mínimos, aunque éstos a últimas fechas y debido al fenómeno inflacionario actual se revisan cada seis meses, yendo más allá de lo que la ley esta-- blece; cabe señalar que aun cuando los contratos colectivos de trabajo y/o contratos ley tienen calendarios anuales perfecta-- mente definidos para su revisión en estas épocas, revisan los salarios cada seis meses también.

No obstante lo anterior, en los casos en que un trabaja-- dor sujeto de un contrato individual de trabajo sienta que su salario no es remunerador porque se lo han revisado en los --- períodos legales ya señalados deberá de acudir a juicio para - que sea la Junta de Conciliación y Arbitraje la que determine la procedencia o no de la demanda. Por lo que una vez más esta-- remos ante un estado de desigualdad de los trabajadores, pues-- como tantas veces he señalado, el trabajador individualmente - no tiene la fuerza ni la capacidad negociadora de los trabaja-- dores organizados, los cuales son amparados por contratos co-- lectivos, cuyas revisiones salariales son de aplicación inme-- diata e imperativa.

La revisión de los salarios de los trabajadores sujetos a contratos individuales obedece no a los períodos legales sino a las políticas empresariales, algunas veces escritas, o en su defecto, las más de las veces, a la buena disposición de los patrones.

POLITICAS EMPRESARIALES: Como todas las organizaciones, las empresas tienen sus políticas internas; las hay de precios de mercados, de personal, de ventas, etc, la parte medular de nuestro estudio surge de una de estas políticas, que en el lenguaje técnico administrativo se conoce como POLITICAS DE RECURSOS HUMANOS, dentro de ellas existen diversos sistemas y procedimientos para la aplicación de los aumentos de sueldos, específicamente para los trabajadores de confianza no sindicalizados, o mejor dicho, no sujetos a contrato colectivo de trabajo pues en este caso, las políticas serían sustituidas por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Las empresas eligen el lugar que han de ocupar dentro del mercado laboral, y así a través de una administración de sueldos y salarios, se mantienen en el lugar que la política ha marcado, ésta se ha determinado atendiendo a la oferta y demanda de la mano de obra y a la calidad de personal con el que se quiera contar.

Generalmente, estas políticas establecen aumentos anuales de sueldo, en ocasiones dependiendo de la fecha de ingreso individual de cada trabajador de confianza o empleado, u otorgando aumentos generales en la misma fecha.

En otros casos, se establecen fechas para aumentos dependiendo de los niveles o categorías, y sucede también en los aumentos generales que la fecha de revisión coincida con la fecha de revisión del contrato colectivo de trabajo del personal sindicalizado, dependiendo de esta revisión el porcentaje de aumento que se otorgará a los trabajadores de confianza.

En las declaraciones, propósitos y objetivos que anteceden a toda políticas de sueldos y salarios, se establecen una serie de principios en los cuales se deja ver que buscan la equidad y la igualdad así como la justicia en la aplicación de los aumentos. Al leer estas políticas, se convence uno de que, efectivamente, proveen la forma de alcanzar de una manera objetiva los propósitos que mencionamos, sin embargo, estas políticas se quedan en teoría, no son realizables pues en su aplicación necesariamente intervienen personas que no siempre tienen la preparación necesaria, amén de que aún teniéndola, no pueden sustraerse de aplicar criterios subjetivos al calificar la actuación de aquellos a quienes se les habrá de aumentar el sueldo.

La falta de representación o de intervención de los afectados en la revisión de los salarios, propicia que trabajadores con un desempeño excelente obtengan en ocasiones aumentos mínimos y que por el contrario, trabajadores regulares o con resultados no satisfactorios sean beneficiados en exceso con aumentos que van más allá de lo que en estricto sentido les correspondería. Sea por una mala aplicación técnica, o debido a preferencias y discriminaciones, los sistemas para los aumentos

de salarios de los trabajadores de confianza no cumplen con -- las políticas fijadas, y ya no digamos con la igualdad a que tendrían derecho de ser sindicalizados.

POLÍTICAS GUBERNAMENTALES: La mayoría de los trabajadores al servicio del estado se encuentran organizados sindicalmente, por lo que, las revisiones de sus salarios se efectúan atendiendo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo al respecto, independientemente de que es costumbre que cada 1º de Septiembre, al rendir su informe el Presidente de la República anuncie un aumento general, ya sea en cantidad o en porcentaje igual para todos los burócratas.

Los salarios de los funcionarios (secretarios, ministros, directores, subdirectores, etc), son determinados mediante decreto presidencial y su modificación o revisión no obedece a fechas ni a disposición legal alguna, sino tan solo al arbitrio del propio Presidente de la República.

En la década de los '70, los fenómenos inflacionarios y por ende las presiones de los trabajadores obligaron al gobierno no después de que el sector obrero y la clase patronal no encontraron el porcentaje necesario para equilibrar el poder adquisitivo perdido por los trabajadores, a que como árbitro último **recomendara** un ajuste salarial, recomendación que en términos generales surtió efectos de oficial sin serlo, lo que -- dió pie a que en muchos casos no se acatara tal recomendación, sobre todo en el caso de los trabajadores de confianza.

Estas recomendaciones se hicieron a partir de Septiembre de 1973 y fueron la pauta para que últimamente se realicen aumentos generales a los salarios mínimos cada seis meses, aumentos que tienen el carácter de obligatorios ya no de recomendaciones, pero que tampoco son aplicados de manera general a los trabajadores de confianza.

Como es de esperarse, cada sexenio trae sus propias políticas respecto a salarios, depende pues de éstas lo bien que les vaya a los trabajadores del gobierno y en general a la clase trabajadora, incluyendo a los sindicalizados; el Estado como gran empleador dicta las pautas a seguir en la materia de salarios y revisiones; es por tanto el termómetro que determina el porcentaje a conseguir en las revisiones contractuales y también en las individuales, si es que éstas se dan.

CAPITULO VI

ANALISIS DEL ARTICULO 25 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

98

- a). Contenido.
- b). Análisis:
 - b.1) Fracción I.
 - b.2) Fracción II.
 - b.3) Fracción III.
 - b.4) Fracción IV.
 - b.5) Fracción V.
 - b.6) Fracción VI.
 - b.7) Fracción VII.
 - b.8) Fracción VIII.
 - b.9) Fracción IX.

ANALISIS DEL ARTICULO 25 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO:

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo reglamenta - al artículo 24 de la misma Ley, que establece:..."las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares -- por lo menos, uno quedará en poder de cada parte"...(54). Como podemos ver, la Ley de la materia señala la obligación de establecer las condiciones de trabajo, sólo cuando no exista contrato colectivo, es decir, se hará siempre un contrato individual, pero como ya hemos dicho en el caso de sindicalizados las condiciones de trabajo no son necesarias pactarlas por estar contenidas precisamente en los multicitados contratos colectivos, pero ¿se establecen en los contratos individuales que no están sujetos a contratos colectivos todas aquellas condiciones que en beneficio del trabajador se deberían establecer?, porque ni duda quepa, el patrón establece tantas cláusulas a su favor como le sea posible y le alcance la imaginación; en cambio el trabajador en la mayoría de los casos, sólo se limita a firmar y en consecuencia a adherirse al contrato formulado por una sola de las partes; claro que hay quienes sostienen que es facultad del empleador por un lado escoger a sus trabajadores, y por el otro determinar la paga.

Veamos pues el contenido del artículo 25 de nuestra legislación laboral vigente:

...(54) TRUEBA URBINA Alberto. Ob. Cit. Pág. 36

CONTENIDO:

... "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I). Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón.
- II). Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III). El servicio o servicios que deben prestarse, -- los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV). El lugar o los lugares donde deba de prestarse el trabajo.
- V). La duración de la jornada.
- VI). La forma y el monto del salario.
- VII). El día y lugar de pago.
- VIII). La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley, y
- IX). Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón"...(55)

...(55) TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Ob. Cit. Pág. 36.

La última de las fracciones de este artículo, da lugar a que las partes que intervienen en la formulación del contrato individual, establezcan bilateralmente las otras condiciones - que de acuerdo con los servicios a prestar, ellos mismos consideren pertinente pero como ya hemos citado en múltiples ocasiones, el trabajador con su casi nula capacidad de negociación - en el momento de contratarse, no interviene para nada y sólo - se adhiere al formato que se le presenta.

A pesar de que el artículo tiene un carácter enunciativo y no limitativo, su carácter amplio se pierde, al menos en beneficio del trabajador, o mejor dicho en su perjuicio. Lo no pactado en el inicio difícilmente se podrá rectificar, pues de ahí en adelante, y sólo en caso de que el trabajador cambie de puesto, se le mandará a llamar para que firme su cambio de salario, si es que el cambio lo trae consigo, pues de otra forma sólo se le notificará su cambio de puesto. De cualquier forma, el trabajador nunca sabrá cuál es el salario que le corresponde a su puesto, pues esta es una facultad reservada por y para la empresa, en la que el trabajador no puede inmiscuirse. Es del dominio general que las políticas y procedimientos de sueldos y salarios son tratados con la mayor de las reservas, y casi si pudieramos decir que con celo profesional, al decir de las empresas, para evitar el pirateo de sus empleados. Claro que finalmente los empleados de una manera o de otra se enteran -- cuanto ganan sus compañeros de trabajo, y sobre todo aquellos que ocupan los mismos puestos.

Entraremos al análisis de cada una de las fracciones del multicitado artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo:

ANALISIS:

La fracción I, no reviste más interés que el que se identifique perfectamente a las partes contratantes, esto tendrá importancia para el caso de notificaciones o demandas, para señalar a quien se dirigirá cualquiera de las partes en caso de un conflicto, o en el caso de que alguna de ellas, sea extranjero, pues como todos sabemos la Ley del Trabajo, establece para ellos formas de contratación especiales.

La fracción II, reviste especial importancia en nuestro estudio, pues a los trabajadores de confianza, comúnmente se les contrata por periodos que van más allá de lo que permite la Ley, estipulando en los contratos que se les contrata por tiempo determinado "a prueba", y cuando se termina ese periodo, se les da de baja aunque subsista la materia que dio origen a su contratación, esos periodos van desde 30, 60, 90 ó más días, y en este tenor, los empleados no cuentan con la seguridad de su trabajo. Con estas prácticas, los empleadores, ahorran, aunque infundadamente, con los salarios de los trabajadores, pues mientras no son de planta, por supuesto, no les pagan las demás prestaciones que gozan aquellos trabajadores que sí lo son.

La duración del contrato individual, debe en estricto sentido, estar determinada por el servicio que se va a prestar y no por la forma que el patrón quiera dar a la contratación.

La fracción III, constituye la base para determinar el salario del trabajador, deben contener los contratos una "des-

cripción" de las funciones a realizar por el trabajador, éstas las debe de conocer el empleado, y en caso de ascensos o modificaciones que sufra su puesto, se le debe de modificar su descripción, y hacérselos saber oportunamente; todas estas modificaciones deberían traer aparejada una modificación en el salario.

Con el mismo título de puesto, y por consiguiente con las mismas obligaciones de prestar el mismo servicio, nos encontramos a muchos trabajadores, que sin embargo no obtienen el mismo salario; es por la antigüedad, dirían los patrones, pero no debemos olvidar que ésta, ya la ley la ha considerado en otros renglones, como vacaciones, primas, derechos escalafonarios, etc., y la misma Constitución señala que a trabajo igual, salario igual, sin importar sexo ni nacionalidad; y la Ley Federal del Trabajo dice lo mismo, sólo que da la posibilidad de que existan diferencias de salario, si se dan diferencias en cuanto a las condiciones y a la eficiencia en que se presten los servicios; lo cual nos ofrece una vez más la oportunidad de señalar la discriminación de que es objeto el trabajador de confianza, y en el caso de nuestro estudio, el empleado, pues los trabajadores sujetos a un contrato colectivo que obviamente contiene un tabulador, no tendrán jamás la posibilidad de que hayan diferencias en sus salarios ocupando un mismo puesto, so pena de que incurra en una violación la empresa.

Como señalamos al mencionar los sistemas y procedimientos que se utilizan para la revisión de los salarios en las empresas en cuanto a los empleados de confianza; todos ellos per

siguen la búsqueda de la equidad y justicia interna al aplicarlos, la exacta distribución de los ingresos, el logro de una sana administración de salarios y que con todo exista un inmejorable ambiente de trabajo, se viene por tierra cuando dos trabajadores ocupan el mismo puesto y tienen diferente salario.

Al comentar la fracción IV, diremos que es una regla general que los patrones se reserven el derecho de cambiar de lugar o mejor dicho, de localidad donde haya de prestarse los servicios, lo cual no tendría importancia si previniera que siempre y cuando fuera aceptado por el trabajador; pero al no tener éste esta opción, incurre en desobediencia en caso de no aceptar el cambio, claro que en la mayoría de las ocasiones los cambios traen consigo mejoras económicas, pero existe la posibilidad de que esta facultad se use para deshacerse de un trabajador que - pudiera no convenir a los intereses de la empresa (por ejemplo un empleado sindicalista).

La duración de la jornada a que se refiere la fracción V, no tendría mayor relevancia, si en efecto, la ley señala una -- misma duración máxima sin hacer diferencia de si es de confianza o no; pero, también en este renglón es tratado con diferente criterio el trabajador de confianza, pues alegando un trato más-elástico para él, los empleadores, comúnmente no les pagan el - tiempo extra, y todos sabemos que sobre todo en los departamentos de contabilidad, ya sea en los cierres de mes o en los de - ejercicio anual, los empleados de estas áreas amanecen, o en el mejor de los casos se desvelan con las conocidas consecuencias, (problemas conyugales por llegar tarde sin justificar un ingreso extra, y lo que es más extraño, en juicio).

Ahora bien la fracción VI, nos indica la obligación de consignar dos cosas: la forma de pago, que debe apegarse a lo establecido en el artículo 123 constitucional en su fracción X y en los extremos del numeral 84 de la Ley de la materia, al señalar *ambos* que se debe pagar en efectivo el salario por cuota diaria; por otro lado el monto del salario, lo cual ciertamente en todos los contratos se establece, y aunque el trabajador no interviene en la determinación y tan sólo se adhiere al que el patrón unilateralmente le ofrece, el problema no radica ahí, es decir, en el salario inicial; pues como ya dijimos de alguna manera está aceptado, la revisión de éste, mejor dicho la periodicidad con que se ha de revisar y la cuantía o porcentaje en que en cada ocasión se habrá de incrementar; el futuro del trabajador y de su familia, en manos del patrón.

Omitida por el patrón la facultad de revisar o intervenir en la revisión de los salarios, ¿de su salario; el trabajador seguirá adheriéndose a las modificaciones; tampoco se establece que los aumentos de salarios se ajustarán a las políticas de la empresa, dejando en un estado de indefensión al trabajador de confianza, con la sola oportunidad de ocurrir ante los tribunales del trabajo para demandar una nivelación de salario atento a lo que dispone el artículo 57 de la Ley Laboral.

Como tantas veces hemos citado, el empleado es tratado discriminadamente pues los trabajadores sindicalizados nunca se verán en esa necesidad, que aunque legal, el empleado que la intente posiblemente sea separado de su trabajo, o lo que es peor, si se le había tratado mal, ahora se le tratará peor, o como se dice en el argot laboral "a la congeladora".

No podemos dejar de reconocer que la negociación de los salarios sí se presenta en los verdaderos empleados de confianza, a los que he llamado "altos funcionarios", a ellos aunque no en todos los casos, sí se les permite intervenir en la determinación de sus salarios y en su revisión así como en el porcentaje en que habrá de incrementarse.

Constituye a mi juicio una lamentable omisión el que la Ley no señale la obligatoriedad de establecer la periodicidad de la revisión de los salarios en el caso de que no exista contrato colectivo, el mismo artículo 25 debería contenerlo, no se puede soslayar algo tan trascendente en la relación laboral; el salario constituye principalmente la contraprestación del servicio prestado, y si para los contratos colectivos la Ley prevé las revisiones, de la misma manera debería establecerse para los individuales, con más razón en atención a su menor capacidad y fuerza para negociar y para contratar.

La fracción VII deberá estar ajustada a los que dispone el artículo 88 de la misma Ley de la materia que dice: "...Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores"...(56)

En la práctica se les paga semanalmente a los trabajadores sindicalizados, sin importar el trabajo que desempeñen, y así mismo, se les paga quincenalmente a los trabajadores de confianza o no sindicalizados, tampoco se toma en cuenta la labor que realicen solo como ya se dijo, cuenta si están o no sindicalizados.

...(56) CAVAZOS FLORES Baltázar y Otros. Ob. Cit. Pág. 154.

En realidad, la desventaja de cobrar quincenalmente es de que existen en el calendario más meses de 31 días que de 30, y como sabemos sólo uno de 28; entonces el trabajador tiene un ingreso equivalente a 360 días, que no tiene el año sino 365. Así el salario de los empleados de confianza, se fija por mes y no por día, lo cual es un inconveniente y una incongruencia ya que en las altas de los trabajadores ante el INSS se les determina salario diario, no mensual.

La fracción VIII, no tiene aplicación directa con nuestro tema, pero de todos modos si hemos señalado la discriminación, diremos también que para los empleados de confianza, la obligación de capacitar, o el derecho para capacitarse, está muy lejos de alcanzarlos pues, el patrón tiene la facultad de nombrar a los representantes de él en las comisiones mixtas de capacitación y desarrollo, y éstas, no pugnan porque a ellos les llegue la capacitación, sobre todo porque nuestros empresarios aún no ven en ella una inversión; en consecuencia, solo dan capacitación a quienes les pueden ocasionar problemas, sobre todo de índole colectivos. Los sindicalizados sí reciben la capacitación, los empleados reciben solo adiestramiento.

La última de las fracciones la comentamos al principio de este capítulo, y esta fracción la IX, resulta ociosa ante lo ya abundado en relación a la nula capacidad para negociar de los trabajadores de confianza o de los empleados al contratarse, o en su caso al revisar sus salarios. Volvemos a repetir, el contrato individual es formulado al libre arbitrio del patrón y para el trabajador sólo constituye un acto de adhesión forzosa, -

sin más alternativa que el aceptar las condiciones allí plasma-
das. Dicho de otro modo: o lo toma o lo deja.

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

CONCLUSIONES:

PRIMERA: La revisión de los salarios de los empleados de confianza debe darse atendiendo a los períodos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, los cuales han de aplicarse supletoriamente en los contratos individuales de trabajo.

Hemos visto que en la práctica este fenómeno no se presenta y por tanto para que se respeten estos principios generales de derecho, es menester que los trabajadores de referencia acudan a juicio con la afectación directa de sus ingresos derecho vital para los trabajadores; lo anterior nos lleva a proponer la siguiente modificación en nuestra legislación laboral:

- a). Modificar el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que al igual que el artículo 399 y 399 bis se determine en él la obligatoriedad de establecer la época de revisión tanto de los salarios como de las prestaciones en los contratos individuales.

Se propone la siguiente redacción:

Artículo 25...Fracción VI: La forma y el monto del salario inicial; y la periodicidad de su revisión futura. En ningún caso el aumento al salario será menor al fijado por la Comisión Nacional para los Salarios Mínimos.

b). Así mismo, se debe crear un artículo dentro del Capítulo V del Título segundo "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO", que establezca la obligación de dar publicidad al tabulador de salarios de los empleados de confianza (práctica que ha iniciado el gobierno federal) y que por qué no, del tabulador general que incluya a los verdaderos trabajadores de confianza.

Se propone la siguiente redacción:

"Artículo 86 bis: Los patrones deberán publicar el tabulador que contenga los salarios de aquellos puestos que no sean sujetos de contrato colectivo".

SEGUNDA: Las prestaciones en efectivo o en especie que junto con el pago por cuota diaria integran el salario, han sido generalmente superiores en cuantía a las prestaciones de los trabajadores sindicalizados. Sin embargo, a últimas fechas esta diferencia en la cuantía se ha visto reducida y en muchos casos superada, pues quizás por la crisis y dado que los empleados de confianza no constituyen riesgo político alguno, los patrones no han modificado éstas, por el contrario y en estricto respeto a nuestra Ley Federal del Trabajo observan al texto el artículo 184, que dice que las condiciones de trabajo convenidas en los contratos colectivos se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario, disposición que aparece invariablemente en todos los contratos colectivos de trabajo, - al menos en la región Coahuila de Zaragoza-Minatitlán. Por lo anterior se propone modificar dicho artículo, suprimiendo de la fracción la frase "salvo disposición en contrario", así las cosas no que darían marginados los trabajadores de confianza de los beneficios que reciben los trabajadores de base.

Se propone la siguiente redacción:

Artículo 184: Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderá invariablemente a los trabajadores de confianza. Su aplicación se hará en los mismos términos que para los trabajadores sindicalizados.

TERCERA: Los contratos individuales de trabajo son redactados unilateralmente por los empleadores. Los trabajadores de confianza al contratarse se adhieren a este contrato, sin participar en manera alguna en el establecimiento de las condiciones de trabajo que regirán la relación futura, y aunque afirmarlos de conformidad pudiera decirse que están de acuerdo con él, lo cierto es que no tienen más alternativa o dicho de otro modo, no contratan, no negocian tan sólo se adhieren.

Al igual que los contratos mercantiles y ahora los contratos de arrendamiento deben de ser sancionados por la Procuraduría Federal del Consumidor, los contratos individuales de trabajo deben de ser sancionados por la Procuraduría Federal del Trabajo, a través de sus procuradores en las Juntas de la competencia que se trate.

Su reglamentación se puede consignar en el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera:

Artículo 26: El escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 que anteceden, deberán ser sancionados por la Secretaría de Trabajo para que ésta a través del procurador de traba-

jo competente califique dicho formato. La omisión de esta disposición traerá para el patrón una sanción en los términos del artículo 994 fracción V.

CUARTA: Los escritos en que se asientan las condiciones de trabajo y que constituyen los contratos individuales, generalmente se hacen por triplicado pero es común que no se le en tregue al trabajador su tanto.

No sería ocioso agregar al texto del artículo 24, la -- obligatoriedad de que se haga constar fehacientemente en los - mismos formatos que el trabajador ha recibido su tanto del mis mo.

Se propone la siguiente redacción:

Artículo 24: Las condiciones de trabajo deben de hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos-aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, debiendo invariablemen te firmar el trabajador de haber recibido su tanto.

QUINTA: Los empleados de confianza que no los trabajado res de confianza se identifican con las inquietudes de los tra bajadores sindicalizados, podemos afirmar que quieren ser sindicalizados, la Ley les otorga dicho derecho, la Constitución-misma lo establece; la primera en el artículo 354 y demás y la segunda en la fracción XVI del artículo 123. Sin embargo, teme rosos de las persecuciones. "congelamientos", y purgas que su-

fren quienes manifiestan sus inquietudes sindicalistas legítimas y ante la alternativa de pasar a engrosar las filas de los desempleados cuyos índices según cifras oficiales no es alarmante, se abstienen de participar en cualquier movimiento de esta naturaleza.

Siendo la sindicalización de los trabajadores una institución de carácter público, se debe promover o mejor dicho garantizar la integración a los sindicatos de los empleados de confianza, a quienes no se les debe confundir con los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, más en todo caso si los sindicatos ya constituidos no integran a los empleados de confianza como sus miembros, las autoridades laborales debieran promover la constitución de sindicatos de empleados de confianza.

Al respecto, se debe incluir dentro de las atribuciones de los inspectores del trabajo la siguiente:

Artículo 541...Fracción IX: Asegurarse de que exista -- sindicato constituido que represente los intereses de los trabajadores cuando se reúnan las condiciones para ello, tanto para los efectos de los trabajadores manuales como para los de confianza.

La fracción anterior no se tomará como patrocinio de -- conflicto en contra de los patrones.

SEXTA: Por funciones de confianza establece la Ley Federal del Trabajo, que únicamente se deben considerar como tales las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón (no de sus representantes) dentro de la empresa o establecimiento. Sin embargo, la determinación de la categoría de trabajador de confianza, no atiende en la práctica al espíritu del Artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, sino a la negociación colectiva, es decir, a lo que pacten empresa y sindicato, sin tomar en cuenta el criterio del trabajador que ocupe dicho puesto.

Así como para que un contrato individual de trabajo -- tenga validez deberá ser sancionado por la Secretaría del Trabajo a través de su procurador, es necesario que éstos estén debidamente instruídos para que puedan determinar si de las condiciones de trabajo establecidas en un contrato individual se desprenden si un trabajador es o no de confianza.

A P E N D I C E

TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

Jubilación de Trabajadores de Confianza.

Si se jubila un trabajador de confianza aplicándole cláusulas del contrato colectivo de trabajo, éstas deben tomarse en consideración íntegramente, - tanto en lo que beneficie como en lo que pudiera perjudicar al trabajador, con mayor razón si en el convenio celebrado con el mismo se estipula la aplicación del referido contrato colectivo.

Amparo directo 6761/61.- Ferrocarriles de México.- 30 de Abril de 1972.- 5 votos.- Ponente: Angel Carbajal.

Nivelación, Acciones de, y de Diferencia de Salarios.

En la práctica forense en materia de derecho del trabajo, se confunden frecuentemente las acciones de nivelación de salarios y diferencia de salarios. La primera se fundamenta en el principio de -

la igualdad del salario consignado en la fracción - VII del artículo 123 constitucional y en los artículos 5º, fracción XI, y 56 de la Ley Federal del Trabajo y surge cuando a uno o a más trabajadores se les paga menor salario del que se cubre a otro u otros trabajadores en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, la misma clase de trabajo o igual jornada.

Ahora bien, la acción por diferencia de salarios se basa en el principio de que todas aquellas personas ligadas por una relación de trabajo, deben percibir cuando menos el salario mínimo establecido en la Ley Laboral, y cuando esto no sucede, pueden pedir el pago de la diferencia de salarios existente entre el que percibía el trabajador y el mínimo legal, puesto que en esos casos el patrón infringe las disposiciones contenidas en el artículo 123 --- constitucional, fracción VI, así como los artículos 5º, fracción V, y 85 de la Ley Federal del Trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 266/72.- María de los Angeles Dorantes Bernal.- 31 de enero de 1973.- Ponente: Ricardo Gómez Azcárate.

Petroleros, Jubilación de los Trabajadores de Confianza.

Como la jubilación es un derecho extralegal de origen contractual, que ha sido otorgado por Petróleos Mexicanos sobre la base de que las pensiones se calculen tomando en cuenta lo que se ha definido en el contrato colectivo como 'salario ordinario', es de reconocerse que tratándose de este tipo de percepciones, resulta inaplicable lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo; ya que la intención manifiesta de la empresa al aceptar pagar la jubilación en la forma estipulada, o sea sobre la base del salario tabulado, la renta de casa y el fondo de ahorros, con exclusión de cualquier otro concepto, es para que la pensión respectiva se calcule sobre esa base y no bajo ninguna otra; lo que de no hacerse extensivo a los trabajadores de confianza de la empresa, implicaría que éstos quedaron al margen de tal beneficio, pues si las cláusulas del contrato colectivo que norma la jubilación no son aplicables a los empleados de confianza, entonces estos no tendrían derecho a la mis

ma, desde el momento en que en sus contrataciones - individuales de trabajo no se han incorporado estipulaciones sobre el particular. Además, si el derecho de jubilación se basa en el contrato colectivo de trabajo, la aplicación de sus disposiciones debe ser íntegra y no parcial.

Amparo directo 1368/68.- Adolfo Miguel Ceballos -- Ochoa.- 9 de abril de 1969.- Unanimidad de 5 votos.
Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Salarios, Nivelación de los. Carga de la Prueba.

La acción de nivelación de salarios, fundada en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, impone al que la ejercita la obligación de probar - los extremos del mencionado precepto; o sea, que -- desempeña un trabajo idéntico al que desempeñan --- otro u otros trabajadores conforme a una jornada -- igual y en condiciones de eficiencia también iguales, tanto en cantidad como en calidad, ya que la - ecuación de que a trabajo igual debe corresponder -

salario igual, exige que la igualdad de trabajo entre el que lo desempeña y el que demanda la nivelación con el trabajo comparado, sea completa e idéntica en todos los aspectos, para que no se rompa el equilibrio de la ecuación y el salario resulte realmente nivelado.

Amparo directo 3414/68.- Sabino Martínez Agustín.- 23 de abril de 1969.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Trabajadores de Confianza. El contrato -- colectivo de trabajo no es aplicable en perjuicio de los.

Si bien conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, los Contratos Colectivos son aplicables a todas las personas que trabajan en una empresa, también es verdad que si el trabajador es un trabajador de confianza, no puede aplicársele el contrato en su perjuicio cuando su contratación no parece derivar del Contrato Colectivo de Trabajo, sino de un acuerdo extraño al mis-

mo, si de una cláusula se deriva que la empresa -- tiene otras divisiones distintas a aquéllas en que realiza las obras materia del Contrato Colectivo - de Trabajo; y si conforme a dicha cláusula adqui-- ría la obligación de ocupar en esas otras divisio-- nes a los trabajadores que hubiera despedido por - la terminación de una obra, debe presumirse que es cierta la afirmación del trabajador de que fue con-- tratado para prestar servicios en forma indefinida-- en las distintas obras que ejecuta la empresa en -- distintos lugares de la República, pues con la cláu-- sula citada se probó que la demandada tiene otras - divisiones en que ejecuta otras obras.

Amparo directo 9801/67.- Esteban Castelum Orozco.-- 30 de abril de 1969.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

*Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, -- Secretaría General, Departamento de Investigación-- Jurídica. Jurisprudencias y ejecutorias de la Su-- prema Corte de Justicia de la Nación.
Tomo I. México, D.F.

Despido Justificado de Trabajador de Confian

za.

Si al empleado de confianza se le otorgan de terminadas facultades y al desempeñarlas se excede, tomándose atribuciones que le han sido prohibidas, - su conducta implica que se pierda la confianza en él depositada y el despido, por lo mismo, deberá considerarse justificado.

Ejecutoria: Informe 1976 2a. Parte, 4a. Sala PP. 16 y 17.- A.D. 5736/75. Wilfred Edwin Wiegand Behr. 22 de Julio de 1976. U.

Empleado de Confianza, Separación de los.

No consignándose en el artículo 123 fracción XXII, de la constitución federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no lo ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido -

de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

Jurisprudencia: Apendice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 81 p. 91.

Nivelación de Salarios. Carga de la Prueba.

Corresponde al trabajador la prueba de que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, cantidad, calidad, eficiencia y jornada, que aquél de categoría superior, con el que pretende la nivelación.

Jurisprudencia: Apendice 1975, 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 148 p. 147.

Trabajo superior y diverso al contratado. - Prueba idónea para acreditarlo.

La prueba idónea para acreditar que un trabajador desarrolla labores distintas y superiores -

a las correspondientes al cargo que oficialmente --
ostenta, es la pericial.

Ejecutoria: Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala, pp.
42 y 43.- A.D. 2091/75. Elena Laforja Hernández. -
15 de enero de 1976. U. Precedentes: A.D. 4320/69.
Federico Gutiérrez Flores y coags; A.D. 6399/66, -
Margarita Cárdenas Moreno; A.D. 5288/66. Humberto-
Felipe Orozco.

Prueba Carga de la. Salario remunerador.

Quando el trabajador, en ausencia de con--
trato colectivo, reclama el pago de salario remun--
erador que según él merece por las características--
cualitativas y cuantitativas de los servicios que--
presta al patrón, al trabajador le corresponde, de
conformidad con el artículo 763 de la Ley Federal--
del Trabajo, allegar las probanzas relativas a fin
de que la Junta, de conformidad con la facultad --
que le confieren los artículos 765 del Ordenamien--
to invocado y el inciso b) fracción XXVII del ar--
tículo 123 constitucional, a fin de que pueda re--
solver lo que en derecho proceda.

Ejecutoria: Informe 1985. 2a. parte, 4a. Sala, p.
72.- A.D. 5386/74. José Tranquilino Granados Gtez.
20 de marzo de 1975. 5 v.

Salarios, Nivelación de los.

Aún cuando es verdad, que el término "trabajo igual" que consigna el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se relaciona también, y no en forma exclusiva, con la identidad de categoría, de cargo, o de designación, respecto de los trabajos de una empresa, es ilógica la conclusión de que por esa simple identidad, la remuneración -- que deba pagarse por sus servicios a los trabajadores que tengan la misma categoría, o designación, -- deba ser necesariamente igual, pretendiendo desconocer que tal remuneración debe corresponder más directamente y sobre todo, a la cantidad del trabajo desempeñado, según se desprende del artículo citado por lo cual, no debe interpretarse ese precepto tomando únicamente en cuenta la categoría o designación del puesto para los que han sido nombrados los trabajadores, sino también las labores que realmente ejecutan.

Jurisprudencia: Apendice 1975. 5a. parte, 4a. Sala, Tesis 232 pp. 217 y 218.

Trabajador de Confianza, Derechos de preferencia de él.

Tratándose de puestos de confianza, el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o en su perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza -- que le merzcan los candidatos; por ende, no basta contar con las mejores calificaciones obtenidas en un curso de capacitación, ni el hecho de contar -- con mayor antigüedad de departamento, pues el resultado del examen de referencia y la antigüedad temporal, no obligan al patrón a otorgarle al trabajador el puesto de confianza, porque tales exámenes de capacitación y antigüedad, podrán ser criterios de elección atendibles por el patrón, pero que no lo vinculan.

Ejecutoria: Informe 1976, 2a. parte, 4a. Sala, p.42 A.D. 1606/76. Manuel Rueda Ortiz, 2 de agosto de 1976. U.

*ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980. 50a. Edición. Ed. Porrúa, S.A.

México 1983.

Salarios, Pago de diferencias de los. Car
ga de la Prueba.

No habiendo demostrado el trabajador que haya desempeñado las labores correspondientes a la categoría que demanda, ni en su cantidad y calidad y menos en las condiciones de eficiencia -- respectivas, carece de acción para reclamar el pago de las diferencias de salarios que pretende.

A.D. 5347/70.- Ferrocarriles Nacionales de México.
10 de noviembre de 1971. U. Volúmen 35 7a. Epoca.
5a. parte, p. 49. 4a. Sala.

*SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Revista Mexicana del Trabajo. No. 1, Tomo IV. Enero-Marzo 1974. 7a. Edición.

A N E X O

ESTUDIO SOBRE EL COSTO DE LA VIDA EN LA ZONA COSOLEACAQUE-MINATITLAN, VER.

ABRIL DE 1987

ARTICULO	CONSUMO	PRECIO UNITARIO (INCLUYE IVA)	COSTO DIARIO
MOBILIARIO			
Cama doble	Cada 5 años	\$ 97,000.00	\$ 53.15
Cama sencilla	Cada 5 años	87,000.00	47.67
Ropero	Cada 10 años	59,500.00	16.30
Comedor	Cada 5 años	180,000.00	98.63
Estufa de gas	Cada 5 años	194,000.00	106.30
Lavadora	Cada 3 años	145,000.00	132.42
Refrigerador	Cada 5 años	225,000.00	123.27
Cacerola	Cada año	6,900.00	18.91
Vajilla	Cada año	55,000.00	150.00
Radio	Cada 3 años	20,000.00	18.20
		Suma	764.91
UTILES ESCOLARES			
Lápices	60 cada año	66.00	9.04
Cuadernos	25 cada año	459.00	31.43
Lápices de colores	12 cada año	679.00	22.32
ENTRETENIMIENTO			
Cine	5 personas 1 vez por semana	600.00	426.57
ROPA TRABAJADOR			
Pantalón	2 cada 6 meses	10,300.00	144.44
Camisas	3 cada 6 meses	8,875.00	147.91
Camiseta	3 cada 6 meses	1,800.00	30.00
Calzoncillos	3 cada 6 meses	1,400.00	23.33
Calcetines	6 cada 6 meses	895.00	29.83
Chamarra	1 cada año	19,000.00	52.77
Zapatos	1 cada 6 meses	9,899.00	54.99
		Suma	483.27
ROPA ESPOSA			
Vestido	3 cada 6 meses	18,000.00	300.00
Sweter	1 cada año	13,000.00	36.11
Blusa	2 cada 6 meses	8,000.00	88.88
Portabusto	2 cada 6 meses	4,000.00	44.44
		Suma	469.43
Pantaleta	5 cada 6 meses	2,835.00	47.25
Fondo	1 cada 6 meses	3,000.00	16.67
Zapatos	1 cada 6 meses	9,875.00	54.86
Falda	2 cada 6 meses	10,000.00	111.11
		Suma	119.89

ARTICULO	CONSUMO	PRECIO UNITARIO (INCLUYE IVA)	COSTO DIARIO
ROPA HIJO MAYOR			
Pantalón	2 cada 6 meses	\$ 5,835.00	\$ 64.83
Camisa	3 cada 6 meses	6,000.00	100.00
Camiseta	3 cada 6 meses	2,500.00	41.66
Calzoncillos	3 cada 6 meses	1,200.00	20.00
Calcetines	6 cada 6 meses	850.00	28.33
Chamarra	1 cada año	8,000.00	22.22
zapatos	1 cada 6 meses	8,089.00	44.93
		Suma	321.99
ROPA HIJA MEDIANA			
Vestido	3 cada 6 meses	8,750.00	145.83
Fondo	2 cada 6 meses	1,800.00	20.00
Pantaleta	2 cada 6 meses	885.00	9.83
Calcetas	6 cada 6 meses	685.00	27.83
Sweter	2 cada año	6,800.00	37.77
Zapatos	1 cada 6 meses	14,000.00	77.77
		Suma	314.05
ROPA HIJO MENOR			
Pantalón	3 cada 6 meses	4,880.00	81.33
Camisa	3 cada 6 meses	3,950.00	65.83
Playera	6 cada 6 meses	1,200.00	40.00
Calzoncillos	6 cada 6 meses	800.00	26.66
Calcetines	6 cada 6 meses	600.00	20.00
Sweter	1 cada año	8,000.00	22.22
Zapatos	1 cada 6 meses	8,000.00	44.44
		Suma	300.49
ROPA DE CASA			
Sábanas	3 cada año	7,795.00	64.95
Colchas	3 cada año	24,900.00	207.50
Cobija	3 cada año	8,250.00	68.75
Toalla	5 cada año	7,300.00	101.36
Almohadas	2 cada año	6,000.00	33.33
Fundas	5 cada año	4,300.00	59.72
		Suma	535.65
HABITACION			
Renta	1 cada mes	35,000.00	1,166.66
Luz	1 cada bimestre	11,000.00	183.33
Gas	2 cada mes	4,500.00	75.00
Agua	1 cada bimestre	3,000.00	50.00
		Suma	1,474.99
TRANSPORTE			
Trabajador	(Coatz)	10 cada semana	380.00
	(Acayucan)	10 cada semana	635.00
			917.14

ARTICULO	CONSUMO	PRECIO UNITARIO (INCLUYE IVA)	COSTO DIARIO
ARTICULOS VARIOS			
Jabón para baño	2 cada semana	\$ 234.00	\$ 66.85
Detergente	2 cada semana	918.00 Kg.	262.28
Escoba	1 cada bimestre	1,270.00	21.16
Trapador	1 cada 4 meses	1,408.00	11.73
Cubeta	1 cada 3 meses	1,150.00	12.77
Focos	2 cada mes	350.00	23.33
Navaja de afeitar	2 cada 6 meses	200.00	2.22
Cepillo de dientes	1 cada 4 meses	439.00	3.65
Peines	1 cada mes	400.00	13.33
Pasta de dientes	1 cada mes	835.00	27.83
Fibras	1 cada mes	408.00	13.60
Toallas sanitarias	3 cada mes	1,450.00	145.00
Papel sanitario	1 cada mes	1,400.00	46.66
Hilo y aguja	1 cada bimestre	200.00	3.33
Crema	1 cada mes	1,800.00	60.00
Peluquería	1 cada mes	1,400.00	46.66
Shampoo	1 cada mes	1,545.00	51.50
Servilletas	1 cada mes	1,205.00	40.16
ALIMENTACION			
Carne de cerdo	1 cada semana	2,400.00	342.85
Carne de res	1 cada semana	2,200.00	628.57
Leche	1.5 diario	500.00	750.00
Huevos	1 cada semana	1,530.00 Reja	216.57
Plátano	2 semana	250.00	71.42
Naranja	6 cada semana	3,000.00 ciento	428.57
Chile serrano	.25 cada semana	1,600.00	57.14
Zanahoria	1 cada semana	380.00	54.28
Tomate verde	1 cada semana	650.00	92.85
Jitomate	2 cada semana	600.00	171.42
Papa blanca	1 cada semana	600.00	85.71
Cebolla	1 cada semana	600.00	85.71
Arroz	1 cada semana	442.00	63.14
Café molido	2 cada mes	3,000.00	200.00
		Suma	3,124.21
Fríjol	3 cada semana	520.00	222.85
Sal	.25 cada semana	118.00	4.20
Azúcar	2 cada semana	185.00	52.85
Pan blanco	4 diarios	45.00	180.00
Pan dulce	4 diarios	80.00	320.00
Tortillas	1 diario	180.00	180.00
Pasta para sopa	3 cada semana	200.00	85.71
Aceite	1/2 cada semana	980.00	70.00
Pollo	1 cada semana	2,500.00	357.14
		Suma	1,472.48

MINIMO SUFICIENTE \$ 11,344.66.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA.

ARIAS GALICIA Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas. México - 1977.

CAVAZOS FLORES Baltazar y otros. Nueva Ley - Federal del Trabajo Tematizada y Sistemizada. Editorial Trillas. México 1983.

C. WILSON RANDLE. El contrato colectivo. Editorial Letras. México 1958.

CISNEROS ANTONIO O. Teoría Computativa para-valuación objetiva de puestos. Editorial Limusa-Wiley, S.A. México 1972.

CHUDEN/SHERMAN. Administración de personal. Editorial C.E.C.S.A. México 1979.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa. México 1976.

LAROUSSE USUAL DICCIONARIO. Editorial Larousse. México 1974.

GARCIA-PELAYO y GROSS Ramón. Diccionario Larousse Usual. Editorial Larousse. México 1974.

GUERRERO Equerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1979.

INES PEIRO José. El análisis de puestos y las posibilidades que ofrece su aplicación. Editorial Limusa. Monterrey, N.L. México 1970.

LANHAM E. Valuación de puestos. Editorial C.E. C.S.A. México 1976.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los salarios. Manual de Educación Obrera. Ginebra 1977.

TRUEBA URBINA ALBERTO y Otros. Ley Federal del Trabajo de 1970. Reforma Procesal de 1980. Editorial Porrúa. México 1983.