



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

" ARAGON "

EL SALARIO MINIMO AL MARGEN DEL
TRATADO DEL LIBRE COMERCIO

T E S I S

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



ENEP
ARAGON

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Aragón

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTORICOS

- | | |
|--|---|
| 1.- CONCEPTO | 1 |
| 2.- NOCIONES GENERALES | 3 |
| 3.- ORIGEN DE ORGANIZACION PARA ALCANZAR EL SALARIO MINIMO | 7 |

CAPITULO SEGUNDO EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO OBRERO (ANTE EL SALARIO MINIMO)

- | | |
|--|----|
| 1.- EL SALARIO MINIMO SEGUN EL ARTICULO 50. CONSTITUCIONAL | 22 |
| 2.- EL MOVIMIENTO OBRERO Y SU INTEGRACION AL SALARIO | 34 |
| 3.- EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO | 40 |
| 4.- ORIGEN DEL TERMINO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL | 43 |

CAPITULO TERCERO DISTINCION DE CONCEPTO Y SU APLICACION ANTE LOS DIFERENTES FENOMENOS QUE SE GENERAN EN MATERIA LABORAL

- | | |
|--|----|
| 1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU CONCEPTO | 46 |
| 2.- DE ACUERDO AL ALCANCE CONSTITUCIONAL | 49 |
| 3.- DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 28 DE AGOSTO DE 1931 | 52 |
| 4.- DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 | 58 |

I N D I C E

	Pág.
5.- DE ACUERDO A LA REFORMA DE 1980	61
CAPITULO CUARTO	
EL SALARIO MINIMO COMO UNA FUNCION	
EMINENTEMENTE SOCIAL	
1.- EL SALARIO MINIMO NORMATIVO POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS	65
2.- LA ASTUCIA DEL PATRON PARA INTERPRETARLA Y DESPOJAR AL TRABAJADOR DE SU DERECHO CONSTITUCIONAL (CONTRATOS COLECTIVOS)	75
3.- LA INAPLICABILIDAD DE LA PROTECCION DEL SALARIO	83
4.- LA NO APLICACION DE ESTA PROBLEMATICA DE TIPO SOCIAL POR LA LEY MEXICANA	93
5.- EL DESPLAZAMIENTO DEL SALARIO MINIMO ANTE EL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO	108
6.- EL OBRERO MEXICANO ANTE LA LUCHA POR LA REIVINDICACION DE SU PROPIO SALARIO	123
CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFIA	135

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

Con este trabajo daremos a conocer a los lectores de una manera sencilla la necesidad que tuvieron los trabajadores mexicanos para alcanzar un salario mínimo.

En el capítulo primero conoceremos de una manera general el origen y evolución del salario mínimo, en varias de sus etapas históricas dejando claros los antecedentes y circunstancias que dieron lugar a su creación, también recorreremos la consideración que sobre el salario mínimo tienen en otros países a manera de derecho comparado.

En el capítulo segundo entramos al estudio del salario mínimo frente al derecho mexicano, indicando sus bases constitucionales y leyes reglamentarias.

En el capítulo tercero daremos a conocer los avances que sobre el salario mínimo se han dado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, Contratos Colectivos y Contratos-Ley, en sus diferentes momentos.

En el capítulo cuarto daremos a conocer la obligación que tiene el Estado para vigilar el cumplimiento de la fijación de los salarios mínimos en México, a través de

Organismos Especiales o Comisiones.

Así también damos a conocer el estudio minucioso que hacen los patronos a sus Contratos Colectivos, Contratos -Ley en cada revisión de los mismos.

En éste capítulo entramos también a la explicación de un tema fundamental para nuestro trabajo de investigación, dándolo a conocer desde nuestra perspectiva social, partiendo del GATT, hasta lo que es y puede ser para nuestro país el Tratado del Libre Comercio con relación al salario mínimo y su falta de seguridad que podía representar para nuestra clase trabajadora; partiendo de la base de que en México hay historia ya escrita e historia que se está construyendo ante nuestros propios ojos. Esta cercanía de lo que acontece, aunada al incensante tropel de los acontecimientos, dificulta grandemente nuestra capacidad para juzgar con responsabilidad histórica, cómo debemos actuar ante el hecho que determinará la esencia misma de la nación mexicana en el siglo XXI, la incorporación del país a la economía norteamericana, por medio de la firma de un Tratado de Libre Comercio: Canadá, Estados Unidos y México.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- CONCEPTO.

2.- NOCIONES GENERALES

3.- ORIGEN DE ORGANIZACION PARA ALCANZAR

EL SALARIO MINIMO

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.- CONCEPTO.

Hemos de referirnos, como punto de partida para - llegar a tomar una idea más clara de lo que es el salario - mínimo en nuestra época actual, una serie de acontecimientos históricos, sin los cuales no podríamos precisar ciertamente un concepto jurídico del mismo. Luego entonces, procederemos a hacer una breve referencia de tales sucesos de carácter histórico, social y por supuesto de carácter económico, como lo observaremos.

Señalamos, en principio el concepto etimológico.

"... Viene de la Voz Latina Salariun, y éste a - su vez de Sal: porque fué costumbre antiguamente, dar en - pago, una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos ..." (1)

Del anterior concepto es de apreciarse que se encuentra todavía arraigada la razón de la etimología, de la - que deriva la palabra salario a la que en una excepción más amplia, la podríamos definir como la retribución que recibe

(1) Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo. México 1981. pág.1217

un trabajador por su trabajo y no únicamente el trabajador doméstico llamado en el lenguaje común y corriente, de manera despectiva con el nombre de criado o sirviente.

También existe el concepto propiamente aportado por el maestro Palomar de Miguel, definiéndolo como:
" ... Extipendio Remuneración de un trabajo o servicio. En especial la cantidad de dinero con que se retribuye a los -- trabajadores manuales..." (2)

Del anterior concepto es de apreciarse que la palabra Extipendio se refiere a la cantidad estipulada de ante mano por un trabajo cualquiera ya que deriva de la etimología "Stare y de Pondus", que quiere decir estar o atenerse al peso ó a la cantidad convenida por el pago.

Así tenemos también el siguiente concepto que por su razonamiento, su comprensión es evidente: " ... El salario es una consideración económica y desde el punto de vista del trabajo, es un ingreso contractual del trabajador subordinado ..." (3)

(2) Ob. Cit. pág. 1217.

(3) Krotoschin, Ernesto. Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Editorial, Bibliográfica. Argentina, 1959. pág. 86

Del anterior concepto nos encontramos que presenta ciertas particularidades de la prestación personal del trabajo, ya que para establecer una ganancia o ingreso neto, hay que diferenciar del ingreso bruto toda vez que de éste se descuentan los gastos necesarios para obtenerlo y el resultado del descuento es lo que queda como ganancia.

Y siguiendo el mismo concepto es como nos encontramos el criterio unánime de la doctrina Juslaborista, que lo identifica, como la prestación del trabajo subordinado, como una prestación y por lo tanto inescindible de la misma persona del contrato de trabajo, esto afirmado también por el maestro Krotoschin en el sentido que el trabajo no hace de un determinado objeto el contenido como ocurre en los contratos de derecho común sobre todo, no se obliga únicamente a prestar trabajo, sino que entra en los servicios el empleador, aportando una parte esencial de su personal a la relación que lo une con aquél, con lo anterior diremos que en esto reside la esencia de la llamada dependencia personal.

2.- NOCIONES GENERALES.

Como un origen natural de la prestación que otorga el trabajador, el salario a nuestro criterio constituye esencialmente sus recursos humanos, físicos e intelectuales ya que se entiende que aún para la tarea más simple o elemental se requiere de un entendimiento y no de una conducta

mecanizada, ya que está coordinado con el ser ó sea con el individuo que en todos sus actos realiza una conducta consciente, con la cual el trabajador se apoya primordialmente en sus recursos humanos, en su fuerza vital y en su capacidad íntegra, es el medio que le proporciona la supervivencia por él y su familia .

Desde el punto de vista jurídico, ante todo se debe tomar en cuenta para su reglamentación y tutela el elemento económico, pero es através del pago en dinero, del salario el medio por el cual el trabajador obtiene los recursos para subsistir, entendiendo como tal el alimento, sin el cual no es posible vivir, y el abrigo que le permita sobreponerse a las inclemencias del tiempo, es por eso que su fuerza de trabajo forzosamente debe de ser retribuida. Así tenemos que el salario tiene un contenido protegido jurídicamente de carácter económico, el cual por su propio destino haga posible que el costo de producción de esa fuerza, de esa energía, como dice Carlos Marx⁽⁴⁾

Del razonamiento anterior se desprende que el contenido económico debe estar garantizado por la tutela del Estado, ya que es él, al que le corresponde impartir dicha tutela a los trabajadores vigilando en principio que el salario sea suficiente no solo para sí sino para su familia.

(4) cfr. Marx, Carlos. El Capital Crítica de la Economía Polític. Editorial, Fondo de Cultura Económica. México 1946. pág. 50

Por lo anterior es evidente que se ha empleado - deliberadamente el término de la palabra económico y no el - de contenido patrimonial ya que el salario representa para - la mayoría de los trabajadores una inadecuada forma de vivir - porque el salario que la Ley protege lo orilla a mal vivir - manteniéndolo en una constante angustia y hasta de la espe-- ranza de progresar, es por esta razón que el salario solo - tiene un contenido económico, ya que en nuestro país la mayo- ría de los trabajadores percibe únicamente el salario mínimo y es por eso que de ninguna forma puede tener un contenido - patrimonial:

El anterior razonamiento queda reforzado con lo - que establece el diccionario jurídico en el rubro de acumula- ción de bienes de propiedad por lo que si se emplea el conte- nido patrimonial, de la prestación, que se le paga a un tra- bajador por su trabajo, estaríamos incurriendo en un vocablo equívoco ya que el trabajador, el único patrimonio que tiene en sentido real y jurídico es su fuerza de trabajo (5).

Para terminar con la apreciación de las nociones generales es necesario a nuestro juicio recorrer un poco las consideraciones que tienen sobre salario mínimo en otros - países a manera de derecho comparado.

(5) cfr. Instituto de Investigación Jurídica. Diccionario Jurídico Mexi- cano. Tomo I A-B Editorial Porrúa. México 1985. pág. 94

Así tenemos que son muy variadas las denominaciones que se le han dado a la retribución que recibe el trabajador, es decir, a la contraprestación que recibe el trabajador por el servicio prestado, como es el salario, sueldo o jornal que son los más generalizados tanto en la doctrina como en la ley, así por ejemplo: " ... El Código de Trabajo de Chile, que denomina sueldo a la remuneración pagada por períodos iguales y determinados en el contrato de trabajo que recibe el empleado por la prestación de sus servicios ... " (6)

La Ley de Portugal: " ... Distingue entre el sueldo y el salario según sea para los empleados o para los obreros. Aplicando en la práctica el término salario a la retribución que recibe el obrero por su trabajo, sueldo a la retribución del empleado y jornal a los trabajadores del campo ... " (7)

En España, al igual que en Italia se usa el término; " ... Jornal para designar el salario ... " (8)

" ... Para el jurista Mario L. Deveali; se puede

(6) Cabanelas, Guillermo de Torres. Contrato de Trabajo. Parte General. Volumen II. Editorial Heliasta, S.R.L. 3a. Edición. Argentina 1987. pág. 320.

(7) Idem, pág. 321

(8) Ob. Cit. pág. 324

utilizar indistintamente los términos: Retribución y Remuneración ... "(9)

Desde lo que representa nuestra opinión muy personal, la más acertada al género, es decir la que abarca a las denominaciones anteriores es la de salario y además es la que adopta nuestra Ley Federal del Trabajo. Ya que en el uso común y corriente del idioma existe una diferencia, en virtud de la costumbre, pero desde el punto de vista jurídico la retribución del obrero, del empleado o la del trabajador del campo, que recibe por la prestación de un servicio es la misma.

3.- ORIGEN DE ORGANIZACION PARA ALCANZAR EL SALARIO MINIMO

Los principales antecedentes constitucionales e históricos del artículo 123 de la Constitución de 1917, para alcanzar el salario mínimo son los que a continuación se indican en orden cronológico.

PRIMER ANTECEDENTE.-Artículo 32 y 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, dado en el Palacio Nacional de México el 15 de mayo de 1856.

(9) Deveali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo II Editorial Tea. Tipográfica Editora Argentina, 2a. Edición, Revisada y Aumentada B.A. 1953. pág. 465.

Artículo 32.- "Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada, una ley especial fijará el término a que puedan extenderse - los contratos y la especie de obras sobre que hayan de ver--sarse "(10)

Artículo 33.- "Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos, de las autoridades políticas. En esta clase de contratos y en los de aprendi--zaje, los padres, tutores o la autoridad política en su caso fijarán el tiempo que han de durar y no pudiendo exceder de cinco años, las horas que diariamente se ha de emplear el - menor, y se reservarán el derecho de anular el contrato siem--pre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo conveni--do, o no le instruya convenientemente." (11)

SEGUNDO ANTECEDENTE.- Comunicación de José Maria Lafragua a los Gobiernos de los Estados con la que les remi--te el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexica--na, fechado en la Ciudad de México el 20 de mayo de 1856.

Octavo párrafo Parte Conducente.- La sección es -

(10) cfr. Diario de Debates, Volumen III Número 3 al 22 Congreso Consti--tituyente de 1856. pág. 614.

(11) Idem pág. 614

la ofrecida Ley de Garantías Individuales " ... En esta Sección se proclama la abolición de la esclavitud, se establecen bases para el servicio personal ... " .

TERCER ANTECEDENTE.- Artículo 37 del Proyecto de la Constitución Política de la República Mexicana, fechado en la Ciudad de México el 16 de junio de 1856.

Parte Conducente.- Las Leyes del país procurarán mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios o escuelas de arte y oficios.

CUARTO ANTECEDENTE.- Decreto que concede facilidades a la inmigración extranjera, expedida por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865.

Artículo 6.- " Los inmigrantes que desearan traer consigo o hacer venir operarios en número considerable, de cualquier raza que sean, quedando autorizados para verificarlos; pero estos operarios estarán sujetos a un reglamento protector especial." (12)

Artículo 7.- " En caso de cualquier injusticia -

(12) Ob. Cit. pág. 616

del patrón hacia los operarios, aquel será conducido ante la justicia. " (13)

QUINTO ANTECEDENTE.- Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo expedido por Maximiliano el 10. de noviembre de 1865.

Artículo 1.- " Los trabajadores del campo son libres de separarse en cualquier tiempo de las fincas en que se hallan ocupados, con tal que no tengan ninguna deuda a su cargo, o satisfaciéndola en dinero al contado en caso de tenerla. Los dueños o arrendatarios de las fincas tienen igual libertad para despedir a sus trabajadores cuando les pareciere conveniente. "(14)

Artículo 2.- " El día de trabajo cuenta desde la salida hasta el ocaso del sol, restándose dos horas de este periodo para el almuerzo y comida de los trabajadores. Si por la molestia del calor en las costas o en otro lugar se comenzaren más temprano los trabajos, se restarán del fin de la tarea o entre día las horas que se hubieran anticipado." (15)

Artículo 3.- " No se podrá obligar a los jornale-

(13) Ob. Cit. pág. 616

(14) Ob. Cit. pág. 616

(15) Ob. Cit. pág. 616

ros a trabajar los domingos y días feriados reconocidos por el Estado. "(16)

Artículo 4.- " A los menores de doce años solo podrá hacersele trabajar pagándoles el salario respectivo, en las obras llamadas de trabajo o en aquellas otras labores proporcionadas a sus fuerzas, durante medio día solamente, pudiendo dividirse este tiempo en dos períodos que correspondan a las horas menos molestas de la mañana o de la tarde."(17)

Artículo 5.- " El pago de jornaleros se hará precisamente en moneda corriente y de ningún modo efectos; bien que cualquier propietario o arrendatario de una finca podrá tener en ella una tienda a que los trabajadores concurrieren a surtirse, si quisieran, sin que el propietario en ningún caso pueda obligarlos a ello. "(18)

Artículo 6.- " Los trabajadores del campo no podrán ser compelidos judicialmente al pago de las deudas contraídas desde la fecha de este decreto, y que procedan de haber recibido efectos del dueño o arrendatario de la finca o de sus administradores, ni por las que hayan contraído en la tienda de la finca y que excedan de diez pesos. "(19)

(16) Ob. Cit. pág. 616

(17) Ob. Cit. pág. 617

(18) Ob. Cit. pág. 617

(19) Ob. Cit. pág. 617

Artículo 11.- " Las deudas contraídas por los jornaleros de las haciendas, serán pagadas descontándoles la quinta parte del jornal. "(20)

Artículo 12.- " Los hijos no son responsables al pago de las deudas que contraiga el padre, sino hasta la cantidad que hereden de él. "(21)

Artículo 13.- " Los propietarios tienen obligación de dar a cada jornalero un libro foliado, en el que se asentarán con la mayor claridad todas las cantidades que recibe y debe el jornalero, cuya cuenta debe siempre estar con forme con los libros de la hacienda. " (22)

Artículo 15.- " En caso de enfermarse un jornalero, el amo le proporcionará la asistencia y medicina necesaria si el jornalero mismo las quisiere, y estos gastos se pagarán descontando al operario una cuarta parte de su jornal" (23)

Artículo 20.- " En las ciudades y demás poblaciones, se arreglarán a las disposiciones de este decreto los contratos, modo de satisfacer las deudas y tiempo de trabajo en las panaderías, tocinerías y fabricas de jabón; por consi

(20) Ob. Cit. pág. 617

(21) Ob. Cit. pág. 617

(22) Ob. Cit. pág. 617

(23) Ob. Cit. pág. 617

siguiente, el pago a los operarios y el de las deudas de éstos se hará como previenen los artículos 5, 6, y 11. "(24)

SEXTO ANTECEDENTE.- Puntos 21 al 33 del Programa del Partido Liberal Mexicano, fechado en la ciudad de San Luis Missouri, E.U.A., el 10. de julio de 1906.

El Partido Liberal Mexicano propuso las siguientes reformas constitucionales.

Punto 21.- Establece un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en la que este salario no basta para salvar de la miseria al trabajador.

Punto 22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

Punto 23.- Adoptar medidas para con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

(24) Ob. Cit. pág. 617

Punto 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

Punto 25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc. a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

Punto 27.- Obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes del trabajo.

Punto 28.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

Punto 31.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar, impongan multa a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

Punto 32.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se pague peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexica-

nos se les pague en otra forma a los extranjeros.

SEPTIMO ANTECEDENTE.- Laudo Presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, fechado el 4 de enero de 1907.

Artículo Primero.- " El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas, en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco Querétaro y Tlaxcala y en el Distrito Federal; y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausura, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, y a la costumbre establecida. "(25)

Artículo Segundo.- " Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hayan en esta capital, ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas, sobre las bases siguientes.

I .- Los obreros que trabajan en las máquinas de preparación, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios a los que perciben trabajadores de su clase, en las

demás fábricas de una región o distrito fabril, en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

II .- Los demás trabajadores de las fábricas, no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los Administradores respectivos.

III.- La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de aceptar para cada región el promedio de las tarifas más altas que en ella rijan para productos de igual clase.

IV .- Se establecerá el sistema de pagar primas, a juicio del Administrador, a los obreros que produzcan más y mejor de lo que normalmente hacen sus compañeros.

V .- Los industriales ofrecen al señor Presidente realizar la reforma a que se refiere esta cláusula, lo más pronto que sea posible. "(26)

Artículo Cuarto.- Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas, para introducir en ellas las reformas y modificaciones que estimen con

veniente, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible la situación de los obreros. Especialmente introducirán las mejoras siguientes.

I .- Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otra que se expresarán en los reglamentos, se destinarán íntegras a un fondo para auxiliar a las viudas y huérfanos de los obreros.

II .- No se harán descuentos a los obreros para pago de médicos, para fiestas religiosas o profanas, ni para otros fines. Cada fábrica pagará un médico por iguala para que lo ocupen los obreros que lo deseen.

IV .- Los obreros podrán recibir en sus habitaciones a las personas que estimen conveniente, quedando a cargo de la autoridad dictar los reglamentos que sean necesarios para la conservación del orden, de la moral y de la higiene, y la manera de hacerlos cumplir. "(27)

Artículo Séptimo.- " No se admitirán niños menores de siete años, en las fábricas para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres, y en todo caso no se les dará trabajo sino una parte

(27) Ob. Cit. pág. 619

del día, para que tengan tiempo de concurrir a la escuela - hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los Gobernadores de los Estados respectivos, y a la Secretaría de Instrucción Pública, por lo que respecta, al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, - de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros. " (28)

Artículo Octavo.- " Los obreros deberán aceptar - que los jefes políticos respectivos nombrarán personas que se encarguen de la dirección de los periódicos que publiquen, con el objeto de que en ellos no se deslicen injurias para nadie, ni se publiquen doctrinas subversivas que extrañen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en dichos periódicos, dentro de esos límites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de las clases trabajadoras"(29)

OCTAVO ANTECEDENTE.- Punto 34 del Pacto de la Em- pacadora suscrita por Pascual Orozco Jr., el 25 de marzo de 1912.

Para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera se implantarán desde luego las siguientes medidas; -

(28) Ob.Cit. 619

(29) Ob. Cit. pág. 620

I. Supresión de las tiendas de raya bajo el sistema de vales, libretas, cartas-cuentas. II. Los jornales de los obreros serán pagados totalmente en dinero efectivo. III. Se reducirán las horas de trabajo, siendo éstas 10 horas como máximo para los que trabajan a jornal y de 12 para los que lo hagan a destajo. IV. No se permitirá que trabajen en las fábricas niños menores de diez años, y los de esta edad hasta la de dieciseis sólo trabajarán seis horas al día. V. Se procurará el aumento de jornales armonizando los intereses del capital y del trabajo, de manera que no se determine un conflicto económico que entorpezca el progreso industrial del país. VI. Se exigirá a los propietarios de fábricas que alojen a los obreros en condiciones higiénicas, que garanticen su salud y enaltezcan su condición.

NOVENO ANTECEDENTE.- Artículo 2o. de las Adiciones del Plan de Guadalupe introducidas por Venustiano Carranza el 12 de diciembre de 1914.

PARTE CONDUCENTE.- El Primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacciones a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, ... legislación para mejorar la condición del país; del obrero, del minero y en general, de las clases proletarias.

DECIMO ANTECEDENTE.- Mensaje y Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, fechado en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de 1916.

Artículo 50. del Proyecto.- " Nadie podrá ser . - obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. "(30)

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán - ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones - electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el - menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce - órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, - cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretender erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre

(30) Ob. Cit. pág. 621

pacte su proscrición o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industrial o comercial.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse de los derechos políticos y civiles.

En base a las anteriores consideraciones estimamos necesario e indispensable el establecimiento de un mecanismo que permita poner en un plan de igualdad el Salario Mínimo que perciba la clase trabajadora y el poder adquisitivo que en el mismo pueden alcanzar; tratando de lograr que el incremento en los Salarios Mínimos sea acorde a la calidad de los satisfactores que con el mismo se pueden adquirir, y al cual nos avocaremos en el capítulo segundo de este trabajo de investigación.

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO OBRERO (ANTE EL SALARIO MINIMO)

- 1.- EL SALARIO MINIMO SEGUN EL ARTICULO 5o.
CONSTITUCIONAL.**
- 2.- EL MOVIMIENTO OBRERO Y SU INTEGRACION AL
SALARIO.**
- 3.- EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO.**
- 4.- ORIGEN DEL TERMINO A TRABAJO IGUAL
SALARIO IGUAL.**

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL MOVIMIENTO OBRERO
(ANTE EL SALARIO MINIMO)

1.- EL SALARIO MINIMO SEGUN EL ARTICULO 5o. CONSTITUCIONAL.

Para hablar sobre el Salario Mínimo según el Artículo 5o. Constitucional, es necesario mencionar que a la Carta Magna corresponde el honor de haber sido la primera Ley fundamental en la que se introdujeron garantías sociales, y de manera magistral quedaron desarrolladas en el artículo 123.

Queremos iniciar este capítulo siguiendo el pensamiento del maestro Geny, respecto a la investigación, que dice así: " ... Si el jurista pretende ejercer su profesión con altura de miras, debe trazarse y cumplir tres misiones esenciales.

1.- La investigación que consiste en hurgar entre todos los hombres acerca de su personalidad, necesidades, capacidades y aspiraciones, para juzgarlos, procesarlos y sentenciarlos, de acuerdo con esas realidades.

2.- La acción de crear normas que rijan la vida y la actuación de los hombres, fundada en las investigaciones practicadas.

3.- La aplicación de esas normas de la mejor manera posible y con entusiasmo. Esto se hace en la coordinación dirigida por un abogado, y consecuentemente enaltece su profesión. Pero ¿Cuál es el objeto que se persigue para que el gobierno por conducto de oficinas de alto nivel, se ocupe de la vida de los hombres que trabajan? ¿Qué objeto se persigue para procurar regular las relaciones laborales?. Lo que sucede es que estamos viviendo la época de eso que llaman la doctrina del estado social del bienestar. Hemos superado la etapa del liberal individualismo que hizo esplender en el mundo los derechos individuales; que descubrió para las generaciones futuras la inmensa fortuna que significa el respeto a la libertad; porque consideró que la libertad es el único campo en el que pueden desenvolverse con plenitud todos los poderes espirituales del hombre; es la libertad, la condición que propicia el trabajo con miras a un mañana feliz y es la felicidad la que da rienda suelta a la creación del hombre.

Esa brillante doctrina liberal arraigó tan fuerte el concepto de libertad, en el siglo XIX, que se le enfrentó al Estado para convertirlo en un mero espectador de los fenómenos sociales.

El Estado debería garantizar el ejercicio de las libertades, el ejercicio de los derechos del hombre, inalienables, imprescriptibles como derechos naturales. Lo demás

era ejercicio de la propia libertad y los fenómenos sociales deberían desarrollarse con entera libertad. Eso que constituye al Estado en un mero espectador, lo convirtió en un encubridor de injusticia social. No obstante que propiciara la libertad absoluta, no se borró la desigualdad, no erradicó la pobreza. El liberal individualismo no fué capaz de igualar a los hombres y de erradicar la pobreza, la ignorancia ni la insalubridad; por el contrario, con la abstención del Estado para intervenir en las relaciones sociales, se originó una nueva esclavitud.

En México, más que en otros países, fuimos testigos durante el porfiriato, de la perversión de la libertad por el poder público, hasta que el concepto de los derechos sociales obligó al propio Estado a intervenir para regular las relaciones sociales, creando la oportunidad de elevarlas a la categoría de preceptos constitucionales. Al efecto, el señor Pastor Rouaix y el Lic. José Inocente Lugo manifiestan en su proyecto de Reforma al Artículo 5o. de la Constitución de 1857, lo siguiente: "... Es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración máxima, que debe tener como límite, ora señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo ó en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, para que en el ejerci-

cio del derecho de la libertad de contratar; no se exceda - con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida ..."(31)

Con esta cita observamos el criterio de imponer - una restricción al concepto amplio de la libertad absoluta; la justicia social debe imponerse entre los necesitados, a - pesar de ellos mismos, para no permitirles que restrinjan - sus propios derechos individuales.

Así tenemos que el proyecto referido sigue dicien - do: " ... El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo al derecho o el irrevocable sacrificio de la liber - tad del hombre, ya sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. Tampoco debe admitirse convenio en el que - el hombre pide su proscripción o destierro o en el que renun - cie permanentemente a ejercer determinada profesión, indus - tria o comercio ..." (32)

De lo anterior resulta que así como los derechos individuales fueron impuestos al Estado por la fuerza natu--

(31) García Ordóñez, Juan N. Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Publicación de la serie de conferencias del foro laboral No. 5. Editorial Popular de los Tratadores: México, 1981. pág. 10

(32) Ob. Cit. pág. 11

ral de las circunstancias, también los derechos sociales fueron impuestos al Estado por la fuerza de otras circunstancias: LAS NECESIDADES DE LOS OPRIMIDOS.

Al respecto estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, cuando afirma que los derechos sociales son los nuevos derechos del hombre, ya que su base no es otra, que las necesidades materiales del ser vivo, ya que los derechos sociales, representan para nosotros los propios derechos individuales en las relaciones sociales elevados a categoría superior y trasladados del derecho privado al derecho público, del Código Civil a la Constitución Política de México. Esa elevación de categoría viene a infundirles mayor respeto y a establecer claramente la importancia que el Estado ha tenido y tendrá por los derechos sociales, que se fincan en la nueva justicia social.

Lo anterior nos obliga a preguntarnos ¿Cuál es el origen de las garantías sociales?. Sin duda fue en México, ya que ningún otro país del mundo, fue testigo tan cercano de la creación de los derechos sociales como nuestro país, ya que nunca había tenido la iniciativa en materia de derecho; nuestras legislaciones siempre fueron copias de Legislaciones Extranjeras, pero México descubrió el Derecho Social y entonces tomó la iniciativa.

La Constitución Política de México, fué el resultado de una convulsión social, anterior a otras convulsiones sociales que después extremaron el pensamiento de las garantías sociales. En México, el trabajo era considerado como un instrumento en la producción. El trabajador, esclavizado por los poderosos, era vendido con la tierra como eran vendidos los animales y hasta creemos que valía más un caballo del patrón que un peón acasillado de la hacienda.

En la época de Don Porfirio Díaz, hubo una ley de Servicios Sanitarios, en la que se quiso dar la apariencia de proteger los derechos de los trabajadores y se estableció la jornada máxima de doce horas limitando la ilimitada jornada que la antecedía. En el Laudo de Río Blanco pronunciado por Don Porfirio Díaz para resolver el conflicto gremial reconoció y consagró el trabajo de los menores de siete años. De ahí, de ese cúmulo de necesidades, de indignidades, aumento, creció la presión del caldero de los fenómenos sociales y estalló abruptamente en la Revolución de 1910, las ansias de redención frustradas en Cananea y en Río Blanco, cristalizaron o fueron perfectamente ideadas, concebidas, por el Partido Liberal Mexicano de Flores Magón que propugnaba el descanso obligatorio semanal, el salario mínimo de un peso, el pago en efectivo y la erradicación de tiendas de raya. De ahí en adelante como en 1910, la Asamblea Nacional Antireeleccionista formula un programa de mejoramiento intelectual, material y moral de los trabajadores. El Plan de Guadalupe,

de extracción eminentemente política, no podemos negarlo, tuvo que modificarse en Veracruz en el año de 1914, para incluir un programa de ayuda y protección a los trabajadores precisamente en cumplimiento de esas reformas fué por lo que se llegó a Legislar en materia de justicia social.

En 1913, se presentó un proyecto de Ley que consideraba " ... Jornada de 10 horas, descanso obligatorio semanal, pago de salario en plata u oro con exclusión de vales, - fichas o mercancías; inembargabilidad del salario cuando no excediera de diez pesos semanales; fijación de salario mínimo por las juntas de obreros y "principales", que tal era la autodeterminación de los patronos; obligaciones patronales - por riesgos, manera de resolver los conflictos mediante Tribunales Especiales Mixtos ... "(33)

Eso dió origen a que en el año de 1914 el Gobernador de Aguascalientes redujera la jornada de ocho horas. - " ... En Puebla además, se fijó un salario mínimo de 80 centavos y se abolieron las deudas de los trabajadores ..."(34)

Cabe observar que el derecho adolecía de tal timidez, que pronto fué revocado y, afortunadamente revivido en el Artículo 13 transitorio de la Constitución Federal de 1917.

(33) Ob. Cit. pág. 14

(34) Ob. Cit. pág. 14.

Y en 1915, Salvador Alvarado agregó la preferencia en bien de la clase trabajadora en los siguientes términos:
" ... Pago de los salarios, pago semanal del salario y creación de las Juntas de Conciliación o Tribunales de Arbitraje ... " (35)

Así tenemos que en materia de habitación en 1914 y 1916 en Chiapas y Jalisco se obligó a los patrones a proporcionar casa a los obreros y a los campesinos, como parte del salario. Para entonces ya había cundido en toda la República la llama de la justicia social, los Estados hacían uso de su libertad de legislar en materia del trabajo; pero ante la necesidad de organizar en plenitud esa materia laboral y en cumplimiento de las Reformas al Plan de Guadalupe, de 1914, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista convocó a un Congreso Constituyente en cuya convocatoria se incluía la protección de los trabajadores.

Como todos sabemos coincidentemente, en 1916, en la Ciudad de Leeds la Confederación Americana del Trabajo propuso pedir a las potencias vencedoras en la Primera Guerra Mundial, que en el Tratado de Paz, se incluyeran medidas protectoras de los trabajadores, y las representaciones sindicales lo aprobaron, por lo que así se hizo en el Tratado de Versalles, por lo que no podemos de dejar de comentar

(35) Ob. Cit. pág. 15

que en Conferencia de Berna, después de una hermosa declaración de los derechos del trabajo se creó la Organización Internacional del Trabajo; la O.I.T., por el apartado trece del Tratado de Versalles que concluyó con la Primera Guerra Mundial. La exposición previa de la O.I.T. señaló, fijó o estableció, dos principios básicos de la justicia social, que son focos de libertad que iluminan el mundo y que son: "El trabajo, no debe considerarse como una mercancía o artículo de comercio " y " la paz universal sólo puede fundarse sobre la justicia social ".

La Carta de las Naciones Unidas, la Constitución de la O.I.T., la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, y la Carta Internacional Americana de las Garantías Sociales, tan sólo fueron inspiraciones de Legislaciones, esperanzas de una mejor situación de los trabajadores, y es que, naturalmente, se estaba inculcando en el espíritu mundial, el concepto de la justicia social que venía a romper viejos moldes profundamente arraigados.

Es importante señalar que en México de manera independiente se planteó la reforma al Artículo 5o. Constitucional de 1857, único precepto que tocaba la cuestión laboral limitada apenas a consagrar la libertad de trabajo. Dicho precepto establecía: " ... Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; la ley no puede autorizar ningún con--

trato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso; tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro ... "(36)

El Artículo anterior debía reformarse según proposición de la Comisión de Constitución presidida por el General Francisco J. Múgica, para incluir la jornada de 8 horas, el trabajo nocturno prohibido a mujeres y niños, descanso - semanal, igualdad de salario para igualdad de trabajo, indemnización por riesgos, y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

" ... En la exposición de motivos del proyecto original se afirmó: En el contrato de trabajo, considerado - hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa al trabajo humano era natural que se considerase al trabajador con la verdadera condición de siervo. Reconocer pues, el derecho de igualdad entre el que dá y el que recibe el trabajo, es una necesidad de justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como la salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para fomentar la organización

(36) cfr. Rocha Bandala, Juan Francisco. La competencia en Materia Laboral. Editorial Cárdenas: Primera Edición; México, D.F., 1975. pág. 66

de establecimientos de beneficio e instituciones de previsión social para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, y auxiliar a ese ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública. Hoy es preciso legislar sobre esa materia y cuidar que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados para que no sean interminables y honerosas las diligencias. La conciliación y arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial desde todos los puntos de vista que se considere el problema ... "(37)

Como vemos era tan amplio el programa sobre derechos de los trabajadores, que se pensó que no sería posible incluir en el Artículo 50. todo ese programa y que habría necesidad de destinar un artículo, un capítulo o un título entero, total, para la defensa de los derechos de los trabajadores, y se formó una comisión presidida por Pastor Rouaix, precisamente para que presentara un proyecto; pero entonces, como en todos los grandes acontecimientos, surgió la tecnocracia pretendiendo abatir el humanismo.

Los tecnócratas, metidos en este ambiente de humanismo de los constituyentes de Querétaro, criticaron que en

(37) García Ordoñez, Juan N. Ob. Cit. pág. 18

un precepto constitucional se tratara eso que ellos llamaron minucias; decían: Vamos a establecer la Libertad de Trabajo y lo demás, lo dejaremos a los Estados con su libertad de reglamentación.

Pero estaba tan arraigada la idea de mejorar a los trabajadores, que los constituyentes desoyeron esa crítica y propusieron a la asamblea un artículo que estaba redactado casi en los términos que ahora lo conocemos, y que llevó el número 123, que compagina las libertades individuales con las libertades sociales, abre un campo amplio de acción a los gobernantes para que se explayen en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Deseamos finalmente, subrayar la importancia del artículo 123, en nuestra vida actual y como una prueba convincente de que nuestro pueblo se decidió antes que ningún otro del mundo, a consagrar dentro de la Carta Magna el derecho social, aún en contra de las doctrinas del liberalismo económico, sosteniendo claramente el principio de que por encima de las leyes económicas naturales, si es que ellas realmente existen, está el mensaje de una justicia humana.

Algo así como aquel pasaje bíblico en el que Cristo expulsó a los comerciantes del templo a latigazos, y que su reacción fué producto de la necesidad de solucionar el problema de forma inmediata, porque así lo requerían las cir

cunstancias. Cristo rompió así su Doctrina de Paz y Amor en aras de valores superiores.

2.- EL MOVIMIENTO OBRERO Y SU INTEGRACION AL SALARIO.

Esta situación la encontramos en las condiciones sociales que vivió México hasta antes de 1910 ya que hicieron ver a los hombres de la Revolución que no sólo principios de orden político eran los que debían consolidarse como anhelo nacional; en otro orden y aunque vinculados con los primeros, pero de mayor importancia, se destacaban principios de orden social y económico que venían a ser la síntesis de los múltiples factores que intervienen en la vida actual y en la organización social contemporánea. Nuestro país no podía dejar de ser influenciado por las fuerzas que agitan al mundo entero. La época presentó características inconfundibles que estábamos obligados a comprender en nuestras normas legales, las que debíamos procurar que llenaran un doble objeto: ser la expresión de los sentimientos y de las condiciones sociales y estímulo para nuevas reivindicaciones. Así surgió el artículo 123 de nuestra Carta Magna, que se ha mantenido através de nuestras luchas y que cada día concentra más y más la esperanza y el cariño de los de abajo y del que por igual, éstos y los de arriba sienten la necesidad de su reglamentación. La Revolución, ideología de nuestro pueblo, tiene por conducto de sus representantes el ineludible deber de transformar en hechos ese anhelo, y, por lo mismo,

debe procurarse cuanto antes.

La vida misma de la Nación está reglamentada a la Revolución que la aliente y fortifique y no que la deprima y la ahogue; que sus hombres trabajen vigorizándola y no destruyéndola, que fijen normas que armonicen su funcionamiento, que llena sus fines humanitarios, que se establezca, en suma, el orden jurídico; y que éste sea el orden de la Revolución, el derecho social, porque, una socialización del derecho será un coeficiente indispensable de la socialización de todas las manifestaciones sociales; en oposición con el individuo egoísta, que es una consecuencia del derecho tradicional, del derecho Romano, nacerá así un tipo de hombre más elevado, el hombre social. Socializar el derecho significa extender la esfera del derecho del rico al pobre, del propietario al trabajador, del industrial al asalariado, del hombre a la mujer, sin ninguna restricción ni exclusivismo. Pero es preciso que el derecho no constituya un privilegio o un medio de dominación de una clase sobre otra; es preciso -- que el trabajo conquiste un puesto de honor en la organización actual y que se reconozca al obrero el derecho al producto íntegro del trabajo.

La Revolución nos exigió, por lo tanto, la inmediata reglamentación del artículo 123 Constitucional; el proletariado de la República tiene fijadas en nosotros sus miradas y por todos los medios nos hace llegar sus deseos, ya incon-

tenibles, de que las reivindicaciones logradas, obtenidas con sus sacrificios hasta hoy sangrientos, se aseguren en el orden jurídico. Esto hace surgir una segunda cuestión, ¿La obligación de la Revolución nos ha impuesto en el orden económico-social será satisfecha con la reforma constitucional?

El obrero, el campesino, el trabajador en general, siempre estuvo interesado en la inmediata expedición de las leyes sobre el trabajo; por el mismo tiempo se encontraba arraigada en él la convicción de que las autoridades de la localidad en que vivía son las que, por mejor conocimiento del medio y de las condiciones sociales de la región le garantizaban una mejor y más rápida aplicación de las disposiciones legales. De lo anterior se desprende que la investigación laboral en México ha estado siempre vinculada a las necesidades de información de las autoridades en materia de trabajo. En consecuencia, su desarrollo y evolución ha sido en todo paralelo al desarrollo del Sector Laboral.

Hay en este proceso un concepto que resulta fundamental ya que explica, no solo, la vinculación racional que existió entre la administración pública laboral y las necesidades del país en materia de trabajo sino, también, la evolución que ha tenido la investigación nacional en esta área.

Nos referimos por supuesto, al concepto de administración del trabajo en el cual pueden distinguirse tres eta-

pas, que revelaban las responsabilidades que se le iban atribuyendo al Estado y los organismos que había constituido para cumplirlos.

De acuerdo con las tesis liberales que predominaban en el siglo pasado. " ... Se creía que la relación "trabajo" dependía tan solo de la voluntad de las partes y, en consecuencia era privada por lo que el Estado no tenía ingerencia alguna ... "(38)

Pero lo anterior no fué posible dado que en las relaciones de trabajo privaba la injusticia y pronto el movimiento social que impulsaron con su lucha, los trabajadores crearon en numerosos países la conciencia de que era imprescindible que el gobierno interviniera. Sin embargo, un problema impedía la acción del Estado: No se contaba con una Legislación adecuada que precisara cómo y en qué debía actuar el gobierno. Las oficinas de trabajo que dependían en ese entonces de ministerios encargados casi siempre del comercio o de la hacienda pública, reconociendo como obligación fundamental reunir la información necesaria para emprender la tarea legislativa. Esto ocurrió también en nuestro país y así el primer gobierno de la Revolución, el del presidente Francisco I. Madero, " ... Estableció el 13 de diciem-

(38) cfr. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Introducción a la Administración Pública del Trabajo. De la serie de conferencias - No. 2. Editorial Popular de los Trabajadores: México 1981. pág. 41

bre de 1911 el primer Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría que se operaba en aquellos años del fomento, la colonización y la industria ... "(39)

Entre otras características encontramos que el nuevo Departamento de Trabajo debía actuar como conciliador en algunos conflictos laborales y también, de manera fundamental, reunir estadísticas y efectuar investigaciones en el área laboral que permitieran llevar a cabo una Legislación más justa en la materia. La investigación laboral nació así vinculada de origen a la administración del trabajo y fué uno de los medios que la conectaron con la realidad obrera que vivía el país como con el orden jurídico que se estableció para regularla, y en respuesta al desarrollo laboral del país, en 1932, el Departamento del Trabajo, se le hizo autónomo, dependiendo directamente del Jefe del Ejecutivo Federal. Algunos meses antes, como es bien sabido " ... El 18 de agosto de 1931, se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, lo que fué posible, a su vez, gracias a la reforma constitucional promovida en 1929 y que le otorgó el Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo en el orden federal ... "(40).

Así nos encontramos que la investigación laboral -

(39) cfr. Idem, pág. 41

(40) Ob. Cit. pág. 42

realizada en los campos sociales, jurídico y económico, fue el factor que sirvió de apoyo a la reforma constitucional promovida por el presidente Emilio Portes Gil ya que demostró, de manera fehaciente, que la diversidad y ambigüedad de la legislación que entonces privaba en la materia era un obstáculo para el desarrollo del país. Esta Ley Federal del Trabajo, en cuya elaboración jugó un papel importante el conocimiento de la realidad obrera, superó los obstáculos con gran rapidez que ocho años más tarde, " ... El 31 de diciembre de 1940, fue necesario transformar el Departamento Autónomo del Trabajo, en Secretaría de Estado ... "(41).

Al respecto es de apreciarse que desde entonces, aunque sus atribuciones se han ampliado en gran medida conserva el mismo nombre: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Aquel organismo recién establecido respondía a la situación del país en materia obrera y a un nuevo concepto sobre la administración del trabajo que influyó a su vez, en la investigación laboral. El cambio básico ocurrió sin duda en la concepción que se tenía de la relación "trabajo" de una relación privada cuyos términos y condiciones debían dejarse al arbitrio de las partes, había pasado a ser con mayor justicia y precisión una relación de orden público. El Estado, actuando en defensa de los trabajadores, debía fijar y vigilar que las condiciones laborales fueran justas. Conci-

(41) cfr. Ob. Cit. pág. 42

liar el capital y el trabajo en caso de conflicto y por último, establecer los salarios mínimos. La investigación laboral se adecuó a esta nueva forma de concebir la administración del trabajo y a lo largo de varias décadas le proporcionó a los órganos del Ejecutivo Federal la información necesaria para establecer los salarios mínimos en la ciudad, en el campo y por zona; le proporcionó datos sobre la situación económica de las empresas para su actuación más eficaz, como conciliador y fundamentó muchos de los argumentos que permitieron la integración de contratos colectivos y de contratos ley. Fue también la investigación laboral la que, atento al cambio en las condiciones económicas del país; reveló que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no era ya el instrumento adecuado para regular y la que, cumpliendo un viejo papel le ofreció a nuestros legisladores la información imprescindible para elaborar una nueva Ley Federal del Trabajo dando como resultado que el lo. de mayo de 1970 entrara en vigor esta Ley, la cual al igual que su antecesora constituyó un paso más para el progreso de la nación y para asegurar al trabajador una participación justa en los beneficios de la economía.

3.- EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO

Al respecto es preciso hacer notar que estamos considerando que la legislación laboral no podía estar completamente con la normatividad relativa al aspecto declara--

tivo de los principios salariales, sino que requería del complemento normativo que asegurase la afectividad en la pro--tección buscada por el trabajador asalariado y de allí el - conjunto de artículos que dentro de la Ley Federal del Trabajo se conocen como normas protectoras del salario, así tenemos que el artículo 108 de la Ley vigente establece que:

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Lo anterior es con el fin de evitar que el pago a los trabajadores se realice en lugar ajeno a donde desempe--ñan sus labores, los que los haría trasladarse hasta otros - sitios con la consecuente pérdida de tiempo y a la vez les - evita que les hicieran dichos pagos en lugares no convenientes para ello, como serían las tabernas o casas de juego, - etc.

Para el caso de los trabajadores que realicen tra--bajos en diversos lugares o bien en la calle, el lugar en el que se les debe hacer el pago, será aquel en donde recibe - las instrucciones del patrón.

La Ley Federal del Trabajo, también establece en - su artículo 109 que:

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día -

laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo ó inmediatamente después de su terminación.

Este artículo obliga al patrón a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fé y a la equidad.

A nuestro juicio es preciso mencionar el tiempo de pago, el cual se encuentra establecido en el artículo 88 de la Ley indicada:

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

Como se puede desprender de la citada disposición legal que la Ley está refiriéndose en su primera parte a los obreros, ya que son a éstos, a los trabajadores que se les paga semanalmente llamándolo a este tipo de retribución en el lenguaje común y corriente "raya" y en la segunda parte se está refiriendo a los empleados.

Esta disposición es criticable porque no debería de establecer ninguna diferencia, ya que como hemos sostenido anteriormente, que todo tipo de trabajo requiere de ambos

esfuerzos, el físico y el intelectual, pero es explicable en virtud de las necesidades económicas de cada tipo de trabajador.

4.- ORIGEN DEL TERMINO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

En México lo encontramos en la fundamentación jurídica establecida en la fracción VII del artículo 123 Constitucional el cual a la letra reza " para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad.

La Ley anterior y ahora la actual, se refiere a este principio, en el artículo 86, estableciendo que:

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

Cabe hacer la observación de que en la Ley de 1970, estableció que debería de tomar en cuenta también, la cantidad y calidad del trabajo.

Nosotros estamos de acuerdo con los comentarios hechos al respecto por los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, cuando sostienen que "La presente Ley establece normas particulares referentes a trabajos especia

les y que no obstante que se preste el mismo trabajo, no se considera violatorio el principio de igualdad de salarios. La disposición que estipula salarios distintos para los trabajos iguales, en razón a las causas que dichos preceptos señalan. "

A decir de la Ley Federal del Trabajo, no es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, como los encontramos establecidos en los artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307 de la Ley de referencia, en el orden siguiente:

- 1.- Si éste se presta en buques de diversa categoría;
- 2.- Si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diversas rutas y la que establezca primas de antigüedad;
- 3.- Si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría;
- 4.- Por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de los jugadores;
- 5.- Por razón de la categoría de las funciones, -

representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores
actores y músicos.

CAPITULO TERCERO

DISTINCION DE CONCEPTO Y SU APLICACION ANTE LOS DIFERENTES FENOMENOS QUE SE GENERAN EN MATERIA LABORAL

- 1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU CONCEPTO.**
- 2.- DE ACUERDO AL ALCANCE CONSTITUCIONAL**
- 3.- DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO
DEL 28 DE AGOSTO DE 1931.**
- 4.- DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO
DE 1970.**
- 5.- DE ACUERDO A LA REFORMA DE 1980.**

**DISTINCION DE CONCEPTO Y SU APLICACION ANTE LOS
DIFERENTES FENOMENOS QUE SE GENERAN EN
MATERIA LABORAL**

1.- DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU CONCEPTO.

Hemos señalado, que el significado etimológico de la palabra, de antiguo origen, significaba el pago o extinc--
pendio con que los patrones en épocas remotas pagaban a los
trabajadores por las labores realizadas; pago que hacían con
sal a manera de moneda y de allí que a los pagos de las labor
es realizadas por los trabajadores se les siga llamando sa-
larios.

Aunque en la actualidad en ocasiones se habla de -
suelo, jornal, honorarios, etc. la realidad es que cual----
quier denominación que se le da al salario, éste se convier-
te en la principal obligación que contrae el patrón a cambio
de la prestación del servicio que le realice en su beneficio
el trabajador.

Ya dentro de la doctrina del Derecho del Trabajo,
mencionaremos que sobre la naturaleza jurídica del salario -
se ha sostenido por algunos tratadistas: " ... El salario -
es una renta y así lo afirma el jurista francés Durand, al -
decir: el salario presenta los caracteres jurídicos de la -
renta. Se trata, en efecto de un crédito periódico que se -

gasta normalmente sin que la consistencia del patrimonio se altere ... "(42)

Al respecto algunos otros tratadistas sostienen - que el salario tiene un carácter evidentemente alimentario, ya que la ejecución del contrato de trabajo le impide al - trabajador obtener otro medio de subsistencia y lo convierte en un dependiente económico, por lo que el salario le es indispensable para satisfacer los gastos de subsistencia - como el comer y vestir por lo que repetimos, le ven al salario un carácter alimentario.

También han sostenido que "el salario es la retribución del trabajo", es decir la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de - relación a título honoroso.

Consideramos como la más acertada ésta última posición, ya que el salario en realidad debe guardar una equivalencia al trabajo realizado, pues es la prestación otorgada al trabajador en orden a la relación sinalagmática contraída.

(42) cfr. Bermudez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México 1978. pág. 79

Además consideramos 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 subordinado. Y que ésto debidamente entendido, contiene todos los elementos indispensables para poder distinguir qué es y qué no es salario. Afirmamos la anterior posición, por creer que el salario no es nunca, por ejemplo una prestación de tipo social, sino por el contrario como ya afirmábamos es retribución correlativa al trabajo y que las entregas en dinero hechas al trabajador en los casos de vacaciones, las prestaciones en caso de enfermedad y las entregas por casos de cesantía, no son salarios, aunque sean generados también en el contrato de trabajo.

De lo anterior se debe aclarar con las siguientes definiciones: Salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su esfuerzo de trabajo a la empresa. Y este salario así definido, debe gozar de caracteres elementales que son: continuidad e invariabilidad.

Entendiéndose por continuidad el principio mediante el cual los trabajadores deben de recibir su salario y el patrón debe abonárselos, realícese el trabajo o no, ya -

que sólo se permite su interrupción en los casos previstos por la Ley o el contrato en su caso. Esto guarda íntima relación con el principio de dependencia que liga al trabajador con el patrón durante la jornada de trabajo. O de otra manera diremos que del principio de continuidad deriva que la compensación deba abonarse aún cuando el trabajo no pueda ser cumplido por razones independientes a la voluntad del trabajador y por consiguiente, también si el dador de trabajo tuviese inactivo al prestador de servicios, o si de cualquier modo el trabajo se suspendiera por hecho del dador mismo.

Por último, todo salario debe guardar el carácter de invariabilidad en perjuicio del trabajador, o sea que todo salario debe ser entregado en tiempo, lugar y forma convenido, sin que éste pueda ser reducido por acto unilateral del patrón.

2.- DE ACUERDO AL ALCANCE CONSTITUCIONAL

La lamentable situación en que se encontraba la mayoría de los trabajadores a quienes se les pagaban cantidades insuficientes, para lo estrictamente necesario, llevó al Estado a intervenir necesariamente en la fijación de un salario mínimo que asegura la existencia decorosa debida como persona humana y el afán de terminar con el régimen de

explotación del hombre por el hombre.

Así nos encontramos que en la integración del salario se tomaron en cuenta no tan solo los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, sino además las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se le entregará al trabajador por su trabajo.

Aquí también se repite el principio constitucional que garantiza a trabajo igual, desempeñado en puesto, - jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe - corresponder salario igual.

Además mencionó el legislador que los trabajado-- res tendrán derechos a un aguinaldo anual equivalente a - quince días de salario, con denominación poco jurídica de - aguinaldo, pero que también es justo reconocer que en es-- tricto derecho no correspondería una denominación de grati- ficación de navidad como es común denominarle, porque las - gratificaciones entendiéndose como premios otorgados a los trabajadores, quedarían a un nivel optativo del patrón y en el presente caso el otorgamiento resulta obligatorio a los patrones y no opera como una mera opción de si se entrega o no a algunos trabajadores.

Así tenemos que bajo la denominación de salario mínimo la legislación del trabajo de nuestro país contiene uno de los más efectivos principios del trabajador.

Citando en vía de antecedentes de la legislación nacional sobre los salarios mínimos, podríamos decir que fué: " ... Nueva Zelandia el primer país de la época moderna que legisló sobre la materia ..." (43)

Lo anterior nos hace pensar que posiblemente sus normas en relación con los salarios mínimos, sirvieron de base o fundamento para la redacción de los mismos principios en la Ley del Trabajo de Yucatán, la cual establecía en su artículo 84, el criterio para fijar el salario mínimo, el cual deberá ser lo que necesita un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en su alimentación, casa y vestido, dada su condición social debiendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones que el hombre necesita para elevar su espíritu, ideas todas éstas que indudablemente sirvieron a su vez de inspiración al constituyente, al redactar la fracción VI del conocido artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Es necesario reconocer en ésto, que existe una progresión en la redacción y contenido del principio, que lo ha llevado desde un simple concepto de protección salarial o de un mínimo vital para los trabajadores, a un concepto más elevado como lo es en la actualidad, en que por

(43) cfr. Ob. cit. pág. 82

salario mínimo se entiende: " ... La cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo ..." (44)

Al concepto anterior el legislador agregó que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social, y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Esto mismo a juicio nuestro, sigue siendo la esperanza de la clase trabajadora en México.

3.- DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 28 DE AGOSTO DE 1931.

Por diversas circunstancias de carácter histórico y práctico, el Constituyente de 1917, asignó a las legislaturas Estatales y al Congreso de la Unión, facultades legislativas reglamentarias de las bases sentadas en el artículo 123 Constitucional; de esta manera, emitieron leyes del trabajo diversos Estados de la República Mexicana.

En 1928, se elaboró un proyecto de la Ley Federal del Trabajo, el cual vino a ser un antecedente de la Ley Federal de 1931, primera Ley en materia de trabajo que tuvo nuestro país.

(44) cfr. Ob. Cit. pág. 82

El establecimiento del salario mínimo tuvo una razón de justicia y equidad, debido a que resultaba inhumano e injusto que en México se pagaran salarios tan bajos, ya que si la situación económica de la clase trabajadora no había mejorado desde la Revolución de 1910, era debido a que no existía una reglamentación apegada a la realidad en que vivían los trabajadores de esa época, además de que los promedios de los salarios estaban muy por debajo de la realidad económica, resultado de ello fué que no existiera un mejoramiento positivo en lo económico y en lo social de la clase trabajadora del país; ya que era un salario de miseria, con el cual quedaban imposibilitados para esperar cualquier mejoría o transformación económica y social de el trabajador y con ello de la Nación.

Los grupos de trabajadores, comprendían perfectamente que con miseria y con necesidades insatisfechas sería imposible otorgar satisfactores y bienes a su familia, tales como: Enviar a sus hijos a la escuela, mejorar la alimentación y su vestido, en general, elevar el nivel de vida de la población. Era entonces indispensable un incremento a su nivel de ingresos. Como consecuencia de la falta de un salario justo y remunerador, la Nación no podía desarrollar su industria, mientras la población asalariada no estuviera en aptitud de adquirir un mayor número de satisfactores; las fabricas no podían incrementar su producción y dar empleo a nuevos obreros, la creación de industrias nuevas y

necesarias era imposible, mientras los obreros y campesinos no percibieran salarios suficientes para satisfacer sus necesidades más apremiantes y elementales.

Así tenemos que el establecimiento de disposiciones legales sobre el salario mínimo dentro de la Constitución de 1917, intento resolver tres aspectos fundamentales a saber:

PRIMERO.- De justicia y humanidad, ya que era inconcebible que hubiera trabajadores mexicanos laborando, de sol a sol y en condiciones infrahumanas, y por una miseria de salario; se pretendía evitar, que el trabajador siguiera siendo explotado.

SEGUNDO.- Más y mejores salarios, porque sería absolutamente imposible que sin salarios suficientes, la Nación lograra su desarrollo social y económico.

TERCERO.- Sin un salario suficiente, el mejoramiento de la sociedad y la producción Nacional no progresarían.

Así, en consecuencia el establecimiento del salario mínimo era de gran trascendencia para todos los renglones de la vida del trabajador, su familia y el grupo social en general.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del -- artículo 123 Constitucional, consagró el concepto del salario mínimo en su artículo 84 de la siguiente manera:

ARTICULO 84.- "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de - trabajo" (45)

Agrega la citada Ley de 1931, en el artículo 85 - que: "El salario se estipulará libremente; pero en ningún - caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las pres-- cripciones de esta ley, se fije como mínimo" (46)

De la misma manera nos encontramos en el Capítulo V, de la Ley ya indicada un rubro del Salario Mínimo, el - cual textualmente dice:

ARTICULO 99.- "Salario Mínimo es el que, atendi-- das las condiciones de cada región, sea suficiente para sa- tisfacer las necesidades normales de la vida del trabaja--- dor, su educación y sus placeres honestos, considerándolo - como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario.

(45) cfr. Gaona Suárez, Enrique. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo. Edit. Litográfica Torres y Rosas, S.A. - México 1981. pág. 242

(46) Idem, pág. 242

Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida"⁽⁴⁷⁾

Como se puede apreciar en los artículos que transcribimos, la Ley de 18 de agosto de 1931, contempla a distancia al menos en lo relacionado con las condiciones de trabajo, sin duda alguna derechos insuficientes para las necesidades de los trabajadores, no obstante lo anterior resulta admirable que en una etapa tan difícil de nuestro incipiente desarrollo económico, que corresponde a una crisis productiva, al mismo tiempo, de la etapa violenta de la Revolución y de la que desde 1929 azotaban al mundo capitalista y, en particular, a los Estados Unidos de Norteamérica, se hayan diseñado derechos básicamente justos y de un gran sentido social. Esto llamó la atención aún más por el hecho de que México en aquella época apenas se asomaba a una vida económica industrial ya que, las principales fuentes de sus ingresos, eran agrarias.

La prueba de las bondades de nuestra legislación de 1931 se deriva del hecho de que fué modelo para las leyes laborales dictadas después de esa fecha en Iberoamérica.

(47) cfr. Ob. Cit. pág. 244

Quien tenga la curiosidad de asomarse a la legislación Centroamericana y del Cono Sur encontrará permanentemente expresiones que le resultarán conocidas y que surgieron de nuestra legislación.

Es obvio que en 1931 nuestro país no estaba orientado hacia una concepción socialista. Se podrá inclusive afirmar, que ni en 1931 ni en ningún momento de nuestra historia. Es más, al releer las actas de las reuniones celebradas por el Gabinete bajo la presidencia del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, puede advertirse que desde entonces el Estado Mexicano nacido en la Revolución, empezaba a asumir, tal vez sin una conciencia, suficiente, una condición de sujeto participante de las relaciones laborales como titular de algunos servicios que no obstante ser prestados por sociedades privadas, interesaban de manera particular al Estado. Los Ferrocarriles son un buen ejemplo.

A pesar de ellos es justo poner de relieve como el Presidente Ortiz Rubio y el Secretario Aarón Sáenz, cuya convicción revolucionaria nadie podía dudar, como tampoco su formación esencialmente burguesa, supieron anteponer al interés del Estado empresario, el de los trabajadores. Para ellos, desde este trabajo de investigación vaya un homenaje respetuoso que expresa la convicción de que junto con Emilio Portes Gil, responsable de la Iniciativa básica y de los autores del Proyecto, Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y

Cayetano Ruiz García contribuyeron de manera importante a ubicar a México dentro del camino difícil pero indispensable de la justicia social.

4.- DE ACUERDO A LA LEY LABORAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta Ley, que abrogó a la de 1931, fué producto del cambio económico y social de México, y especialmente de la clase trabajadora nacional, en casi cuatro décadas.

En el último lustro de los sesentas, los trabajadores se solidarizaron en forma decidida con el Gobierno, en los momentos, sin duda, más difíciles de la política nacional desde 1938. Todo esto hizo girar la atención de la alta dirección del país a la necesidad ya contemplada con anterioridad de actualizar el Código Laboral, con base en los cuarenta años de experiencia en la aplicación de la primera Ley Federal del Trabajo.

La idea de una nueva Ley que se adecuara al marco verdadero de las relaciones laborales en México no surgió súbitamente. Desde 1960 el finado y en ese entonces Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos, nombró una Comisión integrada por Mario de la Cueva, Salomón González Blanco, Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que se avocase, de inmediato, al estudio y el

boración de un anteproyecto de Ley del Trabajo.

El Lic. López Mateos en 1958, precisamente había estado encargado de cubrir el despacho de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por lo tanto conocía bien los problemas de esta clase social; pero, ni siquiera él pudo vencer las presiones patronales y conseguir una nueva Ley.

A decir del maestro De la Cueva, la postura de la clase patronal fue totalmente negativa, ya que rechazaron todas las normas que se proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores.

Y fué hasta diciembre de 1968, cuando Díaz Ordaz envió al Congreso la iniciativa de Ley Federal del Trabajo, quizás apresurado por los sucesos de octubre de ese año. En el seno de la Cámara de Diputados se recrudecieron las discusiones obreros - patronales, sobre el contenido de la Ley y fundamentalmente de las reformas que ésta presentaba en relación a la anterior.

Pasaría un año, a partir de la fecha de la iniciativa, para que fuera aprobada por el Congreso la Ley que re conocía y no podía ser de otra forma, la disposición consti tucional, que ordena la aplicación dual de la Ley Federal del Trabajo, ya por autoridades Federales, ya por las loca les.

El maestro De la Cueva, narra que entre las objeciones presentadas por los representantes obreros al anteproyecto estaba en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y económica de los gobiernos y de los empresarios de los Estados, la que se hacía sentir en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En ese entonces, resultaba difícil y sumamente problemático intentar la indispensable reforma constitucional para dejar en manos de las autoridades federales la justicia laboral. A pesar del tiempo transcurrido, desgraciadamente, el juicio apuntado por la representación obrera mantiene su total vigencia y quizá se podría afirmar, que ha aumentado el deseo de federalizar la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

Volviendo al análisis de la nueva Ley Federal del Trabajo, como se le conoce, nos encontramos en el Título Tercero: Condiciones de Trabajo. Y en el Capítulo VI. Salario Mínimo. Cuya definición se encuentra en su artículo 82, de la siguiente manera:

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

En este artículo queda confirmada una vez más la

idea de que el salario es la contraprestación que se obliga a pagar el patrón por así ordenarlo la Ley, o el contrato a una persona de quien utiliza su fuerza de trabajo en su beneficio y provecho, o la tenga a su disposición por el tiempo de la jornada legal.

El salario que es la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo cuya prestación principal es una cantidad en efectivo, en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo, conforme el Derecho Positivo es un elemento esencial y característico del contrato de trabajo que lo distingue de cualquier otro, diversificándolo y diferenciándolo. La doctrina lo considera como una contrapartida que el patrón paga por el trabajo, como una retribución por el empleo del trabajador que queda a disposición del empleador para el servicio convenido.

5.- DE ACUERDO A LA REFORMA DE 1980

El salario mínimo como ya dijimos con anterioridad es aquél cuya finalidad y propósito es resolver las necesidades del trabajador y su familia, no solo de proteger su ingreso, sino que permitan los ingresos provenientes del salario, realizarse con su familia en un medio normal a las necesidades de la clase trabajadora, pues aún cuando pudiera haber diversas definiciones el propósito del salario mínimo es resumir en él la capacidad no solo vital o de supervi-

vencia, sino de dignidad y bienestar social.

Por lo menos, tal es el propósito del legislador obrero al garantizarlo en la Ley Federal del Trabajo, al disponer en el título Tercero y Capítulo VI. De las Condiciones de Trabajo, que reglamenta la Ley de la materia en sus artículos del 90 al 97.

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

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

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

De todo lo anterior, resulta evidente el contenido económico del salario, el propósito fundamental del salario mínimo es satisfacer las necesidades de un jefe de familia en los órdenes de dignificación material, social y cultural; con la formación educativa de los hijos hasta donde

la educación es obligatoria, que lo es el grado de la educación primaria.

El salario podrá llenar ese contenido económico, esa función de satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia, no tiene únicamente el propósito de satisfacer supervivencia ingente, apremiante de las obligaciones de un jefe de familia, sino en el orden material, social y cultural debe ser el suficiente para tal objetivo.

Tan importante resulta tal afirmación que la máxima autoridad de nuestro país ha establecido un criterio fundamental al respecto. Salario mínimo, el pago inferior al, es causa de rescisión del contrato. El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

Amparo directo 2836/81. Lidia Reyna García Flores, 6 de enero de 1982. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas. Precedente: Amparo directo 4337/75. Ramón Jaramillo Garza. 24 de noviembre de 1975. 5 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga. Informe 1982, Cuarta Sala, p. 68.

Al respecto el Código Penal en su artículo 387 --
fracción XVII, tipifica el delito de fraude laboral: Al --
que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones
económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantida
des inferiores a las que legalmente le corresponden por las
labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobant--
tes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero
superiores a las que efectivamente entrega.

Estimamos que ese precepto comprende la violación
a los salarios mínimos generales, así como a los salarios -
mínimos profesionales.

CAPITULO CUARTO

EL SALARIO MINIMO COMO UNA FUNCION EMINENTEMENTE SOCIAL

- 1.- EL SALARIO MINIMO NORMATIVO POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.
- 2.- LA ASTUCIA DEL PATRON PARA INTERPRETARLA Y DESPOJAR AL TRABAJADOR DE SU DERECHO CONSTITUCIONAL (EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS)
- 3.- LA INAPLICABILIDAD DE LA PROTECCION DEL SALARIO.
- 4.- LA NO APLICACION DE ESTA PROBLEMÁTICA DE TIPO SOCIAL POR LA LEY MEXICANA.
- 5.- EL DESPLAZAMIENTO DEL SALARIO MINIMO ANTE EL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO.
- 6.- EL OBRERO MEXICANO ANTE LA LUCHA POR LA REIVINDICACION DE SU PROPIO SALARIO.

EL SALARIO MINIMO COMO UNA FUNCION EMINENTEMENTE SOCIAL

1.- EL SALARIO MINIMO NORMATIVO POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

En México, como casi todos sabemos la fijación del salario mínimo corresponde al Estado a través de Organismos Especiales o Comisiones con las facultades que señalan para el cumplimiento de tal misión así tenemos que:

El artículo 123 de la Constitución Política fracción VI. dice: Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. -- Los primeros regirán en una o en 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 o cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los Trabajado---res, 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.

Del artículo anterior nosotros entendemos que las Comisiones Regionales que están integradas por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, - harán los estudios correspondientes y necesarios presentando su proyecto para su aprobación, ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual estará integrada de la misma manera que la regional.

La fijación de los Salarios Mínimos, debe hacerse por ramas de la industria o zonas económicas, ya que resulta poco práctico la fijación de los salarios mínimos para - todo el país en virtud de las diferencias económicas que - existen de una región a otra.

La fijación de los Salarios Mínimos, se hará to--mando en consideración el costo de la vida, los salarios o sueldos en las ocupaciones análogas, las condiciones geográficas de la zona y las características demográficas y socia

les en la población.

La fijación se hace por medio de encuestas, utilizando datos estadísticos y haciendo estudios socioeconómicos y tomando en consideración que los salarios mínimos deben de 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 sus hijos.

Los Salarios Mínimos, se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Existe el proyecto de que el salario mínimo sea revisado cada mes, todavía no se aprueba dicha propuesta por el Congreso de la Unión, pero dadas las características que vive nuestro país respecto al tratado del libre comercio, es probable que sea aprobado y entre en vigor a fines de los noventa.

Para la fijación de los Salarios Mínimos por las Comisiones Regionales son de observarse las normas siguientes:

a).- Los trabajadores y los patrones dentro de los diez últimos días del mes de julio del que debe procederse a la fijación de los salarios mínimos podrán presentar los estudios que juzguen convenientes, acompañándolos de las pruebas que los justifiquen.

b).- Para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y de los Estudios presentados por los trabajadores y de los patrones, la Comisión dispondrá de un término que vencerá el treinta y uno de octubre del año correspondiente, para efectuar directamente los estudios e investigaciones que juzgue conveniente y dictar su resolución, fijando los salarios mínimos, podrá también solicitar de la Dirección Técnica las investigaciones y estudios complementarios de la Dirección Técnica.

c).- Los Presidentes de las Comisiones después de la fecha de la Resolución tendrán cinco días para ordenar la publicación y remitir el expediente a la Comisión Nacional.

Las Comisiones Regionales, deberán dar en su resoluciones los fundamentos que la justifiquen tomando en consideración los informes, las investigaciones y los estudios que hubiese efectuado la Dirección Técnica, determinando la resolución el salario mínimo general, el salario mínimo del campo y los salarios mínimos profesionales.

Por lo que hace a la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, tal disposición la encontramos en el Título Once, Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, Capítulo VI, Comisión Nacional de los Salarios - Mínimos de donde se desprende lo siguiente:

1.- Los trabajadores y los patrones podrán hacer las observaciones y presentar los estudios que juzguen convenientes acompañándolos de las pruebas que los justifiquen, dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se publique la resolución de cada una de las Comisiones Regionales.

2.- El Consejo de Representantes a la fecha en que reciba cada expediente tendrá treinta días para su estudio y dictará una resolución confirmándolo o modificándolo, podrá solicitar si lo considera necesario, estudios complementarios de la Dirección Técnica.

3.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dictara su resolución dentro del término estipulado, es decir a más tardar el treinta y uno de octubre del año correspondiente, el Consejo de Representantes, dictará la resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y de los estudios presentados por los Representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Regional, pudiendo efectuar directamente las investigaciones y los estudios que considere necesario.

4.- La Comisión Nacional en sus resoluciones expresará los fundamentos que lo justifiquen, tomando en consideración las investigaciones y las observaciones y estudios presentados por los Representantes de los trabajadores

y los patrones ante la Comisión Regional.

5.- Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá de hacerse antes del treinta y uno de diciembre.

Así tenemos que el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, - que puedan extenderse a una o más entidades federativas o - profesionales, para una rama determinada de la actividad - económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

Es de considerarse del artículo anterior que los salarios mínimos generales deberán regir para todos los - trabajadores de la zona considerada independientemente de - las ramas de la industria, del comercio, profesionales, ofi - cios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales podemos entender-- los también como la cantidad menor que puede pagarse a un - trabajador por su trabajo en una jornada, son las que co--- rresponden a los trabajadores más simples y únicamente para

dar a distinguir otro concepto diremos que los salarios mínimos profesionales son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo y del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.

El concepto de salarios mínimos profesionales fué introducido en nuestra legislación por las reformas aplicadas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962, con el objeto de dar protección a aquellos trabajadores que poseen un grado de conocimientos técnicos o especialización.

La fijación de estos salarios mínimos profesionales se hacen de la misma manera que la de los salarios mínimos generales.

La actual Ley, mantuvo el mismo procedimiento para su fijación que el establecido por la reforma de 1962.

Los salarios mínimos profesionales se fijaron por primera vez, para el país en el bienio de 1966 a 1967, que correspondía a doce oficios o trabajos especiales y para treinta y seis zonas económicas.

En el bienio de 1968 a 1969, se amplió para veinticinco oficios abarcando cuarenta y siete zonas económicas, posteriormente en el bienio de 1970 a 1971, fueron ya treinta y seis oficios o trabajos especiales a los que se les fijó un salario mínimo profesional y los cuales abarcaban cincuenta y nueve zonas económicas. En el bienio 1972 a 1973, se aprobaron salarios mínimos profesionales para cuarenta y nueve oficios que regirían en ochenta y siete zonas económicas y para el bienio de 1974 a 1975, son sesenta y cinco oficios y ciento ocho zonas económicas.

Durante el año de 1974 se efectuaron diversas reformas a la Ley Federal de Trabajo, relacionadas con los procedimientos establecidos para la fijación de los salarios mínimos y la vigilancia de su cumplimiento. Además, en septiembre del mismo año el Congreso de la Unión aprobó las reformas que por iniciativa del Ejecutivo Federal hicieron posible el establecimiento del principio de la anualidad tanto en la revisión de los salarios mínimos como en la de aquellos establecidos en los Contratos Colectivos y en los Contrato Ley. Por otra parte, y a iniciativa de la diputación obrera, el propio Congreso de la Unión aprobó también, en el curso del mes de diciembre del mismo año, otras importantes modificaciones. Suprimió la parte final del artículo 95 de la Ley Laboral, que limitaba la posibilidad de fijar salarios mínimos profesionales para aquellos oficios donde los trabajadores estuvieran sujetos en su ma-

yoría a la contratación colectiva, y con el fin de fortalecer la acción del Estado para vigilar el cumplimiento de los salarios mínimos, se aprobaron disposiciones que obligan a las autoridades del trabajo a denunciar ante el Ministerio Público las violaciones a esta norma, estableciéndose en la propia Ley Federal del Trabajo las sanciones pecuniaras y corporales aplicables a los patrones que no cumplan con los salarios mínimos fijados o que entreguen comprobantes que amparen sumas superiores a las efectivamente pagadas o que proporcionaron a los trabajadores.

Este marco legal renovado se complementa con la resolución del H. Consejo de Representantes del 11 de junio de 1975, mediante la cual se redujo el número de zonas económicas salariales de ciento cinco a ochenta y nueve, siguiendo los lineamientos que se ha trazado la Comisión en esta materia.

La observancia de los salarios mínimos, de los cuales depende la situación económica de muchos millones de mexicanos al mínimo de satisfactores necesarios para la vida decorosa, no solo es una cuestión obligatoria que impone nuestra Carta Magna, es una cuestión que atañe profundamente a nuestra moral revolucionaria y social.

Basta citar lo que establece el artículo 51 fracción IV que a la letra dice: " ... Reducir el patrón el sa-

lario al trabajador ..."

De esta fracción se desprende que de efectuarse - lo ahí establecido en cuanto a la reducción del salario del trabajador constituye una causa específica de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidades para el trabajador; independientemente de que pueda también significar - una falta de probidad si concurren también circunstancias o elementos dolosos.

Así también tenemos que esta esfera social es amplísima ya que el salario mínimo profesional presenta la - misma característica, su falta de pago implica también falta de probidad demostrando que el trabajador, de acuerdo - con las labores que realizaba tenía derecho al pago del salario mínimo profesional y el patrón no se lo cubrió pues - sólo le pagaba un salario mínimo general por lo que debe estimarse que opera la causal de rescisión del contrato laboral, consistente en falta de probidad del patrón, ya que si la causal de referencia se configura cuando no se cubre el salario mínimo general, teniendo el obrero derecho a ello - por igualdad de razón debe generarse, cuando mereciendo el trabajador un salario mínimo profesional no se le satisface, pues esto implica mala fé, engaño, abuso o influencia moral que el patrón ejerce sobre el obrero, con mengua de los derechos de éste.

Es responsabilidad primordial de las autoridades federales y locales, velar celosamente por el cumplimiento de esta garantía social y establecer todos los mecanismos - que sean necesarios para el logro de tal propósito.

2.- LA ASTUCIA DEL PATRON PARA INTERPRETARLA Y DESPOJAR AL TRABAJADOR DE SU DERECHO CONSTITUCIONAL, EN LOS (CONTRATOS COLECTIVOS)

Esta situación la damos a conocer en el sentido - de que la contratación colectiva es una actividad fundamental de los sindicatos de trabajadores mexicanos. El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En el Derecho Mexicano del Trabajo, el término - contrato tiene un sentido distinto al que tiene en el Derecho Privado, pues en éste impera la voluntad de las partes en tanto que en el Derecho del Trabajo se impone del Derecho Objetivo Social que rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor - del trabajador.

El Derecho Mexicano del Trabajo es, pues, un Derecho Social de clase, del cual el contrato colectivo es una institución típica, instancia de la lucha de clases que se impone por la fuerza de la asociación sindical de los trabajadores y de la huelga. Un principio de este derecho es el reconocimiento del carácter fundamental de las asociaciones profesionales, pues reconoce los inconvenientes y limitaciones de la acción individual del trabajador frente a los patrones y frente al Estado.

Cuando los trabajadores de una empresa se agrupan en sindicatos y soliciten la celebración de un contrato colectivo, el patrón tendrá la obligación de aceptarlo. Cuando el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo, los trabajadores podrán recurrir a la huelga para imponerlo.

Al respecto la naturaleza jurídica de las juntas se encuentra contemplada en el artículo 123 Constitucional en su fracción XX, que establece el fundamento jurídico de los tribunales laborales, al decir: "... Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno ..."

Del texto de dicho precepto se desprende que, los tribunales laborales tienen una doble función. En primer -

lugar la Conciliación o avenimiento en una primera fase, en la cual se procura arreglar conciliatoriamente el conflicto, mediante la autocomposición de las partes. Esto es, - lograr un arreglo conciliatorio antes de entrar en la fase litigiosa, para evitar a las partes la pérdida de tiempo y los costos inherentes a un juicio laboral, con la salvedad de que debe cuidarse que el arreglo conciliatorio, no impli que una renuncia de los derechos de los trabajadores; por - ejemplo, que acepte un salario base para computar el monto de la indemnización y otras prestaciones, que sea inferior al salario mínimo o al salario tabular en el contrato colec tivo. Si no se logra la solución conciliatoria, se tramita el proceso jurisdiccional, que culmina con la decisión del conflicto por la junta.

Otra particularidad consiste en la composición - tripartita de las juntas, pues hay quienes arguyen que debe rían estar integradas con profesionales del Derecho, en lugar de que lo estén con representantes obreros y patronales, junto al representante del gobierno, el cual es siempre un jurista. Ahora bien, no se justifica la objeción de falta de conocimientos jurídicos de estos representantes, sin que se le pueda llamar jueces legos; porque cuando se trata de aplicar un contrato-ley en una rama industrial, como la industria textil del algodón y sus mixturas, son contratos - tan evolucionados y complejos, que requieren una especiali dad para su interpretación, y los representantes obreros y

patronales suelen ser expertos mejor preparados en ocasiones, que los profesionales del derecho que se avoca a representar en un juicio a las partes litigantes.

Otra objeción consiste en estimar que tales representantes son juez y parte, toda vez que pueden estar pre-dispuestos como juzgadores a resolver en favor de los intereses del sector obrero o el patronal al que pertenezcan. Tal objeción ha quedado desvirtuada, en virtud de que cuando se ventila un juicio laboral en el que está involucrado el interés específico del sindicato o de la empresa a la que están adscritos estos representantes, entonces se encuentran impedidos legalmente para integrar el tribunal, en términos de lo que establece el Capítulo IV, De los Impedimentos y Excusas, en sus artículos del 707 al 711 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por otra parte la composición tripartita constituye una garantía de que se respete el procedimiento y se pronuncie una resolución justa; independientemente de que es frecuente que los laudos y resoluciones de las juntas se voten por unanimidad, e inclusive, en ocasiones contra el voto de representantes del gobierno, lo que revela imparcialidad.

Otra característica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consiste en que están sujetos al control de -

constitucionalidad y legalidad del juicio de amparo; de manera que tanto los Laudos en los juicios individuales y colectivos, como en las resoluciones en materia de huelga, la decisión de las juntas está sujeta a que sea confirmado o revocada, mediante la revisión en el juicio de amparo, por los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, o la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que constituyen instancias superiores a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esto contradice obviamente las críticas que suscitan las resoluciones de las juntas, provenientes de la parte que no obtiene una decisión favorable, en el sentido de atribuirle a la junta una tendencia de parcialidad en sus resoluciones.

La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria, determinan la competencia federal, al señalar que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales en los casos que enumera, comprendiendo a las ramas industriales y empresas de mayor importancia: Artículo 527.- "Ramas industriales: Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, Hidrocarburos, Petroquímica, Automotriz, Química, etc...."

Se atiende para ello, al criterio de que los conflictos colectivos planteados tienen efectos que rebasan al ámbito local en que se encuentran ubicadas esas empresas.

ESTA TEST EN REDE
SALM DE LA BIBLIOTECA

Al respecto es conveniente recordar las diferencias que existen entre los conceptos de concesión, autorización o permiso, a propósito de la explotación de las ramas de la industria y ésta a su vez de los trabajadores, ya que en la práctica se suele confundir el término, permiso o autorización con el de concesión, cuyos actos administrativos deslinda el tratadista Gabino Fraga; y en su doctrina se inspira la tesis siguiente: "... La autorización es un acto administrativo por medio del cual se levanta o remueve un obstáculo o impedimento que la ley ha establecido para el ejercicio de alguno de sus derechos. En tal virtud, la autorización supone la preexistencia de un derecho del particular, cuyo ejercicio se encuentra restringido porque puede afectar la tranquilidad, la seguridad o la salubridad pública, y sólo hasta que se satisface los requisitos por el reglamento respectivo, que dejan a salvo tales intereses, es cuando la autoridad administrativa permite el ejercicio de aquel derecho previo.

La concesión es un acto administrativo por virtud del cual un particular adquiere el derecho de explotar los bienes del estado o de asumir la prestación de un servicio público. En consecuencia, no implica la existencia previa de un derecho del particular, sino que mediante la concesión es como el particular adquiere los derechos y obligaciones que se derivan de ella ..."(48)

(48) Climent Beltran, Julio B.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge. México, 1992. pág. 375.

No obstante lo anterior en la práctica es otra la realidad ya que es claro que no se respeta el fin para el cual fue creado el contrato colectivo de trabajo, y que en esencia nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para revisar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder salario igual.

Lo anterior se desprende de la investigación de campo que hicimos de los registros que se encuentran en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y de los cuales encontramos al mes de diciembre de 1991, 13,151 contratos colectivos registrados, de las diferentes ramas de la industria de competencia federal, encontrando en un 60% de este total, que sigue manteniendo en el rubro correspondiente al tabulador de salarios las garantías mínimas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, y en el 40% restante si existe una mejor retribución al salario; para los primeros basta para ello señalar los siguientes: CC 483-XXIII J-3 - Sindicato de Obreros y Empleados de Transportes, Comunicaciones y Similares de la República Mexicana y Triángulo de Oro, S.A. de C.V. CC-481-XXIII J-3 mismo Sindicato y Transportes Acereros de Monclova, S.A. de C.V. CC-1558-XXIII J-3 mismo Sindicato y Daniel González García CC-2012-XXII J-3 bis Sindicato Industrial Nacional de Autotransportes, Conexos y Similares de la República Mexicana y Autobuses Mina,

S.A. de C.V.

En las cláusulas establecidas en los mismos encontramos el siguiente lenguaje: El patrón está de acuerdo en pagar a sus trabajadores las prestaciones que conforme a -- la Ley y a su Contrato de Trabajo tienen derecho, de acuerdo al salario mínimo vigente en la Región Económica en donde prestan sus servicios. Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, no citadas en este contrato, serán obligatorias por las partes.

En la primera cláusula que citamos encontramos - que el patrón está de acuerdo, palabra mal empleada a juicio nuestro ya que la lucha de los trabajadores como todos - sabemos se encuentra plasmada en la Constitución, por lo - que no está sujeto a que el patrón esté o no de acuerdo sobre sus derechos de los trabajadores, ya que de no estarlo daría con ello origen al derecho de huelga; y por lo que - hace a la segunda cláusula citada, también nos parece incorrecta y ventajosa ya que se entiende que el patrón primero analizó los artículos que le favorecían para plasmarlos en el contrato colectivo, y únicamente para desubicar a los - trabajadores indicó que los Artículos no citados serán obligatorios por las partes.

3.- LA INAPLICABILIDAD DE LA PROTECCION DEL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo reglamenta y actualiza las disposiciones del artículo 123 Constitucional, y establece el principio de que las garantías constitucionales, y las comprendidas en la propia Ley, se consideran Derechos Mí nimos a favor de los trabajadores, pero deberán respetarse las estipulaciones contenidas en los Contratos Individuales de Trabajo, en los Contratos Colectivos y en los Contratos Ley, cuando estos instrumentos superen en favor de los trabajadores, las condiciones de trabajo derivadas de la Cons titución y de la Ley Laboral. Así, consagra el principio del dinamismo de las relaciones de trabajo, propiciando el mejoramiento de las prestaciones a favor de los trabajadores, dimanantes de la negociación colectiva. El Contrato - Colectivo de Trabajo, regulado en el artículo 386 y siguien tes de la Ley Laboral.

Artículo 386.- "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindica- tos de patrones, con objeto de establecer las condiciones - según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empre sas o establecimientos".

La característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto

es, a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores.

Cabe hacer notar que el contrato colectivo de trabajo no puede considerarse un verdadero contrato con arreglo a la noción clásica, en virtud de que constituye un principio fundamental del contrato al estar regido por la voluntad de las partes que lo celebran, y producir efectos jurídicos limitados a las mismas partes; en tanto que el contrato colectivo de trabajo, la voluntad de las partes contratantes, esto es, del sindicato y de los patrones, no puede modificar las normas del contrato colectivo, una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la Ley. Y por otra parte, las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo, puesto que son obligatorias para los trabajadores que entran al servicio del patrón contratante, con posterioridad a la firma del contrato, e incluso a trabajadores que no estén representados por el sindicato que lo celebra, al no pertenecer al mismo.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en

la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del -
sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consigna-
da en el artículo 184.

De ahí que la complejidad de esta figura jurídica
se haya resumido en la frase de Carnelutti, diciendo que tiene
cuerpo de contrato y alma de Ley.

Por ello, nos parece adecuado la concepción del -
jurista alemán Hugo Sinzheimer, al referirse a un derecho
autónomo del trabajo, autorizado por el Estado.

Bastará entonces considerar que el contrato colectivo
de trabajo es un ordenamiento jurídico obligatorio, -
por su inserción en el derecho positivo (en nuestro caso,
la Ley Federal del Trabajo Mexicano), creado autónomamente,
según expresa el artículo 386.

Es contractual en su origen, pero con efectos -
jurídicos de Ley, en virtud de su inderogabilidad, ya que -
no se le pueden oponer contratos individuales que lo contrarien
en perjuicio de los trabajadores y de su extensión a
terceros, puesto que es aplicable a todos los trabajadores -
de la empresa o establecimiento vinculados, aún cuando no -
intervengan en su celebración, produciendo esos efectos de -
Ley por ministerio de la Ley misma, pues le son reconocidos
en el sistema jurídico positivo (Artículo 396 de la Ley Fe-

deral del Trabajo).

Constituye el resultado de la negociación directa entre el capital y el trabajo, reflejándose la experiencia vivida en la empresa, y en las sucesivas revisiones va evolucionando el contenido de sus cláusulas de acuerdo con el dinamismo económico y social en su complejo normativo sobre jornada, salarios, descansos y vacaciones así como el incremento de las prestaciones derivadas de la relación laboral, concernientes a prima de antigüedad, participación de utilidades, fondo de ahorro, becas, capacitación y adiestramiento, etc. pudiendo decirse que tiende a ser la expresión de una verdadera democracia jurídica que crea las normas laborales de la empresa.

Cabe informar que hay 9 Contratos-Ley publicados en el Diario Oficial de la Federación. Y se encuentra regulado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Contrato-Ley y Contrato Colectivo. Distinción.

Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos-Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el Contrato -Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos, pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley son distintos, y no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta, para que entren en vigor; en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un Contrato-Ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de patrones y sindicatos de la misma industria, ya sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo.

Cabe señalar una distinción terminológica que no siempre se observa. Así como en el Contrato Colectivo se emplea la expresión "titularidad" a favor del sindicato que

representa el interés profesional mayoritario, en los Contratos-Ley se aplica la de "administración", según se expresa en el Apartado XXXIV de la Exposición de Motivos de 1970: "El Artículo 118 recoge una práctica que se ha venido observando en la aplicación del Contrato-Ley. La titularidad del mismo corresponde al conjunto de trabajadores o de patronos que constituyen la mayoría requerida para su celebración, pero la "administración", término adoptado por la costumbre, quiere decir la facultad de vigilar y exigir su cumplimiento, corresponde en cada empresa al sindicato mayoritario. El artículo 418 agrega que la pérdida de la mayoría trae como consecuencia la pérdida de la "administración" del Contrato-Ley.

En general al respecto nosotros recomendamos la protección de los trabajadores contra los posibles abusos debería subsanarse mediante la existencia de un sistema eficaz de control de los salarios mínimos y la existencia de un cuerpo efectivo de inspección que haga respetar las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos, en particular, y los salarios, en general, y no únicamente como lo establece nuestra Ley Federal del Trabajo, en el Título Dieciséis bajo el rubro Responsabilidades y Sanciones en su Artículo 1003.

Artículo 1003.- Los trabajadores, los patronos y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y -

otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo - las violaciones a las normas del trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo - tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

No obstante nuestra recomendación anterior cabe - citar por el encause que se presenta en nuestro país con el Tratado del Libre Comercio los siguientes párrafos más recientes que fueron publicados al respecto por la Organización Internacional del Trabajo, en su Capítulo V. Medidas - de aplicación de los salarios mínimos, clasificando con el número 2 el subtítulo Difusión de los Salarios Mínimos Fijados.

Rubro 355.- "La recomendación núm. 30 prevé que - los Estados deberán adoptar medidas que tengan por objeto - informar a los empleadores y a los trabajadores de las tasas de salarios mínimos en vigor. En la Recomendación se reconoce que los trabajadores generalmente tienen menos facilidad que los empleadores para informarse por sus propios -

medios, por lo que se precisa, además, que para que aqué---
llos estén al corriente de las tasas mínimas que se debe---
rían pagar, se podría obligar a los empleadores a fijar cua
dros detallados que indiquen las tasas vigentes en lugares
fácilmente accesibles de los locales donde los trabajadores
estén ocupados, y, para los trabajadores a domicilio, en los
locales en donde se distribuya el trabajo, donde se entre--
gue éste una vez terminado o donde se paguen los salarios"
(49).

Rubro 356.- "Esta disposición de la Recomendación
es recogida en el artículo 4 del Convenio núm. 99, en el -
que se establece que los Estados ratificantes deberán adop-
tar las medidas necesarias para asegurar que los empleadores
y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las ta
sas mínimas de los salarios en vigor. Esta disposición se
amplía y precisa en la Recomendación núm. 89, en donde se -
establece que a fin de proteger eficazmente los salarios de
los trabajadores interesados, las medidas destinadas a ga--
rantizar el pago de salarios que no sean inferiores a los -
mínimos fijados deberían comprender disposiciones cuya fina
lidad sea dar publicidad, en la forma más adecuada, de - -
acuerdo con las circunstancias nacionales, a las tasas míni
mas de salarios vigentes, y en particular, informar de estas

(49) Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Salarios Mínimos. Editó
rial Publicaciones de la O.I.T. Suiza 1992. pág. 140

tasas a los empleadores y a los trabajadores interesados"
(50)

Rubro 357.- "La Recomendación num. 135, refiriéndose a la disposición general del Convenio núm. 131, artículo 5, en relación con las medidas de aplicación, precisa - - que, entre estas medidas, se debería dar publicidad a las - disposiciones sobresalientes mínimas, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten - protección"(51)

Rubro 358.- "En ciertos Estados las tasas de salarios mínimos son publicadas en los respectivos diarios o gacetas oficiales de conformidad con las disposiciones en vigor, ya sea en la ley u otro texto jurídico aplicable, ya sea en virtud de la práctica. Cabe suponer y al parecer de hecho así sucede, que incluso en aquellos Estados en que na da se indica sobre el particular, ya sea porque no existe una disposición legal que dé base a la publicación de las tasas de los salarios mínimos adoptados, ya sea por que el Gobierno no lo ha indicado en la información comunicada, las tasas de salarios mínimos son generalmente objeto de publicación en el diario o gaceta oficial del Estado correspondiente. La Comisión se limitará, en consecuencia, a seña-

(50) Idem, pág. 141

(51) Ob. cit. pág. 140

lar los casos para los que ha obtenido la información necesaria sin que por ello prejuzgue sobre aquellos para los que no obtuvo tal información. La publicación de las tasas de los salarios mínimos se efectúa en los diarios o gacetas oficiales en Argelia, Australia, a nivel federal, y en Nueva Gales del Sur, Australia Occidental y Victoria, Austria, Bangladesh, Barbados, Botswana, Canadá, en la provincia de Quebec, Swazilandia, República Arabe Siria, Trinidad y Togo, Uganda, Yugoslavia, Zimbabwe" (52)

Rubro 359.- "A este respecto, es oportuno señalar que, por razones de orden práctico, pareciera que la sola publicación de las tasas de los salarios mínimos en los diarios o gacetas oficiales no sería suficiente para asegurar que los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas en vigor. Por ello parece interesante la práctica de ciertos países en donde, además de la mencionada publicación en los diarios o gacetas oficiales, se prevé la publicación de las tasas en otro tipo de publicaciones. Esto acontece en numerosos países: Alemania, Bangladesh, Brasil, Canadá, en la provincia de Colombia, Británica, Nueva Escocia, Ontario, Quebec y Saskatchewan, Côte d'Ivoire, República Dominicana, Ecuador. En los Estados Unidos, a nivel federal, de acuerdo con la información comunicada, el Gobierno vela por que se dé una adecuada publi-

(52) Ob. Cit. pág. 141

dad a las disposiciones de la ley sobre las normas equitativas en el empleo entre otros, a través de la publicación de folletos, así como requiriendo al empleador para que fijen en lugares adecuados los carteles que le proporcione el Departamento de Trabajo explicando las disposiciones de la ley; además, en el Distrito de Columbia, la ley prevé la publicación de los salarios mínimos en los diarios locales, Fiji, Francia, Guatemala, Guayana, Honduras, República Islámica del Irán, Kenya, México, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Nueva Zelandia, Polonia, Sri Lanka"⁽⁵³⁾

4.- LA NO APLICACION DE ESTA PROBLEMÁTICA DE TIPO SOCIAL - POR LA LEY MEXICANA.

Cuando iniciamos este trabajo mencionamos que el patrimonio originario del trabajador es su energía de trabajo, lo único que de verdad posee al iniciarse la relación obrero-patronal. En cambio el salario es un patrimonio - - - construido sobre aquél, porque es la suma de las retribuciones que recibe el hombre por la entrega diaria de un trozo de su patrimonio humano, y es también el patrimonio material que le permitirá vivir en compañía de su familia, por lo tanto, es un patrimonio económico.

La ley de 1931 puso en vigor un número importante

(53) Ob. Cit. pág. 143.

de normas defensoras del salario, pero faltaba su sistematización, y por otra parte, a medida que transcurren, los años van mostrando la necesidad de introducir cambios para corregir las deficiencias e introducir principios e instituciones nuevos, en armonía con la idea del derecho del trabajo nuevo.

La concepción de la defensa o protección del salario en su sentido amplio se volcó en la Ley nueva para cristalizar un sistema cuyos lineamientos giran en torno a los principios mismos del derecho del trabajo: " ... La igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador ..." (54)

Es un sistema que tiende a una elevación constante de los niveles de vida, que sale del salario mínimo en busca de los salarios remunerador y justo: son muchas las disposiciones de la ley que se ocupa de la igualdad de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas industriales en beneficio de todos los trabajadores. Se ha asimismo comentado la norma del artículo quinto de la Constitución, que exige el pleno consentimiento del trabajador para la prestación de un trabajo y otorga la potestad de no trabajar si el salario no responde a la idea de la justicia. También explicamos que en la estipulación de los salarios se requiere la voluntad del trabajador o la intervención

(54) Cueva, De la Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa S.A. México, 1981. páq. 353.

sindical en la contratación colectiva. Y por último, la idea de la dignidad humana comparte la finalidad de los salarios remunerador y justo, pues solamente a través de ellos se alcanza una existencia económica decorosa.

La libre disposición de los salarios: El principio está enunciado en los artículos: 84, 85 y 86 de la Ley de 1931.

Artículo 84.- "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo "(55)

Artículo 85.- "El salario se estipulará libremente; pero en ningún caso podrá ser menor que el que, de acuerdo con las prescripciones de esta ley, se fija como mínimo"(56)

Artículo 86.- "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo entendiéndose que para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también igual, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, -

(55) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Abril-julio 1981. Editorial S.T.Y.P.S. México 1981. pág. 242

(56) Idem. pág. 242.

como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se pueda establecer diferencias por consideración o edad, sexo o nacionalidad . "

(57)

No obstante lo anterior nos encontramos en la ética del capitalismo que no existe un mandamiento que prohíba escamotear a los trabajadores sus salarios; de ahí que los patronos practicaran con maestría inigualable el arte de la prestidigitación y que lo continúen haciendo cada vez que pueden. En esas condiciones, la fijación de los salarios resultaba ilusoria, porque casi nunca llegaban completos a su destino. La defensa del salario contra el patrono fue rebeldía contra la explotación y la injusticia, como aquel incendio de la célebre tienda de raya de García el 7 de enero de 1907; un llamado que fue escuchado por la Asamblea Constituyente y por los legisladores de 1931 y que alcanzó una sistematización en la Ley nueva, que difícilmente tiene rival.

Cabe indicar que las normas de trabajo son de orden público, porque contienen los nuevos derechos sociales de la persona humana y porque su cumplimiento, en beneficio de la clase trabajadora, de cada trabajador y de la socie--

dad quedó garantizada por el pueblo en el artículo 123 Constitucional.

En 1938 se expresó y ratificó, que las normas del derecho nuestro, integran uno de los sistemas más completos del universo. Ya que determina que el salario es el patrimonio económico o material del trabajador, de conformidad con una fórmula que nuestro país ha empleado varias veces, por lo tanto, nadie puede tener el derecho de disponer libremente de él; los empresarios no pueden pretender ese derecho, ni siquiera con el pretexto de resarcirse de un daño, porque nadie puede hacerse justicia por sí mismo, y por que si pretendiendo prorrogárselo, los trabajadores podrían también arrogarse el derecho de disponer de las cosas del patrono que tiene bajo guarda para resarcirse de la falta de pago del salario o de algún daño. Los descuentos son la disposición de una cosa ajena, sin derecho, lo cual equivale a la comisión de un delito.

Así nos encontramos también que la Constitución en su artículo 123, contempla un sin número de derechos para los trabajadores, basta para ello señalar, los principios generales: al hablar del salario mínimo que en la fracción VIII señala:

Artículo 123 fracción VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

No obstante lo anterior ya descrito quisimos presentar un trabajo de investigación de campo sobre un caso especial y que daña en gran parte el interés de las familias mexicanas, en el caso de niños que trabajan en la Ciudad de México en el comercio ambulante y los servicios. Para lograr lo anterior nos presentamos en el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, en donde fuimos atendidos por el C. Alfonso Solórzano, persona que al conocer nuestra inquietud nos manifestó lo siguiente: Que en 1959, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad la Declaración de los Derechos del Niño, que contiene las normas de protección que debían contribuir a mejorar la situación de los niños de todo el mundo.

Que la propia Asamblea General, 17 años más tarde, resolvió declarar el de 1979 como año Internacional del Niño, tomando en cuenta que se cumplía el vigésimo aniversario de la Declaración, pero, sobre todo, que las estadísticas mundiales demostraban que, en vez de mejorar, la situación de los niños, especialmente los del llamado del Tercer Mundo, se había determinado progresivamente en todos sus aspectos y en particular en lo que se refiere a salud, nutrición, escuela y vivienda.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, que forma parte de la Comisión Nacional, consideró que la contribución de la Secretaría a los estudios sobre la situa---

ción del niño debería referirse al aspecto laboral. La realización del estudio le fue encomendada al Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.

El estudio se limita a las áreas urbanas del Distrito Federal y dentro de dichas áreas hubo que hacer una selección desde el punto de vista sectorial. No era posible incluir al que probablemente sea el aspecto más extendido del trabajo de los niños, es decir, el que se realiza dentro del hogar, especialmente por las niñas, pertenecientes a las capas de ingreso más bajo, quienes desempeñan buena parte de las tareas domésticas y muchas veces tienen a su cargo el cuidado de los hermanos menores. Para observar este sector habría sido indispensable realizar una amplia encuesta de hogares. Para formarse una idea aproximada de la magnitud del problema, conviene recordar que, de acuerdo con el censo de población, en 1970 había en el Distrito Federal 59,545 menores entre 12 y 14 años dedicados a quehaceres domésticos y 34,713 ocupados en actividades diversas. Del total de 94,258 que suman ambos grupos, 62,166 eran mujeres, que en su gran mayoría se dedicaban a quehaceres domésticos.

Fue también eliminado el trabajo que desempeñaban en numerosos talleres, pequeños comercios y otros establecimientos, mediante un salario y bajo la dependencia de un patrón. A pesar de que las estadísticas señalan que la can

tividad de niños que trabajan en el Distrito Federal en estas condiciones es muy apreciable, puesto que en 1970 llegaba a los 35,000, resultaba prácticamente imposible localizar los establecimientos que ocupan sus servicios, dado el carácter confidencial de los datos censales.

En resumen, la población objeto del estudio quedó definida en la forma siguiente: Niños entre 6 años cumplidos y 14 años no cumplidos que en forma independiente trabajan en calles, mercados y otros sitios públicos de la Ciudad de México, para obtener una ganancia en el pequeño comercio ambulante o para recibir una remuneración o gratificación por los servicios que prestan.

El objetivo se determinó de las características del trabajo que desempeñan los niños entre 6 y 14 años de edad en la Ciudad de México, en el pequeño comercio ambulante y los servicios, con referencia a las causas y efectos de ese trabajo y a la situación familiar de los niños.

El supuesto general, es que los niños se ven obligados a trabajar porque necesitan percibir un ingreso. Esta necesidad puede tener diversas causas y distintos grados; puede ser familiar o individual; puede ser cubierta a muy diversos niveles y la actividad que se realiza para satisfacerlas puede presentar características muy variadas. Las consecuencias que tiene para el niño la realización de

esta actividad puede adoptar muy diversas formas. Por -- otra parte, la necesidad que tienen los niños de trabajar - estará relacionada con la estructura familiar, y con su con dición económica y social.

No se encontró ninguna obra que trate en forma - global del trabajo de los niños mexicanos de menos de 14 - años; tampoco existen estudios o investigaciones gene rales sobre el trabajo de los niños que eran objeto de - - nuestro interés. Para elaborar proposiciones acerca de las características de su trabajo fue necesario atenerse a infor maciones verbales, a la observación directa y a la experien cia personal de quienes participaron en el estudio.

Nos comenta dicho Funcionario Público, que fue - muy considerable el esfuerzo que se dedicó a revisar y ana- lizar los textos legales que de alguna manera se refieren a los niños, se analizaron 65 Leyes y reglamentos de carác- ter federal y/o de fuero común en el Distrito Federal.

En este impresionante conjunto de leyes se esta-- blecen, se regulan y se protegen de los niños menores de 14 años en todos los aspectos: Nacionalidad, registro civil, - derechos patrimoniales, educación, salud, etc. Pero no su- cede lo mismo en lo que concierne al trabajo. En realidad, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo se refiere al trabajo de esos niños sólo para prohibirlo. Todas las nor

mas especiales de protección para los menores que trabajan - se aplica a quienes han cumplidos los 14 años. La única dis- posi- ción que protege a los que aún no llegan a esa edad es - la contenida en el Artículo 5o. fracción I, de la Ley Fede-- ral del Trabajo, que reconoce al niño el goce y ejercicio de los derechos derivados de una estipulación de trabajo, como sería el de percibir el salario devengado, a pesar de que la estipulación sea jurídicamente nula. Como puede verse, esta disposición trata del trabajo asalariado.

Para el trabajo independiente, no asalariado, de - los niños no existe en la legislación mexicana ninguna norma protectora. Hay en el Distrito Federal reglamentos administrativos que tienden a impedir este tipo de trabajo. Las normas más recientes están contenidas en el Reglamento para Trabajadores no Asalariados del Distrito Federal, publicado el 2 de mayo de 1975 en el Diario Oficial. Conforme a este reglamento, todos los aseadores de calzado, cuidadores y - lavadores de vehículos, auxiliares de los panteones, vendedores de billetes de lotería y demás personas que desarrol- len cualquier actividad similar, deberán obtener una licencia, llenando entre otros el requisito de ser mayores de - 14 años. Lo anterior significa que los niños menores de - esa edad no pueden ejercer ninguna de las actividades enume- radas. Sin embargo, el Reglamento contiene una excepción - conforme a la cual, quienes no reúnen alguno de los requisi- tos exigidos para la licencia, pueden obtenerla si la Direc

ción de Trabajo y Previsión Social decide dispensar el requisito, previo el análisis socioeconómico que al efecto se realice. Apoyados en esta facultad, los funcionarios y trabajadores sociales de dicha dependencia han ejercido en los últimos tiempos una protección paternalista en favor de los niños menores de 14 años, extendiéndoles licencias provisionales y procurando evitar los actos de persecución y extorsión que llevan a cabo algunos agentes inferiores de autoridad.

En conclusión puede decirse que los niños trabajadores que tienen menos de 14 años se encuentran en una situación paradójica; queriendo protegerlos, las leyes prohíben su trabajo y la consecuencia es que los dejan totalmente desprotegidos.

No fue posible precisar el dato relativo al número de niños que trabajan en el Distrito Federal y que se encuentran dentro de los límites de edad establecidos para el estudio, entre otras razones porque el trabajo asalariado de los menores de 14 años se realiza contra las disposiciones de la ley y, por lo tanto, es ocultado y porque los datos censales acerca de la población económicamente activa y el empleo se refieren a los menores de 12 años. Se han mencionado públicamente diversas cifras de los niños que trabajan, sean o no asalariados, pero nadie ha dado a cono-

cer las bases y los métodos de su cálculo.

Se obtuvo la ayuda del Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo (CENIET), el cual llevó a cabo una proyección especial de la población de 6 a 14 años para el periodo 1975 - 1980. La cifra estimada para los niños de 6 a 14 años de edad que había en 1978 en el Distrito Federal fue de 2 238 700.

Esta cifra corresponde al criterio demográfico de lo que significa la edad de 14 años, que es la edad que se tiene a partir del momento en que se cumplen los 14 hasta el momento de cumplir los 15 años. Se adoptó este criterio porque es el que corresponde al concepto legal. En efecto, la Constitución prohíbe el trabajo de los menores de 14 años, pero ningún patrón puede ser sancionado por utilizar el trabajo de un niño que ya cumplió los 14 años, a pesar de que para los demógrafos éste siga siendo un menor de 14 años. Es decir, un niño de 14 años. La confusión proviene de la ambivalencia de la palabra "menor", que se usa y entiende en unos casos como sustantivo y en otros, como adjetivo. Como consecuencia de lo anterior, la cifra elaborada por el CENIET, para efectos de edad laboral, debe reducirse a 1 072 100.

Por lo que hace a los niveles de ingreso familiar, con base en la Encuesta de Ingresos y Gastos Familia-

res de 1975, el CENIET hizo tabulaciones especiales para el Distrito Federal, de las cuales se desprende que en 1978 - había en el Distrito Federal, 550 724 familias con ingreso inferior al salario mínimo que se fijó para ese año, de las cuales se puede presumir que provienen los niños que se ven obligados a trabajar para ayudar al gasto familiar o cubrir sus necesidades personales.

Esa presunción hay que relacionarla con una encuesta realizada por la Dirección de Trabajo del Departamento del Distrito Federal en zonas habitadas por familias - cuyo jefe ganaba el salario mínimo o menos. En esa encuesta, según información de funcionarios del Departamento, se pudo detectar que por cada dos familias había un niño que - trabajaba. Eso significaría que, de acuerdo con el número de familias antes indicado, los niños que trabajaban podrían ser 357 523, sin contar a los que pertenecen a las familias que perciben el salario mínimo.

Sin precisar el método usado, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal estimó que los niños de 7 a 14 años que trabajaban en el Distrito Federal son 250 000, cifra que considera moderada. Al mismo tiempo, dicha Dirección afirmó que "ninguna fuente - oficial ha captado el dato total sobre el número de niños - de 14 años que trabajan".

Terminamos nuestra entrevista con dicho funcionario público, convencidos de las siguientes consideraciones finales:

1.- No existen actualmente suficientes elementos estadísticos para estimar el número total de niños que trabajan en la Ciudad de México, sea en forma asalariada o independiente, dentro o fuera del domicilio. Tampoco es posible estimar el número de los niños que trabajan en el pequeño comercio y en los servicios.

2.- En cuanto al aspecto legal del problema, la única norma específica es la prohibición de utilizar el trabajo de los niños menores de 14 años, por lo que jurídicamente es imposible que se establezca con ellos una relación laboral. Esto, por lo que hace al trabajo que se realiza mediante un salario y bajo la dependencia de un patrón. Tratándose del trabajo independiente y no asalariado, no existen normas legales aplicables. Hay reglamentos de carácter administrativo que se refieren a este tipo de trabajo, pero no para protegerlo, sino para tratar de impedirlo.

3.- Los resultados de la encuesta llevan a la conclusión de que el grupo de niños cubiertos por la misma no constituye un conglomerado perteneciente a los estratos sociales más marginados y más desfavorecidos en la Ciudad de México. La anterior afirmación se basa en los datos relati

vos a escolaridad, integración familiar, zonas de habitación, acceso a medios de comunicación y condiciones de alimentación. Pero fundamentalmente atiende el hecho de que los niños encuestados trabajan y obtienen un ingreso.

4.- Desde un punto de vista económico, estos niños pertenecen a la población económicamente activa, parcialmente ocupada o subocupada, pueden decirse que son parte de la población económica activa porque aunque sea en forma limitada y secundaria participan en el sistema de distribución y en los servicios.

5.- En lo que se refiere en la actitud personal, los niños que forman el grupo entrevistado mostraron tener sentido de responsabilidad familiar y de la información que proporcionaron se desprende que no tienen una conducta antisocial.

6.- El trabajo de los niños que fue objeto del estudio puede ser calificado como un fenómeno de anormalidad social que refleja una deformada e injusta organización de la sociedad, ya que lo normal sería que, durante todo el periodo de la infancia, la vida de los niños se desarrollara en función de sus necesidades formativas. Es indudable que el trabajo que realizan los niños produce efectos perjudiciales para su salud, su aprovechamiento escolar, su desarrollo psicológico y su futura actitud frente a la sociedad.

7.- Como hecho social, el trabajo de los niños es el resultado de la estructura socioeconómica del país, que se traduce en ingresos insuficientes para la mayoría de la población, situación que hoy se ve agravada por el creciente desempleo y el proceso inflacionario. Por lo tanto, el fenómeno no puede ser resuelto a través de medidas legales o reglamentarias.

8.- La solución del problema sólo se logrará a través de una transformación fundamental de las condiciones económicas y sociales que prevalecen en el país, pero algunas medidas inmediatas pueden contribuir a mejorar la situación. Por ejemplo, la ampliación de los servicios de asistencia y salubridad para todos los niños beneficiaría al sector de los que trabajan. Puede hacerse una amplia labor de servicio social para evitar que los niños sean maltratados y explotados. Y es posible aplicar algunas medidas de protección directa.

5.- EL DESPLAZAMIENTO DEL SALARIO MINIMO ANTE EL TRATADO DEL LIBRE COMERCIO.

Este punto que vamos a tratar lo consideramos muy complejo, no únicamente para nosotros sino para todos los trabajadores de nuestro país, por esa razón, trataremos nosotros de entender primero el tema y de explicarlo en términos de la documentación que nos fue proporcionada por las -

autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Al respecto cabe decir, que se ha escrito mucho -, pero se ha explicado poco, es por eso que nosotros consideramos que el Tratado del Libre Comercio se ha dado básicamente con la declaración conjunta de George Bush y Carlos Salinas de Gortari, con motivo del encuentro que tuvieron - el 10 de junio de 1990 en Washington, y con el cual quedó simbolizado el banderazo de salida para la carrera cuya meta es la firma de un amplio acuerdo de libre comercio norteamericano. En esta reunión, el Presidente de México avaló lo que su homólogo había expresado, y quedó consignado en el penúltimo párrafo de la declaración conjunta; en donde los Presidentes reafirman su compromiso con el sistema comercial multilateral y el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio. Acordaron que: " ... Una conclusión exitosa de las negociaciones multilaterales de la Ronda Uruguay del GATT, en diciembre de 1990, es su más alta prioridad en virtud de que esto traerá a ambos países enormes beneficios. ... " (58)

Al mismo tiempo se cree que llegaron a considerar que los esfuerzos bilaterales para expandir las oportunidades comerciales y de inversión pueden y deben complementar la liberación que se logre en la Ronda de Uruguay.

(58) Acevedo-Ortega Venzor Alvear. Marco Histórico para una Negociación Editorial Jus, S.A. de C.V.. México 1991. pág. 189

De acuerdo con el Global Trade Issues, publicado por la U.S. Information Agency con fecha de junio de 1990, se desprende que los objetivos de George Bush no fueron logrados, pues las negociaciones de la Ronda de Uruguay no llegaron a un final feliz en diciembre de 1990, pero deben ser tomados en cuenta pues es evidente que la estrategia de comercio exterior de Estados Unidos responde a propósitos generales muy precisos. Ya que se consignaron las premisas y los objetivos de la administración Bush para 1990 en el orden siguiente:

1.- " ... Nuestro rumbo (el de Estados Unidos) es abrir mercados, incrementar el comercio internacional y negociar un conjunto de reglas claras y de aplicación obligatoria para el comercio mundial.

2.- Mi más alta prioridad para este año (1990) es alcanzar un ambicioso acuerdo multilateral.

3.- Para Estados Unidos es mejor no tener ningún acuerdo que tener un mal acuerdo.

4.- Nuestro objetivo es anclar a estos países (Japón, Canadá, México, naciones de la Cuenca del Pacífico, Comunidad Económica Europa, gobiernos democráticos de Europa y América Latina) en el ideal de la libertad económica y política.

5.- Clamamos por un comercio libre, no sólo porque es bueno para Estados Unidos, sino porque es bueno para toda la humanidad ..."(59)

Ahora presentamos los objetivos estadounidenses - en la Ronda Uruguay del GATT.

En la agricultura su concepto general es: "...La eliminación sustancial y progresiva de toda clase de subsidios a la agricultura.

Particulares: 1.- Tarificación de las barreras no arancelarias al comercio internacional de productos agrícolas. Esto significa que deben eliminar todas las barreras no arancelarias de los productos agrícolas y ser sustituidos por aranceles que se reduzcan en un plazo de 10 años.

2.- Los países miembros del GATT deberán eliminar todos los subsidios a la exportación de productos agrícolas.

3.- Los países deberán eliminar todos los proyectos a la agricultura que distorsionen el libre comercio de los productos de este sector.

4.- Las barreras sanitarias y fitosanitarias al -

libre comercio de los productos agrícolas deberán sujetarse a un sistema internacional armónico de arbitraje ... "(60)

Con estas medidas, dice Estados Unidos, que pretende que en los países industrializados se libera a los consumidores y contribuyentes de una carga del orden de \$ 275,000 millones de dólares anuales.

Y por lo que hace al Dumping propone lo siguiente: " ... El código antidumping del GATT requiere ser actualizado y más efectivo en lo que se refiere a prácticas de dumping que causan daño.

1.- Transparencia total en los procesos de dumping y derecho de participar a las partes involucradas en los juicios correspondientes.

2.- Aplicación de medidas severas en los casos de reincidencia en las prácticas de dumping.

3.- Procedimientos especiales para atacar las prácticas de dumping, producto de operaciones triangulares. Estados Unidos pone énfasis en que sus procedimientos para tratar los casos de dumping están apegados a las más estrictas prácticas del derecho ... "(61)

(60) Ob. Cit. pág. 191

(61) Ob. Cit. pág. 191

Propiedad intelectual.- General: " ... Lograr -
que el GATT adopte un sistema amplio, preciso y de carácter
obligatorio para proteger los derechos de la propiedad inte-
lectual.

Particulares. 1.- Definir claramente cuáles son -
las condiciones mínimas que debe tener una buena legisla-
ción de patentes, marcas y derechos de autor.

2.- Obligación general de proteger los derechos -
de propiedad intelectual en el interior de los países y por
medio de procedimientos legales para ser utilizados por las
aduanas.

3.- Mecanismos legales para que las disputas so-
bre propiedad intelectual que se presentan entre dos paí-
ses se resuelva por medio de procedimientos que defina el
GATT.

4.- Obligación de notificar a los miembros del -
GATT sobre modificaciones que los países pretendan introdu-
cir en sus leyes sobre propiedad intelectual, para dar a -
los demás países la oportunidad de hacer comentarios al -
respecto ..."(62)

(62) Ob. Cit. pág. 191

Cabe hacer mención que Estados Unidos se queja de que la violación a los derechos de propiedad intelectual le genera pérdidas entre \$ 45,000 y \$ 65,000 millones de dólares anuales.

, Servicios. Generales: "... Abrir de la manera más amplia posible los mercados internacionales a los prestadores de servicios para que puedan competir en el extranjero como si fueran empresas locales.

Particulares: 1.- Entre los servicios a los que deberán abrirse los mercados mundiales destacan: Transportación, telecomunicaciones, cabotaje, turismo, películas y programas de televisión, industrias de la construcción y franquicias ..." (63)

Es de observarse que, en el Tratado del Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos, además de los servicios mencionados anteriormente, se especifican otros tales como: Servicios agrícolas y silvícolas, servicios de minería, distribución y venta de productos, bienes raíces, computo y servicios de limpieza.

Textiles forma general: " ... Que las barreras al libre comercio de productos textiles sean eliminadas gra--

dualmente en 10 años.

Particulares: 1.- Se espera que el Acuerdo Multifibras que expiró el 31 de julio de 1990 sea reemplazado por un nuevo acuerdo.

2.- Los países industrializados (incluido Estados Unidos) argumentan que la eliminación de todas las barreras al libre comercio de los textiles es inconsistente con las reglas del GATT (aquí el vecino del norte se declara abiertamente proteccionista, en contradicción a su postura liberalizadora en todo lo demás).

3.- Estados Unidos propone un sistema de transición para la eventual eliminación del Acuerdo Multifibras, basado en el establecimiento de cuotas a nivel global ... " (64).

Esta propuesta no fue bien recibida en la labor misionera de Estados Unidos previa a la Ronda Uruguay.

Inversión extranjera concepto general: " ... Eliminar drásticamente cualquier tipo de condiciones restrictivas a la inversión extranjera que distorsionan el comercio internacional.

Particulares: 1.- Prohibir cualquier tipo de medidas que entorpezcan el comercio internacional tales como: Grado de integración nacional y cuotas obligatorias de exportación a las empresas con capital extranjero.

2.- Conceder un periodo de transición para que todos los países y las empresas se adecúen a las nuevas reglas.

3.- Establecer un comité que vigile el fiel cumplimiento de estas disposiciones y actúe como árbitro en caso de disputas ... " (65)

Asegura Estados Unidos que estas medidas fomentarán las inversiones en los países en vía de desarrollo y que, por otro lado, las empresas norteamericanas dejarán de perder anualmente \$ 1,000 millones de dólares a causa de medidas restrictivas a sus inversiones en el extranjero.

A juicio nuestro consideramos que de llegar a este acuerdo desaparecerán en México todos los programas de fomento a la industria.

Consideramos que al igual que nosotros se preguntarán ¿qué es el GATT y aunque no somos las personas indicadas para llevar a cabo un análisis amplio sobre el Acuer-

do General sobre Aranceles y Comercio, en beneficio de los lectores no especialistas en comercio internacional presentamos las grandes líneas de este acuerdo multilateral y los temas que se abordaron en la Ronda Uruguay que, como ya se consignó, quedaron en suspenso al no haber concluido las negociaciones como estaba previsto.

GATT.- Siglas de General Agreement on Tariffs and Trade (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio).

El primer acuerdo sobre tarifas aduaneras data de 1947, tras comprobarse la inviabilidad de la Organización Internacional del Comercio prevista en la Carta de la Habana (1946).

A partir de entonces se ha creado un mecanismo complejo que regula el comercio internacional entre las partes contratantes, tanto en lo que se refiere a tarifas, como a contingentes y subvenciones. Este organismo controla al rededor del 60% de las tarifas aduaneras y arbitra las diferencias comerciales entre los países adheridos ..."⁽⁶⁶⁾

En esencia, el GATT no es, ni más ni menos que:
" ... Un amplio grupo de países que están convencidos de que

(66) Rosales Camacho, Luis. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Edición Selecciones del Reader's Digest. México, S.A. de C.V. pág.1607

sus intereses económicos están mejor servidos por medio de un sistema de comercio internacional basado en mercados abiertos y competencia leal, acordados a través de reglas y disciplinas multilaterales que están agrupadas en un contrato que se conoce como Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio; cada uno de los integrantes de este Acuerdo se llama parte contratante ..." (67)

Cabe advertir que el GATT no es un club al que cualquiera se puede inscribir mediante el pago de una cuota de inscripción. Los países tienen que negociar su inclusión a través de complejas y, en muchas ocasiones, largas negociaciones; asegurándose beneficios pero, al mismo tiempo, ofreciéndolos a las otras partes contratantes. Ahora se preguntarán, ¿Cuál es el principal interés de las partes contratantes?. Fundamentalmente su experiencia les ha demostrado que, cuando el sistema de comercio multilateral ha funcionado adecuadamente, el comercio internacional, el crecimiento económico y el empleo han alcanzado sus niveles más altos. Como miembros del GATT, los países son una parte activa del comercio multilateral y puede influir en él para asegurar que las reglas del GATT operen y gocen de credibilidad. Pueden ser parte de las negociaciones para ampliar y modificar sus reglas y negociar la forma de maximizar todo aquello que represente ventajas al sistema, inclu-

(67) Ob. Cit. Ortega Venzor, Alvear. pág. 194

yendo la eliminación de prácticas desleales de comercio que algunos miembros utilizan para abrir nuevas oportunidades a sus exportaciones.

Al mismo tiempo consideramos que, un sistema multilateral efectivo debe dar a los gobiernos la capacidad de mantener sus mercados domésticos abiertos y liberalizarlos aún más. La experiencia demuestra que, en el largo plazo, ésta es la única forma en la que la iniciativa privada puede alcanzar niveles de competitividad que le permita tener éxito en los mercados externos, y de esta manera, tener la confianza para ampliar su capacidad de producción por medio de nuevas inversiones.

Esta larga y tediosa lista de los temas cubiertos por el Código de Comercio Internacional es un claro ejemplo de la armadura jurídica que tiene Estados Unidos para asegurar su más favorable participación en el concierto internacional del comercio.

Para completar el cuadro, debemos mencionar que Estados Unidos cuenta con una amplia legislación antimonopolios igual que Canadá que, bajo un sistema de libre mercado, asegura una participación justa a toda clase y tamaño de empresas y, al mismo tiempo, protege a los consumidores.

Este recorrido por los campos jurídicos de los Es

tados Unidos nos permite vislumbrar la asimetría que México tiene para negociar y celebrar un Tratado del Libre Comercio con ese país del norte. ¿Acaso México no puede actualizar y ajustar su sistema jurídico para romper esa asimetría y poder negociar y competir en condiciones de igualdad? - Por supuesto que sí, pero se requieren condiciones sine qua non: tiempo y una participación activa y plenamente comprometida del Congreso Mexicano. Esto es tan claro que no resiste el análisis más elemental. La pregunta es si la nación podrá inclinar la voluntad política del gobierno ante esta necesidad.

Los preparativos norteamericanos ante la negociación del Tratado del Libre Comercio con México, se dan seis meses antes de que el Presidente Salinas inventara al Senado la República para organizar un foro de consulta sobre el futuro del comercio internacional de México, la Comisión de Medios y Arbitrios, en octubre 18 de 1989. " ... Committee on Ways and Mecans de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos, solicitó a la Comisión de Comercio Internacional de ese país (USITC) llevara a cabo un estudio que analizara, en dos partes: 1) las recientes medidas tomadas por México en materia de comercio internacional e inversión y, 2) los puntos de vista de expertos ante el futuro de las relaciones comerciales de Estados Unidos con México ..." (68)

El estudio de referencia se dió a conocer públicamente en abril de 1990 y contiene un acucioso diagnóstico sobre el comportamiento de México desde finales de los años setenta hasta enero de 1990.

Los aspectos investigados fueron amplios y se obtuvieron puntos de vista sobre los temas generales. También se llevó a cabo un ejercicio de ventajas y desventajas desde el punto de vista norteamericano y mexicano.

Las principales conclusiones a juicio nuestro son las siguientes:

1.- A pesar de que muchos expertos recomendaron ir despacio en las negociaciones con México, aceptaron como la mejor opción la celebración de un ALC. De no ser éste posible, recomendaron, como segunda opción, negociaciones sectoriales.

2.- La racionalización de la producción puede incluir el uso de mano de obra mexicana barata para ayudar a reducir los costos de los productos norteamericanos como elemento vital para conservar los buenos puestos de trabajo en los Estados Unidos.

3.- Si no hay retorno de capitales a México se pondrá en peligro la estabilidad y la oposición puede acce-

der al poder, con lo cual se perdería todo lo que se ha ganado en los últimos años.

4.- El bajo costo de mano de obra mexicana ayuda a reducir los costos de nuestras operaciones lo que nos da margen para pagar sueldos altos a los puestos de trabajo que permanecen en Estados Unidos.

No se puede pasar por alto que lo que se está diciendo es que es conveniente para Estados Unidos usar y mantener el bajo nivel de vida de los mexicanos para conservar el alto nivel de vida de los norteamericanos.

Por todo lo que se ha explicado es claro el desplazamiento del salario mínimo ante el Tratado del Libre Comercio, pero es ahora cuando nos corresponde a los mexicanos ,presentarles a los Estados Unidos un estudio completo en la mesa de negociaciones con la legislación laboral y los tribunales laborales en México.

Partiendo de la base Constitucional. Puede afirmarse que el artículo 123 Constitucional, contenido en la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917, establece en México la primera declaración de Derechos Sociales en el mundo.

El artículo 123 Constitucional ,como sabemos cons

tituye en sus fracciones XVI, XVII, y XVIII los derechos de sindicación y huelga, para los trabajadores, precisando esta fracción que las huelgas deberán tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, - lo que significa que su objetivo es obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo en relación con las posibilidades de las empresas, y que su finalidad es exclusivamente de carácter económico, sin incurrir en motivaciones políticas.

6.- EL OBRERO MEXICANO ANTE LA LUCHA POR LA REIVINDICACION DE SU PROPIO SALARIO.

El obrero mexicano hechó mano del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - que establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y logró que el Ejecutivo Federal mandara a expedir un decreto denominado: " ... CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1991-1994. Decreto por el que se aprueba el Programa Sectorial de mediano plazo denominado Programa Nacional de, publicado en el Diario Oficial de la Federación - el 19-VI-1991..."⁽⁶⁹⁾

Es importante señalar que el Plan Nacional de De-

(69) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, La Gaceta Laboral No. 45 Imprenta, Talleres Gráficos de la Nación. Pág. 5.

desarrollo 1989-1994 establece que la modernización económica implica un sector público más eficiente para atender los requerimientos de infraestructura económica y social del desarrollo; una mayor competitividad del aparato productivo - en el exterior; un sistema de regulaciones económicas que - en vez de atrofiar aliente la actividad económica eficiente de los particulares, elimine inseguridades, permita y fomente la concurrencia de todos en las actividades productivas; una mayor y mejor capacitación de la fuerza de trabajo; un uso adecuado y eficiente de tecnologías propias y externas de acuerdo con su rentabilidad y conveniencia; en suma, más productividad y más competitividad.

Lo anterior fue posible mediante los foros de consulta popular, promovidos para la formulación del Plan, mediante una amplia participación de los diversos sectores de la sociedad.

Ya que en ese contexto, el Programa enfatiza el - papel crucial de los recursos humanos en su interrelación - con el conjunto de elementos que determinan la productivi--dad y destaca la necesidad de elevar las habilidades, capacidades y destrezas de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva y en el desarrollo integral del país.

El decreto de referencia establece entre sus artículos

lo siguiente: Artículo Tercero.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social será la encargada de promover, coordinar, concertar e inducir acciones con los sectores público, social y privado para el cumplimiento y ejecución del Programa." (70)

Artículo Cuarto.- "En el marco de los convenios únicos de desarrollo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social propondrá a los gobiernos de los estados la celebración de instrumentos jurídicos para la ejecución de acciones en materia de capacitación, adiestramiento y productividad que habrán de realizarse en cada entidad federativa, considerando la participación que corresponda a los municipios y a los sectores de la sociedad, conforme a los procedimientos, criterios y lineamientos que establezca la Secretaría de Programación y Presupuesto". (71)

Artículo Sexto.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la participación que corresponda a la Secretaría de Programación y Presupuesto, evaluará periódicamente el avance del Programa, los resultados de su ejecución y su afecto en el logro de los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 y realizará las acciones necesarias para corregir las desviaciones detectadas y reformar, en su caso, el programa mencionado" (72).

(70) Ob. Cit. pág. 5

(71) Ob. Cit. pág. 5

(72) Ob. Cit. pág. 6

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad que aquí se presenta procura integrar, de una manera ordenada, el muy variado conjunto de elementos que se consideran indispensables para la realización de un esfuerzo - - efectivo en la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad productiva y para el mejoramiento de la productividad en las empresas y en la economía en general.

Así también tenemos que modernizar el país es reducir la desigualdad. Por tanto, es indispensable forjar una conciencia solidaria hacia los estratos más desprotegidos, que permita compensar sus rezagos sociales mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten su incorporación productiva al trabajo y la superación de las condiciones más lacerantes de pobreza. En este sentido, la estrategia de solidaridad contempla como elemento esencial el desarrollo de las capacidades y posibilidades productivas de los grupos - en desventajas. Al tiempo que se atiende a las carencias - extremas de estos grupos sociales, es importante generar en ellos las capacidades que les permitan superar, con su participación, sus condiciones de atraso y generar, particularmente en los jóvenes y niños, las capacidades y habilidades que les permitan sumarse al esfuerzo productivo nacional y sustentar su propio bienestar.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En México, más que en otros países fuimos testigos durante el porfiriato, de la perversión de la libertad por el poder público, hasta que el concepto de los derechos sociales obligó al propio Estado a intervenir para regular las relaciones sociales, creando la oportunidad de - elevarla a la categoría de preceptos constitucionales.

SEGUNDA.- La definición sobre salario ha recibido dife--rentes denominaciones, pero desde el punto de vista jurídico es el que adopta nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 84, al determinar que salario es la retribución que - debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo.

TERCERA.- El término "Salario Mínimo" tiene dos concep--tos fundamentales: El jurídico porque la ley - permite fijar para la prestación de un servi--cio y formal porque su fijación obedece a di--versos criterios, teniendo el carácter de obligatorio para los patrones, ya que es un precepto constitucional que no está sujeto a discu--sión o a la buena voluntad de los patrones, y

que no hay nada que libere a éstos de la obligación de pagarlo.

CUARTA.- Sostenemos que el gobierno de México, ha descuidado el principio del Constituyente de 1917 ya que el salario mínimo, nunca ha atendido -- las condiciones de cada región, no ha sido suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe -- disponer de los recursos necesarios para su -- subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no percibe salario.

QUINTA.- Es lamentable a juicio nuestro que los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, no -- denuncien ante las Autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Pero más lamentable es que los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las -- Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, no cumplan con la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una ne

gociación Industrial, Agrícola, Minera, Comercial o de Servicios que hayan dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general, tal y como lo establece el artículo 1003 de la Ley Laboral vigente.

SIXTA.-

En base a las anteriores consideraciones estimamos necesario e indispensable el establecimiento de un mecanismo que permita poner en un plan la igualdad del Salario Mínimo que percibe la clase trabajadora y el poder adquisitivo que en el mismo pueden alcanzar; tratando de lograr que el incremento en los Salarios Mínimos sea acorde a la calidad de los satisfactores que con el mismo se pueden adquirir.

SEPTIMA.-

Que de los datos estadísticos se desprende que el Salario Mínimo no se paga en la mayoría de los casos, sin que las Autoridades hayan hecho algo al respecto para evitar esta situación tan angustiosa, tratando de ignorar por completo la disposición expresa en los artículos 90 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo. Propone mos mayor seriedad al respecto por parte del Gobierno Mexicano a fin de evitar que tal disposición siga siendo letra muerta.

OCTAVA.-

En el concepto actual del Salario Mínimo se pretende dar un sentido protector al trabajador, sin embargo, sus finalidades no logran alcanzarse, debido a que el precepto no es debidamente aplicado y no logra adecuarse a la realidad económica y social, desvirtuando con ello, en importante medida el interés eminentemente social que persigue; esta situación crea los constantes desajustes económicos y sociales que sufre el trabajador y su familia, que ocasionan una total falta de protección y que en un momento determinado no garantizan sus pretensiones como sujeto que vive y se desarrolla en una sociedad con tecnología moderna y acuerdos internacionales.

NOVENA.-

Es importante a juicio nuestro, que el Gobierno de México, antes de comprometerse en acuerdos bilaterales o trilaterales en materia de comercio exterior, tenga siempre presente la insuficiencia del salario mínimo en el orden social, material y cultural, que impide el cabal cumplimiento de las finalidades que persigue el ser humano. Por tal motivo el permanente estado de atraso de las clases más desposeídas ocasiona que se desencadenen una serie de fenómenos de diverso tipo, toda vez que la re-

lativa paz social que se requiere se ve amenaza da considerablemente en todos los sectores sociales de la población, sobre todo por el alarmante incremento de delitos patrimoniales. El malestar social que causa el bajo nivel de vida en la clase trabajadora podría acarrear con secuencias de gran envergadura, que en caso - muy extremo pero no imposible, amenazarían con romper violentamente la seguridad pública, por ello actuando con firmeza, y buscando un rumbo con sentido claro de responsabilidades o para satisfacer en lo justo y posible a los grupos marginados se fortalecerían las condiciones -- sociales y el sistema de vida en todos los órdenes.

DECIMA.-

La clase trabajadora de México, le exige en si lencio al Gobierno, dé soluciones auténticas a los problemas que afligen a las clases despo-- seídas del país, considerando nosotros que és- to sólo se logrará cuando se aplique una política real y no ficticia, es decir llevada a - cabo mediante una planeación en órdenes socia- les, gobernando con la verdad y satisfaciendo las necesidades básicas de la clase trabajado- ra.

DECIMA

PRIMERA.-

A juicio nuestro, Pueblo y Gobierno deben trabajar unidos para obtener buenos resultados - ante cualquier compromiso ya sea este nacional o internacional, basando el mismo primordialmente en una remuneración que permita vivir - cada vez mejor, cumpliendo con ello en una condición indispensable para el auténtico mejoramiento y desarrollo de las facultades de la - clase trabajadora en su aspecto cultural, material y económico, con lo cual se cumple el verdadero progreso social.

DECIMA

SEGUNDA.-

Los estudios sobre México y sus relaciones con Estados Unidos, en las diversas áreas, proliferan; y en México, a estas fechas prácticamente nada se ha dado a conocer al público sobre las ventajas y desventajas, desde nuestra propia perspectiva y realidad, de lo que puede - significar la firma de un Acuerdo del Libre Comercio Norteamericano. Permanecemos en la - obscuridad y la mayor parte de lo que se exhibe y que inunda diariamente los periódicos de tinta, no son más que especulaciones; aunque - en algunos casos éstas sean cada vez más refinadas: retórica ilustrada y no auténtico debate nacional y democrático.

DECIMA Si se celebra un acuerdo de Libre Comercio con
TERCERA.- los Estados Unidos, México debe aprovechar esta situación para explotar productos procedentes de terceros países a Estados Unidos y Canadá.

DECIMA Un Tratado del Libre Comercio no producirá un
CUARTA.- desarrollo equitativo en México, porque los salarios de subsistencia que aquí se pagan no generarán la demanda que se requiere para que se impulse una economía sana y creciente.

DECIMA En relación al intercambio de productos, debe -
QUINTA.- buscar, la eliminación de aranceles y de barreras no arancelarias.

DECIMA Remover las barreras que obstaculizan el acceso
SEXTA.- al mercado Estado Unidense, incluyendo los impedimentos aduanales a los servicios y el establecimiento de una presencia comercial efectiva.

DECIMA El Tratado del Libre Comercio, debemos comprender
SEPTIMA.- que se trata de una pieza del enorme rompecabezas que representa una economía como la - nuestra y que problemas tales como: los niveles salariales, el desempleo, la desnutrición

y otros muchos se resolverán cuando se hagan - los cambios necesarios en política económica y éstos comprenden muchos campos y decisiones.

DECIMA

OCTAVA.-

Es importante que los mexicanos estemos conscientes que el Tratado del Libre Comercio será una parte importante de las reglas del juego que regirán la economía mexicana, pero hasta ahí. No es la panacea que nos va a remediar todos los problemas de la noche a la mañana y menos aún el causante de todos los males por venir.

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

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA.
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA
1a. EDICION. 1972. MEXICO.
- 2.- ALBERTO TRUEBA URBINA.
EL ARTICULO 123. MEXICO. 1943.
- 3.- BALTASAR CAVAZOS FLORES
LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS
LABORALES. EDITORIAL TRILLAS. 2a. EDICION
1986. MEXICO.
- 4.- BALTASAR CAVAZOS FLORES
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. EDITORIAL
TRILLAS. 5a. EDICION. 1986 MEXICO.
- 5.- BALTASAR CAVAZOS FLORES.
EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA. EDITORIAL
TRILLAS 1a. REIMPRESION. 1984.MEXICO.
- 6.- BALTASAR CAVAZOS FLORES
MATER ET MAGISTRA Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL
TRABAJO. BIBLIOGRAFIA OMEBA. 1964. ARGENTINA
- 7.- EUQUERIO GUERRERO.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA
13a. EDICION. 1983. MEXICO.
- 8.- FELIPE REMOLINA ROQUENI
EL ARTICULO 123. EDICION DEL Y CONGRESO IBEROAMERICANO
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL.
1a. EDICION. 1974. S.T.P.S.

- 9.- FERNANDO CASTELLANOS TENA.
LINEAMIENTOS ELEMENTALES DE DERECHO PENAL.
EDITORIAL PORRUA. 16a. EDICION. 1981. MEXICO.
- 10.- FRANCISCO DE FERRARI
DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DE PALMA.
2a, EDICION. 1970. BUENOS AIRES.
- 11.- GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES
CONTRATO DEL TRABAJO PARTE GENERAL. BIBLIOGRAFIA
OMEBA. 1963. BUENOS AIRES.
- 12.- JOSE DE JESUS CASTORENA.
MANUAL DE DERECHO OBRERO. 2a. EDICION. 1932.
- 13.- JOSE DAVALOS HERNANDEZ
DERECHO DEL TRABAJO 1, EDITORIAL PORRUA.
1a. EDICION. 1985. MEXICO.
- 14.- LUIGI DE LITALA.
EL CONTRATO DE TRABAJO. EDITORES LOPEZ & ETCHE-
GOYEN, S.R.L. 2a. EDICION. 1946. BUENOS AIRES.
- 15.- LUIS ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO Y GUILLERMO
CABANELLAS DE TORRES.
TRATADO POLITICA LABORAL Y SOCIAL. EDITORIAL
HELIASTA. S.R.L. 1972. BUENOS AIRES.

- 16.- MARIO DE LA CUEVA
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL
PORRUA. 1a. EDICION. 1972. MEXICO.

- 17.- MARIO DE LA CUEVA
PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO. SINTESIS DEL
DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL. UNAM. 1965. MEXICO.

- 18.- MARIO DEVEALI L.
TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL LA LEY.
2a. EDICION. 1971. BUENOS AIRES.

- 19.- NESTOR DE BUEN LOZANO.
DERECHO DEL TRABAJO.EDITORIAL PORRUA.
6a. EDICION. 1985. MEXICO.

- 20.- ROBERTO MUÑOZ RAMON.
DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA.
1a. EDICION. 1983. MEXICO.

- 21.- VICTOR MOZART RUSSOMANO Y MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS
EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR. CARDENAS EDITOR Y DIS-
TRIBUIDOR. 1a. EDICION. 1982. MEXICO.

- 22.- VENZOR ALVEAR ACAVEDO-ORTEGA.
MARCO HISTORICO PARA UNA NEGOCIACION. EDITORIAL JUS,
S.A. DE C.V. 1991. MEXICO.

D I C C I O N A R I O S

- 1.- GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES.
DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. EDITORIAL HELIASTA
S.R.L. 8a. EDICION. 1974. BUENOS AIRES

- 2.- JUAN PALOMAR DE MIGUEL
DICCIONARIO PARA JURISTAS. EDICIONES MAYO
S. DE R. L. 1a. EDICION 1981. MEXICO

- 3.- VICENTE GARCIA DIEGO
DICCIONARIO ILUSTRADO LATIN ESPAÑOL: ESPAÑOL LATIN
BIBLOGRAF S.A. 13a.EDICION. 1981. BARCELONA

- 4.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO VOX LEXIS 22. 1976.
ESPAÑA

- 5.- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPASA
ESPASA CALPE, S.A. 8a. EDICION. MADRID

- 6.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.
DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. EDITORIAL PORRUA
Y UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
2a. EDICION. 1987

- 7.- LUIS ROSALES CAMACHO.
GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO.
EDICION SELECCIONES DEL READER'S DIGEST, MEXICO,
S.A. DE C.V.

CODIGOS Y LEYES

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIO, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA, CONCORDANCIA Y PRONTUARIO. EDITORIAL PORRUA. 2a. EDICION - 1970. MEXICO.
- 2.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y COMENRIOS. JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA, PRONTUARIO DE LA LEY. EDITORIAL PORRUA. 20a. EDICION 1975. MEXICO.
- 3.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 REFORMA PROCESAL de 1980. COMENTARIO, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA, CONCORDANCIA Y PRONTUARIOS. 48a. - EDICION. ACTUALIZADA E INTEGRADA, EDITORIAL - PORRUA. 1982 MEXICO.
- 4.- ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS, PRONTUARIO, JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA. EDITORIAL PORRUA 1986. 54a. EDICION.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
2a; 3a; 4a; 5a; 6a; y 7a. EDICIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, 1981; 1982; 1983; 1984; 1985; 1986. MEXICO.
- 6.- CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA.
1981 Y 1987.

- 7.- LEGISLACION LABORAL.
UNIVERSIDAD DE SEVILLA 2a. EDICION. 1976

- 8.- LEY DEL SEGURO SOCIAL.
1985 Y 1986.

- 9.- CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL,
35a. EDICION Y 43a. EDICION. EDITORIAL PORRUA
1982 y 1987. MEXICO.

- 10.- NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU
REGLAMENTO. EDITORES MEXICANOS UNIDOS, S.A.
1a. EDICION 1987.

- 11.- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS
MEMORIA DE LOS TRABAJOS DE 1968 A 1985.

JURISPRUDENCIA

- 1.- APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. 1917-1985. EDICIONES MAYO. 1986. MEXICO.
- 2.- JURISPRUDENCIA LABORAL. 1917 - 1982 S.T.P.S.
- 3.- JURISPRUDENCIA, PRECEDENTES Y TESIS SUSTENTADAS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN - MATERIA LABORAL. EDICIONES MAYO. 1977. MEXICO