

656  
Reg.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**DESVALORIZACION DEL SALARIO MINIMO**

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**JOSE LUIS MOTA DE ROSAS**



MEXICO, D. F.

MARZO DE 1993

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**FACULTAD DE DERECHO**  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES



## **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.

## INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1

## CAPITULO I

### EL SALARIO MINIMO.

1.1 - Generalidades	5
1.1.1.- Concepto de salario mínimo.	5
1.1.2.- Finalidad del salario mínimo.	26
1.1.3.- Su diferencia con el salario.	28
1.1.4.- Su relación con la economía.	37
1.1.5.- Con la sociología y con el derecho.	40
1.2 - Antecedentes.	43
1.2.1.- Desarrollo histórico del salario.	43
1.2.2.- Aparición del salario mínimo.	53

## CAPITULO II

LA DESVALORIZACION DEL SALARIO MINIMO.	66
2.1.- Concepto.	82
2.2.- Causas que la producen.	84
2.3.- Efectos que produce.	89

### **CAPITULO III**

<b>FORMAS EN QUE SE HA TRATADO DE RESOLVER EL PROBLEMA.</b>	<b>97</b>
<b>3.1.- Jurídicas.</b>	<b>97</b>
<b>3.2.- Económicas.</b>	<b>99</b>
<b>3.3.- Sociales.</b>	<b>100</b>
<b>3.4.- Pactos Sociales.</b>	<b>102</b>

### **CAPITULO IV**

<b>PROPOSICION PERSONAL A LA SOLUCION DEL PROBLEMA.</b>	<b>110</b>
<b>4.1.- Algunas consideraciones y propuestas.</b>	<b>111</b>
<b>4.2.- Aspectos jurídicos de la solución propuesta.</b>	<b>118</b>
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>121</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	<b>124</b>

## INTRODUCCION

El motivo fundamental que nos impulsa a tratar el tema del salario mínimo y la desvalorización que sufre éste por los constantes aumentos del costo de todo tipo de bienes y servicios, es el de tratar de crear conciencia de que de continuar esa desigual carrera entre precios y salarios, nuestro país puede llegar a experimentar un cambio total de su estructura económica, además de otro tipo de fenómenos de tipo social, éstos últimos trayendo consigo una situación caótica que de hecho ya se está viviendo en nuestro país.

Se advierte el descontento entre los trabajadores por las alzas incontrolables de precios, lo que puede incidir en las cuestiones políticas y en la estabilidad social.

Es menester pues, que se encuentre una fórmula que combata la creciente inflación que cada día ahoga más a nuestro país y que en este modesto trabajo trataremos de aportar algunas ideas que quizá pudieran ayudar a encontrarla.

Es cierto que el constante aumento de precios afecta a la gran mayoría de personas, ya sea profesionistas, empleados u obreros, pero sólo nos hemos querido referir a aquellos trabajadores que solo perciben el salario mínimo por que son ellos quienes sufren más gravemente el constante aumento de precios, puesto que cuentan con menores ingresos que otras clases trabajadoras de nuestro país, siendo generalmente inalcanzables para su bolsillo los precios de casi todo el tipo de artículos incluyendo los de primera necesidad.

A estas alturas resulta urgente encontrar solución al problema de la inflación, a fin de que nuestro país pueda gozar de una estabilidad económica, lo cual repercute en un bienestar general de la población.

Es de suma importancia lograr establecer un equilibrio entre salarios y precios, ya que el problema económico comienza a tener influencia en el orden social siendo quizá, ésto, lo más peligroso ya que nuestro país tiende cada día a aumentar su índice de criminalidad, provocado en parte por el desequilibrio económico que sufre, ya que si a un individuo no le es suficiente su salario para cubrir ni siquiera sus necesidades primordiales ni las de su familia, ésto en ocasiones, provoca que este individuo tienda a delinquir, con el siguiente perjuicio hacia la sociedad, puesto que se ve amenazada en su integridad física y moral.

Se insiste en la necesidad de lograr frenar la escalada de precios para que el salario mínimo pueda estar más a la par con ellos, lo cual necesitaría básicamente de dos factores, uno, que los detentadores del poder económico (empresarios o capitalistas) entiendan la necesidad de estimular a la clase trabajadora que esté a su servicio, ya sea mediante el pago de un salario más justo o bien otorgando prestaciones un poco más allá de lo que estipula la ley, y, por otro lado, que las autoridades del país regulen adecuadamente los precios imponiendo severas sanciones a quiénes no se ajusten a lo autorizado.

Así, en el presente trabajo, se realiza un análisis relativo al salario mínimo, expresándose los conceptos fundamentales sobre el tema que nos ocupa en el primer capítulo, al cual hemos denominado de generalidades, toda

vez que con ello se sistematiza el cuerpo fundamental del tema relativo, así como los antecedentes históricos que dieron origen al salario mínimo y la evolución que éste ha tenido hasta nuestros días.

En el siguiente capítulo se realiza un análisis de la desvalorización del salario mínimo profundizando en las causas y efectos que esto conlleva y su repercusión económica en los distintos grupos sociales, pues evidentemente no sólo afecta a quienes lo reciben, sino a todo el núcleo social por constituir el parámetro sobre el cual se rigen los diferentes salarios, cuyo aumento se realiza en proporción al que corresponda al salario mínimo.

En el capítulo tercero se hace un análisis conceptual sobre las diversas formas en que se ha tratado de resolver el problema correspondiente a la desvalorización del salario mínimo, es decir, se observan las perspectivas de carácter jurídico, económico y social, y brevemente se citan los denominados pactos sociales que se pusieron de moda a partir del régimen del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, y cuyo efecto ha sido la enorme crisis económica que sufren los trabajadores sujetos al régimen de salario mínimo puesto que sólo han servido estos pactos como simples paliativos. Finalmente se concluye con un capítulo dentro del cual se aborda, de fondo, la problemática fundamental del salario y se hacen propuestas concretas para solucionar el fenómeno de la galopante desvalorización, fenómeno que se ha arraigado en nuestra sociedad y del cual se considera urgente se frene a fin de que se establezca la economía y consecuentemente se reintegre el poder adquisitivo de la masa trabajadora.

## **CAPITULO I**

### **EL SALARIO MINIMO.**

#### **1.1 - Generalidades**

**1.1.1.- Concepto de salario mínimo.**

**1.1.2.- Finalidad del salario mínimo.**

**1.1.3.- Su diferencia con el salario.**

**1.1.4.- Su relación con la economía.**

**1.1.5.- Con la sociología y con el derecho.**

#### **1.2 - Antecedentes históricos.**

**1.2.1.- Desarrollo histórico del salario.**

**1.2.2.- Aparición del salario mínimo.**

## 1.1.- GENERALIDADES.

### 1.1.1.- CONCEPTO DE SALARIO.

La palabra salario, según la Real Academia Española, viene del latín " Salarium "y significa Estipendio o recompensa de los amos a los criados, retribución a sus servicios especiales.

Se ha confundido la palabra salario con: jornal, sueldo, etc, sin embargo, estas palabras no son siempre relacionadas con el pago al trabajo, en general, sino que estos conceptos son más específicos.

Podemos decir que el concepto de salario es genérico, pues abarca no sólo el pago del trabajo por tiempo semanal o mensual, como lo sería en el caso de jornal, en el que se sobreentiende que es el que se paga por jornada de 8 horas, o bien, la palabra sueldo que se refiere al pago mensual.

El Maestro Mario de la Cueva nos menciona, que el "salario es una retribución al trabajo, y es la obligación principal del patrón." (1)

El Maestro Alberto Trueba Urbina, nos habla de que" salario es la única fuente de ingresos del trabajador."(2)

- 
- 1 DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 9a. ed. Actualizada por Urbano Farías. Ed. Porrúa S.A. México. 1984. p.304.
  - 2 TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa S.A. México 1970. p.291

También se ha dicho que salario es un medio de distribución de la riqueza.

Otros aseguran que el salario, es el precio por el trabajo que se realiza.

Pero en realidad es algo mucho más complejo, pues no solamente lo podemos ver desde un punto de vista puramente individual o particular, ya que tiene trascendencia sobre la familia y la sociedad, así como en el desarrollo de un país, inclusive en la superación de una determinada raza; pues es el único medio en que puede irse superando la persona entendiéndose ésta, no como individuo sino como la célula social que es la familia.

Por lo antes expuesto, es necesario que se busque el camino de la protección del salario contra la depreciación del mismo, con el objeto de que el salario tenga magna repercusión en el desarrollo del trabajador.

Pues de lo contrario, la Plusvalía de que nos habla Marx, y que es la fuente de la riqueza del empresario, la cual pertenece al trabajador, para su progreso tanto cultural como social y personal, no debe caer en aspectos negativos como son las manos del despreciado vicio y malversación.

Todo lo contrario, deberá ser el generador de la superación, tanto individual como familiar y a la vez, será el desarrollo de una sociedad más equilibrada y mucho más floreciente.

Por ésto, consideramos, que el salario no es una situación fría, sino que al contrario, es algo mucho más complejo que debemos estudiarlo y comprenderlo a fondo.

El concepto de Salario, lo divide el maestro Castorena, en dos aspectos fundamentales: el aspecto jurídico y el aspecto económico, haciéndonos un análisis breve de estos aspectos, según su punto de vista. Así pues tenemos que:

El salario desde el punto de vista jurídico, es una retribución al contrato de trabajo, es una remuneración, es decir; cuando existe un contrato de trabajo está por una parte el empresario al que se le prestan los servicios y por otro lado, el trabajador que presta los servicios y por lo tanto es el que tiene derecho a una remuneración por la labor que realiza.

De ésto se saca en conclusión, que es una situación bilateral, que existe un acuerdo de voluntades.

Esto nos parece acertado, salvo que no es del todo libre ese acuerdo, pues si lo fuere caeríamos en la teoría de otras escuelas, que realmente no han sido aceptadas y que posteriormente analizaremos.

1. El salario desde el punto de vista económico, ha sido cuestionado por tres escuelas.

La primera sostiene que el salario, es el precio de la mercancía llamada trabajo.

Esta escuela está totalmente errada, pues ve al salario desde un punto de vista unilateral, y lo ve como una relación puramente comercial, inclusive llega a sostener que el salario es como un interés en el capital, como la renta en la propiedad y en la tierra; no se detiene a analizarlo desde un punto de vista humano, considerar al trabajador como un objeto, un utensilio de trabajo, equivale a deshumanizar la relación de trabajo.

La segunda escuela dice que, el salario es un instrumento de distribución de la riqueza, en verdad el salario, sí es una distribución de la riqueza, pero también lo es el interés y la renta, como sería el porcentaje por concepto de dividendos en determinadas empresas, o bien la plusvalía obtenida por los bienes raíces, ésta teoría adolece de lo mismo que la anteriormente expuesta, le falta considerar el aspecto humano y su trascendencia.

La tercer escuela económica, considera que el salario es un monto que se paga al trabajador, pero sujeto a varias circunstancias y para explicar ésto, las principales factores son los siguientes:

El primer factor es el humano o sea el trabajador, nos dice esta escuela que el salario medio, será el que estrictamente baste para proporcionar en un determinado pueblo, los medios de vida indispensables al mantenimiento de la existencia y reproducción del obrero, esta ley fue llamada por la Salle la " Ley de Bronce."

El segundo factor es la oferta y la demanda, es decir, necesita haber mucha demanda de trabajo para que el trabajador pueda subir el precio de su labor.

El tercer factor es el fondo del salario. Existe un fondo que se aplica para paga de salarios, no puede ser ni por empresas, ni por región, ni por nación.

El cuarto factor es la productividad o utilidad del trabajo y posibilidad de pagarlo, el salario será el resultado de la utilidad marginal, es decir, después de hacer un balance y ver pérdidas y ganancias se verá la utilidad marginal, cosa que en un momento dado se podrá subir o bajar.

Esta teoría ya tomó en consideración el aspecto humano y no es puramente fría y mercantilista, sin embargo, considera al trabajador una especie subhumana en la que no es partícipe de la civilización, en la que vive y, además, sin ningún derecho a obtener los beneficios del desarrollo de su época.

En cuanto al segundo factor, al considerar el salario sujeto a la oferta y la demanda, pone al trabajador en desventaja, pues éste siempre irá a ofrecer su labor, es decir, siempre irá a solicitar que se le emplee y por ese simple hecho está suponiendo que existe poca demanda de trabajo, por lo tanto, bajará su oferta.

Por otro lado, existen en nuestra época grandes columnas de personas desocupadas, dejando al trabajador al descubierto en cuanto a su

salario, aceptando cualquier pago y en las condiciones que le convinieran al patrón.

En el tercer factor vemos, que la práctica ha demostrado que el salario sí puede ser por empresas, es más por grupos de empresas, ya sea de determinada actividad, por ejemplo el salario mínimo fijado en las empresas textiles.

Por región es difícil, pues en una determinada región pueden existir diferentes necesidades, ya sea por encontrarse en zonas agrícolas o bien en zonas industriales.

Por nación es muy difícil, pues no es posible, debido a la gran variedad de circunstancias, ya que si bien es cierto que los trabajadores tienen básicamente que soslayar las mismas necesidades, éstas se encarecen conforme a determinadas regiones o zonas.

El cuarto factor, es decir que el salario es resultado de la utilidad marginal; está totalmente erróneo, inclusive es perjudicial para los mismos empresarios, pues en un momento dado pueden prevalecer las industrias parásitas y anticuadas que debido a la negación por parte de éstas a los adelantos tanto técnicos como administrativos, seguirán funcionando con el demérito del trabajador y de industrias similares, además, de que en la pequeña industria quizás sí sea posible llevar un tipo de control de esa utilidad, pero en las grandes empresas no es posible, en los tiempos modernos tenemos a la escuela liberal que propugnaba porque el Estado no interviniera en la fijación del

salario, decían que la producción debería dejarse a las partes, es decir, pedían una libre concurrencia.

Esta escuela considera al trabajo como una mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda, y sostiene que el juego propio de esta Ley y su resultado, será el salario justo, ya que siempre trata de poner un salario mínimo a la industria nacional, podría encontrarse ésta en condiciones desfavorables respecto a la extranjera.

En el Derecho Canónico, podemos ver que se desprende la idea ya, de un concepto de salario justo, lo consideraba como un factor esencial para el desarrollo de la vida y tomaba en cuenta las necesidades del trabajador, así se observa en los escritos de los Siglos XIII y XIV, que el salario era una exigencia estricta de justicia cristiana, decían que salario justo era el que satisfacía las necesidades del obrero de un modo conveniente de vida, en esta teoría existe una concesión moral, que imperaría imponiéndose a la conciencia.

Ya se empieza a observar la humanización del concepto salario, ya no es solamente el factor de producción frío y con características feudales existentes en otras teorías; podemos hasta atrevernos a decir que la idea del salario justo, puede hasta considerarse, un precedente del salario mínimo, aunque muy primitivo y arcaico, pero ya se advierte el interés de resolver necesidades humanas del trabajador.

La Teoría Económica, nos habla de que el salario es un factor de la producción. La Escuela Clásica nos dice que existe una diferencia de salarios y

que se puede determinar, y deduce una teoría llamada "Teoría de la ventaja neta" que consiste en lo siguiente: "una persona deberá de recibir más salario si su trabajo se desarrolla en situaciones menos agradables para el trabajador," esto es totalmente falso, pues sucede precisamente lo contrario, es decir, un trabajo desagradable como el que desempeña el recolector de basura es peor pagado.

En cuanto a la habilidad personal o a los conocimientos, sostiene la teoría económica, que no es precisamente este punto el factor determinante del salario, podemos observar que un campesino con determinados conocimientos, como el conocer el momento preciso, para sembrar, o bien, cuando cosecha, poda o cambia de cultivo e inclusive posee todos los conocimientos propios de la agricultura, percibe menos salario que un obrero de alguna armadora que su único conocimiento se reduce a colocar determinada pieza en un lugar.

La teoría económica nos resuelve ésto, hablándonos de la productividad marginal y, nos dice: "El salario dependerá del número de personas que puedan realizar ciertas actividades, si muchas personas demuestran aptitudes para barrer una calle, el salario por la actividad será bajo, si el número de personas que pueden construir un puente es menor, el salario por esta actividad técnica será mas alto".(3)

Esto es erróneo, pues podemos ver las grandes cantidades de personal en las puertas de las armadoras esperando vacantes, quizá en un momento dado no sea posible encontrar tal cantidad de personal en el campo,

---

3 PEARCE DAVID Y GERALDL MAUTCHETT. Economía Laboral Moderna. Ed. Bibliográfica. Argentina. 1960 p. 602.

sin embargo no ganará más un jornalero en el campo que un trabajador de la industria automotriz.

H. M. Scott dice, que la constante desigualdad en los salarios nace, por las siguientes causas:

1.- La falta de conocimiento del obrero acerca de la existencia de otros centros de producción, donde pueda obtener mayores salarios.

2.- El inconveniente que tiene el obrero especializado de perder la ventaja de su especialidad si cambia de trabajo.

3.- El peso de la inercia que se explica al decir que el obrero que se habitúa a un ambiente determinado no desea dejar su hogar y un medio social que le es familiar para trasladarse a otro medio totalmente diferente al ya conocido, se amolda a una rutina, esto, desde luego, no le sucede a todas las personas, pues a los jóvenes no se les dificulta el poder cambiarse de lugar de trabajo porque no les han creado arraigo, muchas veces no tienen que dejar hogares establecidos, ni han tenido tiempo de amoldarse a un determinado ambiente.

En ciertas empresas es preferible el joven que el maduro, porque al primero se le puede desplazar a cualquier lado sin que tenga que resentirlo.

Por ésto, los obreros jóvenes tienen más aceptación que los de mayor edad, además de que tienen más celeridad en el proceso de producción, y sólo

por su fuerza física son aceptados, a estas causas se les llaman "causas de fricción."

Pensamos que la remuneración del salario está en función directa de diferentes causas o circunstancias que son las siguientes:

**1.- NATURALEZA PROPIA DEL TRABAJO Y DEL PRODUCTO.-** Existen trabajos que son mejor remunerados que otros, por que la producción de éste va encaminada a un status social con mayor poder económico que otro; como ejemplo, la producción de blanquillo, en realidad es una necesidad para cualquier persona, pero se desprende de aquí la producción y venta de huevo seleccionado, que será mejor pagado y por lo tanto dejará mayor utilidad marginal.

**2.- VOLUMEN.-** Es verdad que el trabajador de una armadora obtiene más ingreso que un campesino pero si consideramos el trabajo que realiza uno y otro veremos que a determinado volumen aumenta la utilidad marginal del campo, es decir, puede llegar a sobrepasar la utilidad del obrero, claro que para ésto, necesitará medios que sean propicios para lograr ese aumento en el volumen de producción.

**3.- INFLUENCIA Y PREVISION SINDICAL.-** Cuando el trabajador se organiza en Sindicatos, estos últimos empiezan a luchar para conseguir más prestaciones y más salarios para sus agremiados trayendo ésto como consecuencia, un aumento en el standard de vida del trabajador.

#### 4.- CREACIONES DE NUEVAS PLAZAS EN OTRAS REGIONES.-

Cuando es necesario la expansión de determinadas empresas y en esos lugares no existe personal con los conocimientos necesarios para la creación de diferentes departamentos de esa nueva empresa trae, como consecuencia, la necesidad de llevar personal de otros lugares, desde luego con un incremento de salario.

#### 5.- CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES DEL TRABAJADOR.-

Es indudable que un factor para la determinación del monto de los salarios, es el conocimiento y las habilidades que tenga éste, pues no es posible que un trabajador obtenga el mismo ingreso que otro que realiza mucho mejor labor.

#### 6.- CONDICIONES PROPIAS DE LAS EMPRESAS.-

Hay empresas que utilizan diferentes medios de aliciente, desde luego para el aumento de salario, ésto lo analizaremos posteriormente para poderlo estudiar ampliamente, pues cuenta con una gran variedad de situaciones.

#### 7.- INTERVENCION DEL ESTADO.-

En determinados trabajos en que existen agrupaciones gremiales, el Estado interviene poniendo los salarios mínimos necesarios, como por ejemplo: el trabajo a domicilio.

#### 8.- INFLUENCIA DE LA REGION.-

Hay regiones en donde el costo de la vida es superior a otras, indiscutiblemente el salario deberá ser mayor en éstas regiones que en otras, pues de lo contrario se produciría el abandono de dicha región, trayendo por consecuencia la desaparición de la industria de ese lugar.

**9.- RIESGOS EN EL TRABAJO.-** En determinados trabajos hay más riesgos que en otros, este riesgo puede ser tanto de orden trascendental como inmediato, hay riesgos que dañan a la salud, no inmediatamente, sino posteriormente. En éste caso, es necesario prever esa situación de tal modo de dar protección al trabajador, como ejemplo tenemos al trabajo en determinadas minas.

Ahora bien, en el trabajo en el que el riesgo es inmediato, es cuando por naturaleza propia de éste, el trabajador está propenso a sufrir un accidente inmediato, en el que pueda perder la vida, como ejemplo pondremos el trabajo realizado en Petróleos Mexicanos por los denominados "changos", individuos que suben a lo alto de las torres de los pozos petroleros los cuales se encuentran bien remunerados.

Este aumento de salario procede en los trabajos que desde luego no estén militarizados.

Otras circunstancias que deben tomarse en cuenta, que sin embargo muchas veces se olvidan, son las siguientes:

a) **LAS NECESIDADES PROPIAS DEL TRABAJADOR.-** Por diferentes circunstancias el trabajador tiene necesidad de mayor ingreso para cumplir con su desarrollo íntegro, ya sea intelectual, físico, moral, y no es posible por el salario que obtiene, así por ejemplo, podemos ver a una persona que tenga determinada aptitud por alguna actividad artística, científica o de cualquier

índole y no se desarrolla precisamente por la cuestión económica, éste es perjudicial, no solamente para él sino para la sociedad en que vive; y,

b) LAS NECESIDADES FAMILIARES DEL TRABAJADOR.- El trabajador recibe un salario que no está influido por la cantidad de personas que formen la familia, trayendo como consecuencia que a algunos trabajadores, no les alcance el salario ocasionando el que sus progenitores carezcan, muchas veces, hasta de lo más indispensable, formándose así una sociedad con grandes problemas.

En algunas legislaciones se ha tratado de resolver esto, pero lejos de dar solución al problema se ha complicado mucho más.

La fijación del salario mínimo, se ha sujetado a diferentes modalidades que a continuación mencionaremos:

Básicamente hay dos modalidades en el salario; la primera es el salario por unidad de tiempo y la otra es el salario por unidad de obra.

Salario por unidad de tiempo; es la que corresponde al pago de labor realizada por unidad de tiempo, es decir en la que el trabajador es sujeto a permanecer en el lugar de trabajo, desde luego laborando, pero que no es factor determinante el hecho de que desarrolle determinada cantidad de trabajo, puede suceder que por circunstancias ajenas al trabajador no puede éste desarrollar, en este caso el trabajador no sufre las consecuencias, o sea no afecta su salario.

Salario por unidad de obra; es el que realiza el trabajador, atendiendo a la cantidad de trabajo que desarrolla, aquí, a contrario sensu, no interesa el tiempo que permanezca el trabajador en el lugar de trabajo, sino lo que desarrolle, éste tipo de trabajo ha sido duramente criticado, pues va contra la salud del trabajador, ya que la ambición del mismo, y con tal de obtener más salario, puede muchas veces sobrepasar su resistencia física. Sin embargo no ha sido posible desarraigarla, quienes hablan en favor de él dicen que en realidad es un premio a la laboriosidad, pues se recompensa al trabajador más capaz.

Ambas modalidades son básicas pero de aquí aparecen otras variedades.

Como variantes del trabajo por unidad de tiempo, tenemos los diferentes salarios con primas adicionales, es decir, aquellos en que se da al trabajador una recompensa por realizar determinada cantidad de trabajo, cumplida la producción por jornal, como ejemplo, pondremos el siguiente: supongamos que en una fábrica de casquillos de latón, un obrero realiza 5 docenas de esos casquillos en una jornada, el empresario dice que si hace 6 docenas tendrá una prima de 10 pesos por jornada.

Otra variedad de este tipo de salario es el salario con primas progresivas, es decir, supongamos que en esa misma empresa, del ejemplo anterior, está implantado este sistema, entonces el empresario le dirá al trabajador que si realiza 6 docenas de casquillos recibirá \$ 10.00 pesos de prima por jornada, pero si realiza 8 docenas esa prima aumentará \$ 15.00 pesos

extras por jornada y así sucesivamente; en diferentes industrias cambia ésta prima por diferentes fines, pueden éstas ser un premio al ahorro de material, a la limpieza del trabajo, a la puntualidad, etc.

Otra modalidad lo representa el salario que se da por concepto de trabajo a domicilio, en cuanto que el trabajador realiza, en su domicilio fuera de toda vigilancia del empresario, realizándolo con maquinaria y herramientas del empresario o bien pueden ser propias.

Esto no tiene importancia, lo que sí es interesante el hecho que se le paga al trabajador por la cantidad de trabajo realizado o sea entregado, este sistema es el peor para el trabajador, pues por lo general se realiza en lugares que no reúnen ni los requisitos más indispensables de higiene, además, son poco remunerados y sucede que muchas veces los trabajadores de son contratados por otros trabajadores, y, no por los patrones directamente, con el objeto de librarse el empresario de la responsabilidad propia de su clase; por lo que no ha sido posible que desaparezca esta relación de trabajo, pues en muchos casos es el único medio en que pueden laborar determinadas personas, sin embargo, desde la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra de 1927, se trató de reglamentar el salario de este tipo de trabajo.

Salario a Comisión.- En este tipo de trabajo, la persona recibe un porcentaje del importe de la operación que realiza lo cual constituye su salario, aquí lo más importante son las operaciones que realiza y en muchos casos también tiene determinado tiempo que permanecer en el lugar de trabajo, en este trabajo, está el empleado inseguro de su salario, no tiene sueldo de

garantía, por lo general el empleado no tiene ningún tipo de seguridad en el trabajo, ni en las prestaciones, pues lo quieren ver como una persona autónoma de las diferentes Empresas.

Una variante a este trabajo es el de sueldo y comisión; aquí ya existe un sueldo y una seguridad social y otras prestaciones, aparte de ese salario le dan un porcentaje al empleado por el objeto de la relación de trabajo.

El trabajo doméstico.- Es en el que el trabajador recibe una parte en servicios y otra parte del salario en dinero, en éste caso lo prevee la Ley, y considera que el monto del salario está formado por las dos cosas, en el mismo tipo de trabajo debe de prestar el patrón dichos servicios como son alimentación, habitación, claro que las partes pueden contratar lo contrario, es decir que el trabajo sea de entrada por salida, en el cual el trabajador deberá recibir la compensación de los servicios que presta.

En el campo el costo de la vida es más bajo que en la ciudad, pero en el campo el patrón tiene obligación de dotar de determinados servicios a sus trabajadores, como son por ejemplo; habitación si no la tienen, parcela para siembra personal, educación si no hay escuela y proveer de víveres a los familiares del trabajador, la Ley preveé esta situación y los toma en consideración siendo en los casos relacionados con el campo más bajo el salario mínimo obligatorio.

Por último, analizaremos el salario compuesto por una cantidad que paga el patrón y otra cantidad que recibe el trabajador, pero que no proviene del patrón y que nosotros le llamamos "propinas".

Hay dos corrientes en este tipo de salarios, la primera nos dice: que la propina es parte del sueldo y la segunda no debe considerarse parte del salario.

La Legislación Mexicana nos dice que sí es parte del salario.

La propina en Alemania es una cantidad ya estipulada en un 10% del consumo e inclusive, viene ya anexa en la nota.

En los países latinoamericanos, ésto es totalmente libre.

Como analizamos al hacer el estudio del salario; es un convenio de retribución del trabajador y debe ser lo suficientemente cuantificable para que se desenvuelva el trabajador en una situación íntegra.

El concepto de salario mínimo implica dos factores esenciales: 1º es una retribución y, 2º es la menor cantidad aceptable y necesaria para cubrir los satisfactores que la misma Ley prevee.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice "Señalar el nivel mínimo en la escala social bajo de la cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de las personas humanas"(4).

Es decir, al hablarnos del nivel mínimo nos habla de salario mínimo, diciéndonos, que este es un problema preponderantemente económico, pero a la vez jurídico.

El salario mínimo es muy complejo y no existe respuesta satisfactoria.

En la Doctrina Mexicana, existen dos tipos de salario mínimo, el general y el industrial.

Este último pertenece a un grupo de industriales dedicados a la misma actividad, pero deberá resolver determinadas necesidades, ahora bien, las necesidades que deberá resolver es un problema que realmente no pertenece al campo jurídico sino más bien es problema económico.

Nos dice el Maestro Mario de la Cueva que hay dos tipos de salarios; el ideal y el real. O sea, el que supone que es el impuesto y el que en realidad recibe el trabajador.

El salario nominal y el salario efectivo, o sea el que se recibe por nómina, pero éste está afectado de diferentes situaciones, como son el aumento en determinados artículos o bien, la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.

El Maestro Castorena nos dice: "El salario mínimo, se ofrece como una medida de protección instituída por el Legislador y que tiene por objeto

hacer que la percepción económica garantice un nivel de vida propicia para el desarrollo del trabajador"(5).

En nuestra legislación no se ha fijado el salario vital.

El Maestro da un matiz más legislativo que económico al salario, lo que puede ser muy cierto, sobre todo en la legislación y en el proceso histórico de México.

El Maestro Hernández Márquez Miguel, nos dice que para fijar el salario mínimo tiene que tomarse en cuenta, las necesidades del trabajador la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la depreciación de la moneda, así como las posibilidades de la empresa.(6)

De aquí se desprende que hay varios factores que influyen en la fijación del salario mínimo y éstos son entre ellos los mencionados por el maestro Hernández.

El Maestro Trueba Urbina, haciendo referencia a Marx nos dice, que "la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado pues existe una diferencia que es la plusvalía y de aquí precisamente es donde se forma y donde nace la explotación del hombre por el hombre."(7)

- 
- 5 CASTORENA J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Ed. Jaris. México. 1942. p. 299.
  - 6 GARCIA OVIEDO. Carlos. Tratado de Derecho Social. G. E. H. A.- Alfonso XII.- Sevilla. p. 200.
  - 7 TRUEBA URBINA. Alberto. Ob. Cit. p. 375

Nos dice el maestro Trueba Urbina que tiene por objeto el salario mínimo, la de satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.

El Maestro Carlos García Oviedo nos dice, que salario Mínimo, es "el medio con el que el obrero subviene a sus necesidades y las de su familia, la primera condición que debe reunir es la de ser por su cuantía suficiente a llevar esta finalidad."<sup>(8)</sup>

De aquí se desprende que el salario es un problema puramente económico, desde luego sin separarse del aspecto jurídico.

En la legislación Internacional se dijo que los países deberían de buscar que los trabajadores de cada Estado tengan un salario que asegure al trabajador una vida decorosa.

La Constitución en el Artículo 123, fracción VI, nos dice: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considera bastante, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerando como jefe de familia al trabajador, en toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX."

---

8 GARCIA OVIEDO. Carlos. Ob. Cit. p.201

En el Artículo 90, párrafo I de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "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 proveer a la educación obligatoria de los hijos".

De todo lo anteriormente expuesto, podemos sacar en conclusión: que el salario mínimo tiene dos aspectos que son el económico y el jurídico, pero tienen mucha influencia en otro aspecto que es el social y que en las diferentes ideas de salario mínimo lo podemos observar; en algunos se dice que debe satisfacer necesidades de placeres honestos; los Constituyentes exigen que tanto la jornada de trabajo como el salario deba permitir las relaciones sociales del trabajador con sus compañeros y vecinos.

De lo anteriormente analizado obtenemos como conclusión que el salario mínimo, debe ser el pago más bajo en el "status social", además una medida de protección legislativa y deberá ser suficiente para resolver determinadas necesidades que son; primero el de alimentación (considerando dentro de este aspecto vestido y habitación), su educación y la de sus hijos y sus relaciones sociales, así como su salud (no comprendida individualmente sino familiarmente).

### 1.1.2.- FINALIDAD DEL SALARIO MÍNIMO.

La finalidad del salario mínimo así como el concepto ha variado de acuerdo a las ideas y corrientes o bien a las diferentes escuelas.

Así, vemos en la Ley de Bronce, se decía que la finalidad del salario es la de proporcionar un tipo de vida estrictamente indispensable para el mantenimiento de la vida y la reproducción, en esta escuela se considera al obrero como un animal que está exento de todo tipo de educación, diversión, relaciones sociales, etc.

Peor aún en la concepción de la Escuela Liberal, esta escuela considera al salario sujeto a la oferta y demanda, por lo tanto el obrero es considerado ya no como un animal sino como un objeto, en realidad tiene esta escuela una concepción puramente económica.

Villanueva, señala que la finalidad del salario era resolver las necesidades del obrero, considerándolo como familia, no como individuo.

Las Corrientes Religiosas consideraban que el salario mínimo debería darle al obrero la posibilidad de desarrollar una vida dentro de la región que se encontraba, a un nivel común, pero que debería de permitirle llevar una vida moral y religiosa satisfactoria.

Las Escuelas Socialistas, consideran que la finalidad del salario mínimo no debe de ser la de darle al trabajador uno u otro tipo de vida, sino que debe

reivindicarlo de la plusvalía que prácticamente se le ha arrebatado, es decir, que el régimen de explotación del hombre por el hombre, debe desaparecer.

Estas Escuelas han sido las que han luchado más que por conseguir que el salario mínimo sea más alto.

En los Tratados Internacionales también se señala que el salario mínimo les asegura un nivel de vida conveniente.

En el Tratado de Versalles se dice en el Artículo 427, en la fracción III: "El pago de los trabajadores deberá ser un salario que le asegure un nivel de vida conveniente tal como se comprenda en su tiempo y en su país"

Desde luego, en el Tratado de Versalles, se generaliza, pues las situaciones cambian de país a país, pero podemos observar que lo que se busca es que el salario mínimo asegure un determinado nivel de vida, es decir, según este tratado, ese aseguramiento es la finalidad del salario mínimo.

Analizadas las diferentes escuelas y corrientes, podemos resumir que la finalidad del salario mínimo, es la de reivindicar al obrero y tratar de proporcionarle a éste lo necesario para satisfacer sus necesidades alimenticias, de vestido, de habitación, de educación, de relaciones sociales y culturales.

### 1.1.3.- SU DIFERENCIA CON EL SALARIO.

Para distinguir el concepto de salario mínimo y el de salario, tenemos que partir del conocimiento de las modalidades de salario, ya que cada una de estas tiene sus características diferentes, además en estos salarios procede y existe un salario mínimo, esto quiere decir que aunque ha habido una diferencia de un tiempo atrás hasta nuestros días, se tomó básicamente el salario mínimo como punto de partida, como por ejemplo, en el salario a comisión que más adelante analizaremos.

Empezaremos por analizar la diferencia del salario mínimo con los salarios consagrados a través de la Historia.

El salario, según la escuela liberal, debería ser objeto particular de las partes, en el que el Estado no debe intervenir, por otro lado, estaba sujeto a la Ley de la Oferta y la Demanda.

Estos tres elementos son contradictorios totalmente con el salario mínimo.

Como primer punto, no es objeto particular entre las partes, al contrario de que el salario sea convenio particular, es impuesto por la Ley, no puede ni siquiera el trabajador por voluntad renunciar a él, desde luego esto implica que las partes nada tienen que ver con la designación del monto del salario mínimo, por lo menos en nuestra Legislación.

El segundo punto que la escuela liberal sostiene, es el de que el Estado no interviene en el salario, ello resulta totalmente contrario, ya que este último es impuesto por el órgano legislativo.

En la Escuela Liberal, el salario está sujeto a la Ley de la Oferta y la demanda, cosa contraria que sucede con el salario mínimo, pues aunque exista demasiada mano de obra, no bajará por lo menos dentro de la legalidad; puede suceder que a espaldas de la Ley sean contratadas determinadas personas percibiendo menor salario, pero ésto ya no es objeto de este estudio.

La Teoría de que el salario es resultado de una utilidad marginal.

Esta teoría considera que después de cubrir la renta del interés al capital queda una utilidad, la cual será una parte para el trabajador y la otra para el capitalista.

Se dice que en el salario mínimo es todo lo contrario, pues en el precio de producción se toma en cuenta uno de los factores de producción es el salario mínimo y por lo tanto, se impone no se deduce, es decir, se considera por un lado el porcentaje por interés de capital, por otro lado la renta, el precio de mano de obra y utilidad, resultando el precio de producción.

La Ley de Bronce; en ésta, el salario debería proporcionarse en la mínima cantidad para subsistir y reproducirse. En esta Ley, se nota que el salario mínimo considera que el trabajador debe, aparte, de tener lo mínimo, un desenvolvimiento en lo cultural, en lo familiar y en lo social.

La idea de salario justo, en que se dice que es el que proporciona al trabajador una vida decorosa.

El salario mínimo no sólo trata de darle una vida decorosa, sino que trata de reivindicar al trabajador que ha sido explotado por años.

La diferencia existe también con las modalidades del salario actual.

Salario por Unidad de Tiempo: Es el que se paga por tiempo, independientemente del trabajo que se desarrolle. En este salario se paga como la cantidad mínima lo que corresponde al salario mínimo, pero puede suceder que el tiempo que se trabaje sea menos de la jornada estipulada como legal, o sea 8 horas en trabajo matutino y vespertino y 7 horas en trabajo nocturno, en este caso, el salario deberá corresponder a la parte proporcional de lo que se trabajó, por ejemplo, si en lugar de 8 horas se laboran 4, el salario deberá corresponder al 50% del salario, pero no menos de eso.

Esto se hace con el fin de proteger a los trabajadores de que los patrones hagan maniobras que dejen al trabajador fuera de los alcances de las garantías conseguidas con el salario mínimo.

Otro tipo de trabajo es en el que se paga el salario a destajo, en esta modalidad se le paga al trabajador por lo que hace, sin importar el tiempo en que lo haga, esta modalidad ha estado muy discutida y se dice que está contra la salud del trabajador, pues éste al tratar de conseguir y alcanzar más salario atenta contra su salud.

En esta modalidad existe el inconveniente de que si por cualquier circunstancia no se puede trabajar, el obrero reciente esa situación, por ejemplo, en una fábrica de ropa, un obrero ejecuta 10 prendas diarias y su salario de acuerdo con esa producción es de 80 pesos, si por no haber tela, luz u otro factor no se trabaja, entonces el trabajador no recibirá nada. O bien, la obligación de que el trabajador realice más labor otro día para cubrir ese déficit.

En este tipo de trabajo se está buscando que el trabajador, por lo menos, tenga un salario de garantía que sea el mismo, ya que la principal diferencia de este salario con el mínimo es que en el destajo está sujeto en muchos casos a la suerte del trabajador.

Salario a Destajo a Domicilio: Es el trabajo a domicilio parecido al anteriormente analizado, sólo que con la gran inconveniencia que ni siquiera el patrón pone las instalaciones de la fabrica, sino que el mismo obrero pone su casa para efectuar el trabajo, siendo por lo general, lugares insalubres.

En este tipo de salario se paga por lo que el trabajador hace, sin importar los problemas que haya tenido, o bien el tiempo que utilizó, incluso las personas que laboraron, hay lugares en que no es sólo un obrero sino hasta una familia.

Este trabajo ha sido duramente atacado, tanto en lo nacional como en lo internacional, ya que el trabajador no sólo está en lugares insalubres sino que tiene que pagar servicios como sería la electricidad, agua y otros.

Se ha buscado que el salario mínimo sea una base para el ingreso de estos trabajadores, por lo general este trabajo es por temporadas, ocasionando un desajuste en la economía familiar.

Realmente las diferencias de estos salarios con el salario mínimo son enormes, en primer lugar tenemos que en el mínimo, existe la certeza de percibirlo, en cambio en el trabajo a domicilio no sucede esto.

En el salario mínimo no se descuentan los servicios necesarios para desarrollar el trabajo, en el otro tipo sí tiene que cubrirlos. El trabajo con el pago de salario mínimo, no es por temporadas, en el otro es por temporadas, claro está, esto no sucede en todos los casos pues hay otras en los que realmente no existe temporada.

Salario por Tarea con Prima: En este trabajo el salario es, por una parte, una cantidad fija, y, por otra, una prima como incentivo por las tareas realizadas, en este trabajo importa tanto el tiempo como la labor realizada.

Tiene los mismos inconvenientes que el trabajo a destajo en cuanto a que atenta contra la salud del trabajador, pues lo fuerza a que trabaje mucho más con el objeto de obtener más ingreso, pero tiene la ventaja de que tiene segura una cantidad, o sea, que aunque por razones ajenas a él no se trabaje, no pierde su salario base.

Se diferencia del salario mínimo, en que el salario por tarea con prima es variable y en el salario mínimo no es sujeto a ninguna condición sino que es fijo.

En este tipo de trabajo hay variantes como son: La prima por ahorro, tareas, por tareas progresivas o bien por eficiencia, también por limpieza, en fin, hay una gran variedad de primas que en realidad son un premio que se le otorga al trabajador.

El trabajo por tarea sin prima: Es aquél en que el obrero recibe un salario por el tiempo que se encuentra en la empresa pero tiene que realizar determinadas tareas ya pactadas con anterioridad.

La diferencia con el salario mínimo es que éste no tiene ninguna condición, es decir, si no cumpliera el trabajador se le pagaría de todos modos.

Trabajo a Comisión: En este trabajo el empleado recibe un porcentaje de la operación realizada, estando sujeto a realizar determinadas operaciones para solucionar sus problemas económicos, pero en un momento dado no puede percibir lo necesario, puede incluso hasta dejar de percibir su salario.

Por otro lado, el empleado debe realizar operaciones que la empresa puede o no aprobarlas en caso de que la compañía las niege, en tal caso el comisionista no percibirá su porcentaje.

Ahora bien, el empleado no tiene la seguridad de recibir salario, con excepciones desde luego, de algunas compañías que les dan salario de garantía.

En este tipo de trabajo existen algunas otras empresas, que les dan sueldo y comisión. Siendo esta forma la que debería proporcionarse al empleado.

La diferencia entre el salario mínimo y el salario a comisión, es que en el primero existe una garantía, y en el segundo no, salvo algunas excepciones, como que esté accidentado por los hechos de que en primer lugar, el comisionista realice las operaciones necesarias para que se cubra el importe del salario y en segundo lugar que dichas operaciones sean aceptadas por la empresa.

Por otra parte, el salario mínimo, tiene una fecha para pagarse, en cambio el salario a comisión, debe de pasar por la aprobación de muchos departamentos y sólo entonces se determinará el pago correspondiente.

Es algo difícil realizar un control completo de este tipo de trabajo, debido a las circunstancias de independencia relativa que tiene el comisionista, sin embargo sí sería necesario y conveniente poner ciertas normas fundamentales, como serán el que el comisionista tuviera un sueldo de garantía. Que le pagarán sus comisiones en determinado plazo y tuviera una gratificación que fuera independiente de que la operación fuese realizada o no.

**Trabajo Doméstico:** En este tipo de trabajo el empleado recibe una parte de sueldo en dinero y otra en especie como son los alimentos, habitación, etc; por lo tanto, en estos trabajos, la parte en dinero por lo regular es menor al salario mínimo industrial.

Y es precisamente la diferencia entre los dos tipos de salario, como especificábamos antes, está compensando la diferencia de dinero con los servicios prestados.

**Salario Mínimo del Campo:** El salario mínimo industrial es siempre mayor que el del campo, esto se debe a que por lo general, en el campo el costo de la vida es menor, y por otro lado en el salario del campo se consideran las prestaciones que el empresario da a los trabajadores como son por ejemplo el proporcionarles maestros, también aulas y habitaciones, parcelas familiares y muchas veces, hasta servicios de abastecimiento de comestibles, cosa que en el salario industrial no recibe este tipo de servicios.

Hay que hacer una observación importantísima a estos tipos de salario, que es la siguiente: La Constitución prohíbe el pago en especie y aparentemente puede confundirse el pago que le hace al trabajador del campo con el pago en especie, pero en realidad lo que recibe es un conjunto de servicios que debido a la lejanía del lugar, es necesario que se los proporcione el patrón de lo contrario, en lugar de beneficiar al trabajador, lo perjudicaría.

Igual sucede con el trabajo doméstico.

**Salario Nominal y Salario Efectivo:** Se dice que existe un salario nominal y un salario efectivo. A este respecto el salario mínimo es prácticamente el mismo, pues no está sujeto a descuentos. A continuación detallamos los preceptos legales que hacen referencia a ésto.

**ARTICULO 123, Fracción VIII.-** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

**EL ARTICULO 97, de la Ley Federal del Trabajo, nos dice:** Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensaciones, descuentos o reducción, salvo los casos siguientes:

I.- Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el Artículo 11º fracción V.

II.- El pago de rentas a que se refiere el Artículo 151 éste no puede exceder del 10% del salario.

III.- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

IV.- Pago de abonos para cubrir el crédito garantizados por el Fondo a que se refiere el Artículo 103-Bis, de esta Ley destinado a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrá exceder del 10% del salario.

Este artículo es inconstitucional, va contra el artículo 123 apartado "A" fracción VII, entendiéndose que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento", llegando a afirmar la inconstitucionalidad del artículo 97 de la Ley, tal vez con la excepción del descuento para pensiones alimenticias, habida cuenta de que, tal como lo dispone en la fracción VI es finalidad del salario mínimo "satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia".

Por último, hay salarios mínimos generales y profesionales, los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio, en profesiones, oficios o trabajos especiales.

#### 1.1.4.- SU RELACION CON LA ECONOMIA.

Como vimos anteriormente, hay autores, en las diferentes escuelas, que sostenían, que el salario es un problema económico, diciendo que realmente era la economía la única disciplina que tenía relación con el salario. Esto desde luego es falso.

Por otro lado, algunos autores consideran que el salario tiene dos aspectos y que son: En primer lugar el económico y en segundo lugar el jurídico.

Claro que algunos maestros le dan mucha más importancia al aspecto económico que al jurídico.

Pero que sucedió en el Constituyente, en las Huelgas de Cananea, de Río Blanco, etc. Los trabajadores no conocían de economía, no eran letrados en ciencias socioeconómicas ni podían conocer tampoco de los efectos económicos que acarrearían el imponer un salario mínimo. Sin embargo, lucharon y lo consiguieron.

El problema de el salario mínimo fue impuesto legislativamente sin ponerse a estudiar el resultado económico. Hay un principio que dice: Que el salario mínimo debe imponerse y la empresa que no pueda con él debe desaparecer, pues, o está trabajando obsoletamente o es una empresa parásita que de todos modos tenderá a desaparecer.

Analicemos el salario mínimo desde un punto de vista económico.

El salario que es la mano de obra, es en realidad un factor de la producción como lo sería el capital, la renta, etc.

El capital tiene su interés, la propiedad tiene su renta, así el trabajo tiene su salario, el interés y la renta no son resultado de una utilidad marginal sino que se interpone desde el principio y da como resultado el costo de

producción, exactamente lo mismo sucede con la mano de obra, a ésta se le pone un precio y junto con los otros factores formará el costo de producción, claro está, que al aumentar el salario mínimo aumenta automáticamente toda la mano de obra y por lo tanto aumenta el costo de producción, ocurriendo fenómenos necesariamente económicos y quizás en muchos casos estos fenómenos pueden llegar a ser de mucha trascendencia. Como pueden ser, la falta de demanda de productos por el cierre de empresas, que apenas se sostenían con los antiguos sueldos; como puede ser la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, la aparición del desempleo y además trayendo éste último sus propios problemas como son la delincuencia y los vicios.

Es por esto que urge un sistema adecuado para la fijación del salario mínimo en que todos los elementos estén perfectamente balanceados, y que no exista un aumento sin planear; pues lo contrario trae como consecuencias la desaparición en gran escala de empresas, produciendo con ello el que se baje la producción y nuevamente se encarezca todo, produciéndose la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y el desempleo.

Recordamos, que se dijo anteriormente, que el único medio en el que el trabajador puede desarrollarse íntegramente, tanto él como su familia, es por medio de un salario adecuado.

Si el trabajador no tiene ese sueldo adecuado, está siendo explotado, está viviendo, no como un ser humano que es partícipe de los adelantos de la civilización, sino como un ser animal, pero peor que éste, es el desempleo el

cual lleva al hombre a la angustia, a la desesperación, a la pérdida de sus facultades técnicas.

Es por ésto que el problema del salario tiene que ser tratado, analizado y estudiado por todos los medios.

#### 1.1.5.- CON LA SOCIOLOGIA Y CON EL DERECHO.

En este tema, es conveniente recordar, que las escuelas liberales sostenían que la relación de trabajo no debería de intervenir el Estado.

Estò trajo como consecuencia, que todos protestaron, no es posible considerar al trabajador fuera del Derecho; a través de logros en los diferentes paises, se ha podido observar que los salarios mínimos son prácticamente una imposición hecha por el Estado.

El Constituyente podemos observar, exigía la garantía de un salario mínimo, cosa que se consiguió. Es por todo esto indiscutible que el problema del salario mínimo es un problema que también atañe al campo del Derecho.

Pero llegamos a una interrogante, es cierto que el salario atañe al Derecho, pero ¿ a qué rama de éste?.

Ante todo recordemos que el problema del salario es tratado en Derecho del Trabajo.

El Maestro Jesús Toral Moreno, nos dice que existen derechos subjetivos, son públicos y privados, es paralela a la división del orden jurídico (Derecho Objetivo) en público y privado y está sujeto a las mismas incertidumbres y a censuras semejantes.

Un Derecho Subjetivo, es público cuando se da una relación jurídica en que interviene el Estado como tal o como órgano público que actúa con esa calidad, como es fácil entenderse, hay derechos subjetivos públicos del Estado (derecho de sancionar, derecho de cobrar impuestos) y hay derechos subjetivos públicos de los particulares.

El Derecho Privado que es en el que intervienen los particulares, o bien puede intervenir el Estado como particular.

El Derecho del Trabajo, consideran algunos Legisladores que, es parte del Derecho Privado. En nuestros días se desprende para formar un Derecho Social.

La característica del Derecho Social es que trata de proteger y reivindicar a un grupo social. En la Constitución Mexicana el Derecho Social está formado por los Artículos 27 y 123 que son, según la apreciación del Maestro Trueba Urbina, la primera manifestación que existió sobre el Derecho Social.

Los Artículos 27 y 123 protegen y reivindican al campesino y al obrero respectivamente, y realmente son conquistas logradas por medio de las armas por los revolucionarios.

Desde que apareció el concepto de salario mínimo, se enfocó desde un punto de vista jurídico llevándolo como norma obligatoria.

Y es por ésto que, el problema, realmente esté absorbido por el Derecho.

Su relación con la sociología: En los tratados de Derecho, se habla de la relación del salario con dos aspectos: económico y jurídico, pero en realidad nunca se habla del aspecto sociológico, que quizás en el que tienen más trascendencia, ya que hay algunos autores sociólogos que atribuyen los problemas sociológicos en base a la economía.

Es importante hacer notar que el problema del salario afecta directamente a la Sociología, por que actúa directamente sobre la célula social que es la familia, cuando analizamos el concepto de salario, mencionabamos que el salario se ha buscado para que resuelva las situaciones, no desde el punto de vista individual, sino familiar, que en última instancia es el que más interesa.

## 1.2.- ANTECEDENTES.

### 1.2.1.- DESARROLLO HISTORICO DEL SALARIO

El salario ha pasado por diferentes etapas, una de ellas ha sido precisamente la de que el salario debería de ser menor de determinada cantidad y no sobrepasarla.

A este respecto, dice el historiador francés Emile le Vaseur: Que un emperador llamado Diocleciano, expidió un Edicto fijando los salarios máximos que podían pagarse a los trabajadores; ésta consistía en la cantidad de veinticinco denarios, y que correspondía a los albañiles, carpinteros y herreros; a los mosaiceros, etc., se les pagaría la cantidad de sesenta denarios, bajo pena de muerte, para aquél trabajador al que violara esta Ley, pero según parece, ni llegó a cumplirse el edicto.

Existió una Ley Visigoda durante el Imperio de los Francos que fijó el precio de la mano de obra pero ignoran los autores franceses, el resultado que produjo.

En el Siglo XIV hubo una epidemia en toda Europa, ésta fue la Peste Negra y causó millones de muertes, trayendo como consecuencias el encarecimiento de la mano de obra, por lo cual los salarios subieron demasiado.

Juan Bueno, promulgó una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia, con el objeto de sostener precisamente el alza en los salarios.

En los años 1355 y 1360 se pusieron en vigor otras ordenanzas, semejantes, Eduardo III Rey de Inglaterra dictó varias ordenanzas y en ellas autorizó a varias jurisdicciones del reino con el objeto de revisar y programar los salarios; la Reina Isabel, ya en el año de 1563, dictó varias ordenanzas ratificando las jurisdicciones ya antes autorizadas y otorgó a los jueces en definitiva la facultad de fijar salarios.

Otros Estados siguieron estos lineamientos, encontramos en Alemania unas ordenanzas parecidas.

En el año 1731, se autorizó mediante una ordenanza a los Poderes Públicos de Sajonia, para que éstos pudieran gobernar sobre los salarios de los obreros.

Así podemos observar que la Filosofía antigua no trató del problema del salario mínimo, sino al contrario llegó a combatirlo poniendo ordenanzas que no permitieran el máximo en el salario.

En el campo religioso, debido a los principios cristianos, apareció ya la idea de justo salario. Esta idea se ve esparcida en los escritos de los grandes autores de la Iglesia del Siglo XIII y XIV.

El salario justo era, en sentir de los Canonistas, una exigencia estricta de la justicia cristiana, constituía una aplicación al orden del contrato de trabajo de la teoría de justo precio en los contratos en que este factor intervenía, aquí cabe una pregunta que se hacían los escritores cristianos, ¿Cuándo se podía considerar justo un salario?.

En el fondo de la doctrina Canónica, el salario justo era el que satisfacía las necesidades del obrero de un modo conveniente, pero por encima de esta idea brillaba otra que era la que decía, que el trabajador debía de tener un equilibrio en sus valores, es decir, tener una igualdad de valores.

Para los canonistas, era la idea de un justo salario una concepción moral, que se le imponía a la conciencia y que era juzgado por Dios; debía de ser por lo tanto, buscado por cada hombre para alcanzar el cielo.

Estas ideas fueron seguidas posteriormente por el Derecho Canónico y quizás es la primera tentativa para formar y conceptuar el salario mínimo.

Esto sucedía en la antigüedad, en la Edad Media y en el Renacimiento.

Ya en la edad moderna, aparecen varias escuelas, entre éstas encuentra más aceptación la Escuela Liberal, que considera que la relación de trabajo es totalmente particular de las partes, en la cual el Estado no debería de intervenir.

Sostiene esta escuela, que en el trabajo debe haber una libre concurrencia de voluntades, a su vez, dice que el trabajo es una mercancía que la compra quien la necesita y de acuerdo al precio que quieran negársele, o sea, que sigue las leyes económicas de la oferta y la demanda, si no hay demanda la mano de obra será bajísima, pero si hay escasez, sí debe de subirse el precio, el salario según esta escuela, es resultado de este juego y será justo cuanto que esta Ley sostiene que el salario es perjudicial a la Industria, pues encarece el producto y por otro lado los países que tengan más baja su mano de obra serán los más industrializados, pues sus productos deberán de ser más baratos que los países en que su mano de obra será más cara. A su vez, provoca que algunos países con el afán de subir su industria bajarían los salarios mínimos y así atraerían a los industriales.

Estó cambió con el tiempo, pues no sucedió lo que aseguraban estos tratadistas y quizás ocurrió lo contrario, lugares donde la mano de obra es más alta, pues desarrollaban más que otros, un ejemplo es Inglaterra y Estados Unidos, quizás esto se debió al gran mercado interior que hay en estos países

Otra escuela, es la de los Rendimientos, la cual considera que el salario debe ser proporcional al rendimiento, es decir, sí un trabajador hace determinado trabajo mucho más rápido y mejor, este obrero deberá ganar más, esto desde luego, va contra la salud del obrero pues lo forza a dar más de lo que en realidad puede, ocasionando un demérito de la salud del mismo, además que el obrero, que no pudiera tener un rendimiento normal, en vez de lograr sobrepasar esa situación cada vez se irá hundiendo, pues provocaría una

descompensación económica, acabando por completo con su individualidad y con su familia.

Todo ésto cambió con la Revolución Francesa, pues los años inmediatamente posteriores fueron formuladas diversas peticiones, ya los obreros organizaban, luchaban porque se estableciera un salario mínimo contrario totalmente a la idea de fijar un salario máximo.

El 17 de septiembre de 1790, se presentó una moción a la Asamblea Nacional, pero no produjo ningún resultado. Las huelgas de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y 1833, contenían la misma reivindicación, pero tampoco consiguieron sus objetivos. Once años después, o sea en el año 1844 se envía al Parlamento, que ni siquiera estudió la propuesta y por último en 1848 se llevó a cabo la desaparición de la Comisión de Luxemburgo y con ésto cerró todos los intentos para la fijación del salario mínimo.

A principios de este siglo Australia y Nueva Zelandia, dictaron una legislación radicalmente distinta a los principios que gobernaban en Europa las relaciones de trabajo, fue en esos Estados en donde por primera vez, en la época presente, se crearon autoridades y procedimientos adecuados a la formación y fijación del salario mínimo.

En 1900 se promulgó la Constitución de Australia tomando como tipo la organización federal, por lo que en la Constitución hay leyes locales y leyes federales.

En 1890 hubo en Australia una huelga marina, el gobierno con el afán de conocer la situación de las condiciones de trabajo ordenó una encuesta, ésta la ordenaba el gobierno de Nueva Gales del Sur, a consecuencia de ésto en el mismo año se dicta la primera ley sobre el arbitraje de los conflictos colectivos económicos, entre patrones y trabajadores, estas leyes sustituidas en 1901 por otra ley.

Cuatro años después se publica la Ley de Nueva Zelandia, que sirve de modelo para los Estados de ese Continente.

En el año de 1896, se puso en vigor la Ley de Arbitraje de Victoria y de ese año al de 1912 se dictaron leyes semejantes en todos los países.

En el año 1928 se firmó el Tratado de Versalles, en el cual se promulgó la Jornada de Trabajo y la fijación de un salario mínimo.

Esta obra tediosa y de lentos resultados fue ganando poco a poco terreno, para el beneficio del trabajador, según el Director de la Oficina Internacional de Trabajo, para el año de 1936 se habían logrado importantes progresos, casi todos los países Europeos había suscrito la Convención y se encontraban depositados ante los Parlamentos y Congresos, diversos Proyectos de Ley.

Por otra parte, los pueblos de América Latina han realizado considerables adelantos.

Es pues posible afirmar que la práctica del salario mínimo de hoy se generaliza en todo el mundo.

Hay que hacer notar que estas ideas se lograban poco a poco y aunque eran producto de la unión de varios países, no encontraban pleno desenvolvimiento.

En México ocurrió una situación muy diferente, aquí no se trataba de ir cambiando poco a poco, a través de convenciones, de terreno que cedían los empresarios, sino que al contrario sensu, fue una lucha violenta lo que ocasiona el cambio, un derramamiento de sangre de la clase obrera, y aunque prácticamente se llegó a los mismos resultados que el Tratado de Versalles, según nos dice y nos lo demuestra el Maestro Trueba Urbina.

Pero en México, ese cambio fue inmediato, relativamente, comparándolo con los Tratados y la aceptación Internacional, desde luego, hay que considerar que en México la situación era más angustiosa, pues realmente el obrero mexicano era considerado como un animal.

Aquí los trabajadores empezaron a pedir salarios justos, quizás sin saber lo que era la idea del salario mínimo, pero era una situación que vivían y por lo tanto necesitaban cambiarla.

Lucharon y exigieron la jornada de 8 horas, por lo mismo veían las demasiadas horas que laboraban, además en México existían problemas que en los países europeos o por lo menos en la mayoría de ellos no existían, estos

problemas eran por ejemplo; el pago a través de la tienda de raya, aparece debido a esta situación otro precepto que dice que el salario debe de ser pagado en moneda nacional y no se aceptaran ni vales, ni fichas, ni pago en especie, ya que no se considerará pagado el salario, otros problemas como fueron el hecho de que los trabajadores extranjeros recibieran más dinero por jornada que los nacionales, aún haciendo o desarrollando la misma actividad, dando origen a otro precepto, que dice: "A trabajo igual, salario igual sin importar sexo ni nacionalidad".

En la República Mexicana se consiguió algo que realmente no lo vemos en el Tratado de Versalles y que tiene su fundamento en la Teoría de la Plusvalía de Carlos Marx, y ésto es precisamente la participación del obrero en las utilidades de la empresa.

Pero haremos una reseña de los diferentes escalones, por lo que ha pasado la concepción del Salario Mínimo en la República Mexicana.

En el año de 1916, antes de la Constitución del 17, en la Ley de Veracruz, aparece la idea de salario mínimo, y a este se le auna el monto de un peso diario, hubo grandes discusiones a este respecto, pues se sostuvo que el salario no debería estar contenido en la Ley, pues ésta debería ser abstracta a este respecto.

Después de ésto, ocurrieron varias huelgas, como la de Cananea y la de Río Blanco, en los años de 1906 y 1907 respectivamente donde hubo

muchas pérdidas en las vidas de los obreros, pero los trabajadores ya se habían organizado en agrupaciones políticas.

Los Hermanos Flores Magón con sus escritos incitaban a la implantación de ideas revolucionarias, entre ellas la del salario mínimo.

Luego, las Huelgas de Puebla, Veracruz, el arbitraje falso de Porfirio Díaz, que acabó con la fé del trabajador en la justicia, más tarde la caída de éste, y el triunfo de legislar en cuestiones laborales.

A la muerte de Madero, a través de la incertidumbre, otra vez la guerra por conseguir los ideales por los que se había luchado tanto.

Al triunfo de los ejércitos constitucionalistas, la caída de Victoriano Huerta y el arribo al poder de Don Venustiano Carranza, fue cuando se empezó a hablar ya de la Legislación Laboral.

En los prolongados debates de los Constituyentes, en la Cámara de Diputados, se resolvió y nació en México, el Derecho Laboral representado en la Constitución por el Artículo 123 que junto con el Artículo 27 Constitucional, forman el cuerpo de Derecho Social.

Para terminar con este Capítulo del desarrollo del salario mínimo en México, haremos unas observaciones sobre la aplicación del Derecho Comparado que expone el maestro Trueba Urbina en su libro.

El maestro hace una comparación de los logros conseguidos en la revolución mexicana a través del Artículo 123 y las proposiciones en el Tratado de Versalles del 25 de Junio de 1929, ésto, se encuentra en su Artículo 427, en la fracción I, que dice: El principio director antes enumerado de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o como un Artículo de Comercio.

El Artículo 123 (comenta el maestro Trueba Urbina), advierte, en el preámbulo, que el trabajo no es mercancía. En la fracción III del Artículo 427 del tratado antes mencionado se dice: Que el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprenda en su tiempo y en su país.

El Artículo 123 en su fracción VI, dice: "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia".

Cómo puede verse, el concepto en el Artículo 123 es más completo y más preciso que en el del Tratado, con todo y que éste fue hecho con posterioridad. El maestro, toca cada uno de los puntos del Tratado y del Artículo 123 que son muy interesantes pero para este estudio no ayudaría gran cosa.

### 1.2.2.- APARICION DEL SALARIO MINIMO

El problema del salario mínimo, fue tratado por muchos autores y veían la necesidad de lograr conseguirle al trabajador una vida que fuera verdaderamente la adecuada para el ser humano.

Sin embargo, se confundía el salario mínimo con otras especies como por ejemplo, salario justo, o salario vital, etc.

León XIII, considerado como un revolucionario en su época, nos habla en su Encíclica "De Rerum Novarum", de salario justo por el llamado Salario Vital, él ve la necesidad de proteger al trabajador, no sólo como individuo, si no como familia, por ésto observa la trascendencia de brindarle protección a través de una situación económica propicia para su desarrollo religioso y moral.(9)

Villanueva Bargemont, nos dice que el salario debe ser suficiente para resolver los problemas de una familia compuesta de cuatro personas, ya que es el trabajador, su esposa y sus dos hijos.(10)

Desde luego, en la República Mexicana no es posible encontrar, mejor dicho, tomar en cuenta este promedio de una familia pues, por lo general, las familias son mucho más numerosas.

---

9 C. FR. a GONZALEZ CHARRY. Guillermo. Derecho del Trabajo. 2a. ed. Ed. Temis. Bogota. 1970. p.375.

10 C. FR. a GARCIA OVIEDO. Carlos. ob. cit. p.203

En España, el Jesuita Molina, expone una doctrina del justo salario, posteriormente expuso Lugo y Bonacina, para estos doctores el salario mínimo debe conceptuarse como justo.

El Decreto de Barcelona del 1º de Mayo de 1940, es otro ejemplo de la aceptación de la idea de salario mínimo, en este Decreto se estipula el salario mínimo que corresponde a cada aldea.

Como antecedentes a este Decreto tenemos en la Legislación Española, la Ley de Accidentes de Trabajo que fue promulgada, en 1900, en esta Ley se habla ya de un salario mínimo, pero que en realidad no tenía las funciones que tiene ahora, pues era utilizado exclusivamente para casos en que el trabajador sufría un accidente, especificando cuál era el salario mínimo que debería de percibir el trabajador.

En la Legislación Española encontramos, que fue la primera manifestación, la Comisión Mixta de Comercio de Barcelona, la cual estaba facultada para fijar los salarios mínimos y los honorarios.

Estas atribuciones pasaron posteriormente a los Comités Partidarios y últimamente a los órganos estatales.

Roselvet sostuvo que salario vital es el que permita llevar una vida decorosa.

Las Escuelas Socialistas son las que más encarnizadamente han luchado por conseguir la imposición del salario mínimo.

La Teoría de la Plusvalía que demuestra la utilidad de las empresas no es, sino la parte de la energía de trabajo que detenta, y que esa plusvalía es el trabajo que le quitan al asalariado diciendo que es una explotación del hombre por el hombre y debería de imponerse como mínima seguridad y protección para el trabajador, un salario mínimo, que por lo menos garanticen en lo mínimo el bienestar de éste.

En el campo Internacional, en la XI Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1928, se pactó un convenio sobre la observancia del Método para la fijación del salario mínimo ratificado por la mayoría.

El 17 de marzo de 1929, estableciendo dentro de la libertad de cada país los métodos que prefieran, tomando en cuenta y acordando que todos los miembros de la Oficina Internacional del Trabajo, se obligan a mantener o bien, a crear un método que permita la fijación de un salario mínimo para los trabajadores de la industria, y sobre todo, que exista un método propio para la fijación de un régimen de salario mínimo para el trabajo a domicilio.

El salario mínimo en México, no fue producto de la decisión del Estado, sino al contrario, fue producto de un desarrollo y conquista lograda a través de la lucha de los obreros organizados para fundamentar ésta, a continuación hacemos una reseña de los sucesos ocurridos en la República Mexicana con respecto a la retribución.

Entre los primeros movimientos contra el régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, aparecen los documentos creados por los hermanos Flores Magón, entre los que tenemos, como de mayor relevancia, el escrito por Ricardo Flores Magón, con el título "El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano", que suscribiera en San Luis Missouri, el 1° de julio de 1906.

Pronto se hizo sentir entre la clase trabajadora la necesidad de la organización, en agrupaciones en el Estado de Sonora, en Cananea se formó la Unión Liberal "Humanidad", esto sucedía a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Dieguez.

En otros lugares sucedía lo mismo como por ejemplo, en Ronquillo, que aparece el Club Liberal de Cananea, estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri; el 28 de mayo de 1906, se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra las tiranías industriales y, como consecuencia, se lleva a cabo un mítin; esto sucedió en un sitio próximo a Pueblo Nuevo al que asistieron más de 200 obreros.

En este mítin habló Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordaron un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo en la mina "Oversight", se declara la huelga en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros,

negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros, el movimiento se llevó a cabo pacíficamente.

En junio de 1906, más de 2000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas, con el objeto de engrosar las filas y llevar a cabo una gran manifestación.

Los líderes presentaron un memorándum, en el que se contenían cinco puntos, en el cual, el segundo punto era: "Será sueldo mínimo del obrero de cinco pesos por 8 horas de trabajo", sin embargo, la compañía minera no aceptó, calificando de absurdas las peticiones, se organizó entonces la lucha, los obreros fueron a invitar a los trabajadores de la mina a que se unieran, pero salió el gerente y utilizó la violencia llegando al uso de la ametralladora que tenía en su poder.

En la maderería, sucedió lo mismo, los hermanos Metcalf dispararon contra los manifestantes ocasionando varias muertes y además incendiándose la localidad, posteriormente los trabajadores continuaron en manifestación, con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, pero también hubo una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos.

En estos sucesos se habían utilizado las armas más sangrientas en aquellos tiempos.

Llegaron, el Gobernador de Sonora, Izabal, acompañándose de soldados, policías y más de 200 norteamericanos pertenecientes a las Fuerzas

Fiscales Ranger de los EEUU, comandados por el coronel Thomas Rining, encarcelandose a 20 obreros, en la noche se entabló la lucha nuevamente.

El segundo movimiento fue el de la Huelga de Río Blanco en 1907, debido a la opresión del capitalismo a las Organizaciones Sindicales, los obreros se reunían en los lugares más inhóspitos, con el objeto de formar sus agrupaciones clandestinas, así formaron la "Sociedad Mutualista del Ahorro", que después se transformó en "Gran Círculo de Obreros Libres", tuvieron una publicación llamada "Revolución Social", en poco tiempo hubo 60 sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro y Distrito Federal. Esto preocupó a los industriales y el 20 de noviembre de 1960, aprobaron el Reglamento para fabricas de Hilados y Tejidos de Algodón, cuyo contenido esencial es el siguiente:

Jornada 6 a.m. a 8 p.m. Incluyendo los días sábados, así como los días 15 de septiembre y 24 de noviembre la salida sera a las 6 de la tarde.

Clausula 14.- Los días de fiesta, 1º y 6 de enero, 2 de febrero 19 y 25 de marzo, jueves, viernes, sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, etc.

Este reglamento fue publicado el día 4 de diciembre en las fábricas de Puebla y Atlixco provocando, como era de esperarse, una Huelga.

El Centro Industrial de Puebla, ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal.

En la región de Orizaba, Ver., los obreros protestaban enérgicamente contra el procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en combinación con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar sus reglamentos.

Por consiguiente, los obreros abandonaron su labor para solidarizarse con los de Puebla.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal, al árbitro del Presidente, las comisiones formadas por industriales y obreros fueron con el Dictador para oír la resolución a los representantes obreros, se les dijo que informaran a sus agremiados que el Laudo Presidencial había sido favorable a ellos, por lo que el domingo 6 de enero se reunieron en el Teatro Gorostiza, para conocer el resultado de la decisión presidencial, en que se ordenaba reanudar las labores y obedecer los reglamentos puestos antes del conflicto y después de éste, los obreros tacharon las soluciones de una burla, diciendo que el arbitrio no era más que un instrumento de los empresarios.

A la mañana siguiente las Fábricas, llamaron nuevamente a otra faena, en las calles se veía el movimiento de todos los trabajadores pero, después de presentarse en las puertas de las industrias, los trabajadores no entraron en éstas, sino que flanquearon la entrada, atacando a los que querían entrar, luego fueron a la Tienda de Raya y les quitaron lo que necesitaban para posteriormente prenderle fuego,

Los trabajadores atacaban al Gobierno gritando "Abajo Porfirio Díaz, arriba la Revolución Obrera", El ejército tenía ordenes estrictas de volver a la normalidad la situación, y arremetió contra la multitud matando y provocando una masacre, días después encontrándose diezmado el ejército obrero se reanudan las labores en las empresas.

Al triunfo de la Revolución, el Presidente Madero expidió, a iniciativa suya, el Decreto del Congreso de la Unión del 15 de diciembre de 1911 que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria para intervenir en la solución de los problemas entre capital y trabajo.

Entre otras actividades, auspició la formulación del Contrato y Tarifas de la Industria Textil en 1912.

A la muerte del Sr. Francisco I. Madero y el Sr. José Ma. Pino Suárez, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el famoso Decreto de Reformas al Plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914 con el que se iniciaba la etapa legislativa de carácter social de la revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos.

En diferentes Estados de la República los Gobernadores y Comandantes Militares promulgaron Leyes tuitivas de campesinos y obreros.

En Yucatán, el 11 de septiembre de 1914, Eleuterio Avila Gobernante y Comandante Militar, decretó la liberación del jornalero indígena, así como la abolición de las cuentas en el servicio rural, los cuales fueron cancelados y creó una sección de inmigración y trabajo para prevenir y solucionar las relaciones entre capital y el trabajo.

Salvador Alvarado en Yucatán, expidió una Ley de Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, así como la Ley del Trabajo de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915 respectivamente los cuales crearon, por primera vez, en el país Tribunales de Trabajo de típica estructura social con amplias facultades procesales.

Manuel M. Dieguez, en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical, jornada de nueve horas.

Manuel Aguirre Berlanga, expide los Decretos del 7 de octubre de 1914 sobre jornal mínimo y protección al salario y las prescripciones de deudas de trabajadores del campo, e inembargabilidad del salario; el 28 de diciembre de 1915, crea las Juntas Municipales Mineras, Agrarias e Industriales para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros.

Cándido Aguilar, en Veracruz mediante Decreto del 26 de Agosto de 1914, establece las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen para conocer y dirimir las quejas entre patronos y obreros.

El 19 de octubre de 1914, se confirma la competencia de estas juntas y disponen las limitaciones de la jornada de trabajo a nueve horas, la doble retribución en las labores nocturnas y los salarios mínimos para los trabajadores del campo.

El 1° de diciembre de 1916, el C. Venustiano Carranza, con el cargo de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, entregó el Proyecto de Constitución al Supremo Poder del Parlamento de la Revolución Mexicana.

Fundamentaciones de carácter político, dejó, el Ejecutivo a las Leyes Ordinarias lo relativo a las reformas sociales; para explicar ésto, transcribo un párrafo de este proyecto:

"Y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del Artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo en los que se implantaron todas las instituciones del progreso social en favor de las clases obreras de todos los trabajadores con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías, y sí tenga tiempo para el descanso y el cultivo espiritual, así como el que pueda frecuentar el trato entre sus vecinos, el que engendra simpatías y determinados hábitos de cooperación, para el logro de la obra común con las responsabilidades de los empresarios para casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez, con la fijación del salario mínimo, bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar la situación".

En la transcripción ya no se habla de un salario que resuelva las necesidades primordiales, sino que se busca el subvenir las necesidades del individuo y de la familia, se habla que el trabajador, tendrá determinadas horas y en un momento dado tendrá tiempo para la recreación del espíritu, convivir con sus vecinos, ésto desde luego se reflejará más adelante con lo cual se dará el concepto de Salario Mínimo.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al 3er. Dictamen referente al Proyecto del Artículo 5º Constitucional, que sirve como base al 123, transcribió el Artículo 5º

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, o salvo el trabajo impuesto como pena por la Autoridad Judicial, la Ley perseguirá la vagancia y determinará quiénes incurren en ella, en cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes, respectiva el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la república, el de Jurado y cargos de elección popular, obligatoria y gratuita las funciones electorales."

En este Artículo se habla de la justa retribución y del pleno consentimiento.

El 13 de enero de 1917 fue pronunciado ante el Congreso apareciendo el Artículo 123, que en su fracción VI, dice "El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante atendiendo a las

condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de vida del obrero, su educación, sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia.

En toda empresa agrícola, comercial, fabril, o minera los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX."

Fracción IX.- "La fijación del tipo de salario mínimo y de utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que establecerá cada Estado."

A través del análisis histórico que elaboramos anteriormente, podemos observar que el concepto de Salario Mínimo en México no fue una idea concebida abstractamente, sino por el contrario, fue resultante de las necesidades imperiosas de un pueblo explotado.

## **CAPITULO II**

### **LA DESVALORIZACION DEL SALARIO MINIMO.**

**2.1.- Concepto.**

**2.2.- Causas que la producen.**

**2.3.- Efectos que produce.**

## LA DESVALORIZACION DEL SALARIO MINIMO.

En el proceso de desarrollo del salario mínimo, han aparecido paralelamente otros conceptos.

Estos son como el de protección al salario; éste concepto es importantísimo, ya que realmente de nada serviría el hecho de que existiera una legislación que se preocupara por la fijación del salario mínimo, si este sueldo se perdiera por falta de protección adecuada, ya que considerando que el salario es la única remuneración que tiene el trabajador, sería verdaderamente catastrófico el hecho de que éste se perdiera, ya sea en parte o en su totalidad.

Si por un lado consideramos que el salario es trabajo y el trabajo es capital, esto acarrearía una fuga de capital que en el caso del trabajador es su capital y es el único con el que dispone.

Si lo observamos por otro punto de vista, el trabajador siempre vive al día, si por cualquier situación este salario se pierde, no cabe duda que la economía del trabajador estará descompensada, pero lo peor del caso, es que no es él en lo individual, sino toda la familia que depende del obrero.

Ahora bien, en el trabajador esa descompensación se traduce en falta de capital para subsistir pues lo más importante es que los gastos de éste son, en mayoría, por concepto de alimentación, renta y vestido siendo el primer punto de extrema urgencia cubrirlo.

Al producirse ésto, el trabajador pierde facultades debido a la situación angustiosa en que se encuentra él y su familia, por lo que, si su trabajo depende de su rendimiento como en el caso del que es a destajo o por unidad de tiempo, pero con tarea, o el de tiempo con primas, cualquiera de los que analizamos con anterioridad, al entorpecerse este rendimiento se sigue produciendo una cadena de problemas económicos para el trabajador.

Esto no es sólo de trascendencia económica, pues atenta contra la salud del trabajador.

En realidad parece paradójico el pensar que una protección al salario nace paralela a una protección al trabajador y su familia, recordemos que, realmente, antes de la aparición del concepto de salario mínimo, no existía ninguna protección, pues consideraban al trabajo como una mercancía que se compraba y se vendía al mejor postor, inclusive, llegó a tenerse leyes, como lo analizamos en el estudio del aspecto histórico del salario, en la presente tesis, en las cuales se defendía al capital, que estando en el poder, promulgó una Ley en la que estipulaba la cantidad Máxima que deberían cobrar los trabajadores bajo pena de muerte para el que la violara.

El Rey Juan el Bueno, igual trató de que no hubiera problemas con la mano de obra, pues una epidemia de peste negra invadió su país, causando miles de muertes y provocando el aumento en la mano de obra.

Esto que realmente sucedió y que es muy difícil que ocurra debido al control que se tiene en las epidemias, además hay que pensar en la población que está formada de personas desempleadas.

Todas estas situaciones que realmente es muy difícil que pudieran suceder y que en caso de que sucedieran sería una fuerza que ayudaría al asalariado.

Lo hemos visto últimamente con el resultado de la postguerra, en realidad con la muerte de millones de gentes, quizás llegue a desaparecer el desempleo, pero es muy difícil que falte la mano de obra.

Claro está, que en la realidad, el Derecho Social es concebido como una protección a la clase trabajadora en general, como nos lo dice el Maestro Trueba Urbina, se trata de proteger y reivindicar a la clase débil.

Sin embargo, ésto es un plano general, ya que de ningún modo podemos ver los diferentes tipos de protección al trabajador, si no analizamos cada uno de los preceptos enunciados por la ley porque como hacía notar anteriormente, el salario mínimo en sí, es una protección a la clase trabajadora, pero éste a su vez necesita de una protección especial, cabe preguntarnos por qué necesita de una protección la clase trabajadora

La clase trabajadora es considerada como la clase débil, no en un plano intelectual, físico o cultural, sino débil económicamente.

Este es el punto sobre el que se sustenta la protección al trabajador, como está carente de capital se considera que carece de posibilidades, de crear y desarrollar una actividad por sí sólo, por lo menos a un nivel de determinada magnitud y tiene la necesidad de adherirse a alguna corporación empresarial en la cual a través de su trabajo logre subsistir o mejor dicho, sostenerse junto con su familia.

Estas personas por lo general viven exclusivamente de eso y cualquier problema que entorpezca la posibilidad de obtener ese ingreso, causará que el trabajador se encuentra en una posición de aceptar lo que le quieren dar, estando desde luego en desventaja.

Esto no es una teoría o una suposición, es el resultado de un análisis histórico, pues a través del estudio que hemos realizado y que se encuentra en este trabajo, podemos observar esa situación.

En este capítulo pretenderemos estudiar someramente las protecciones de la Ley al salario del trabajador.

La primera protección que tiene el trabajador es precisamente cuando nace la relación de trabajo. A este respecto nos dice el Artículo 123, en su apartado A fracción XXV: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular", ésto desde luego es en favor del trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo, reformada, nos habla del servicio público del empleo. En el Artículo 538, el servicio público del empleo tiene las funciones siguientes:

1.- Llevar un registro de las personas que soliciten empleo y de las empresas que manifiesten tener puestos vacantes;

2.- Dirigir a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes hacia los empleos vacantes;

3.- Practicar investigaciones para determinar las causas de desempleo y formular informes que contengan las bases para una política de pleno empleo;

4.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de los particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como las instituciones de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; y,

5.- Las demás que le confieren las leyes.

Para el cumplimiento de sus funciones el servicio público del empleo se establecerá en los lugares que se juzguen convenientes.

Otra protección que da la Ley al trabajador es la de la certeza en el trabajo, es decir, ya cuando el trabajador tiene empleo está protegido para que

en caso de despido injustificado se le indemnice con 3 meses de sueldo o bien, sea reinstalado, igualmente es objeto de malos tratos por parte del patrón, de un dependiente, de un familiar del patrón, en este caso, puede pedir la rescisión y recibirá 3 meses de sueldo, ésto está regulado en el Artículo 123, apartado A fracción XXII de la Constitución.

También tendrá derecho el trabajador a veinte días por año como indemnización, si el trabajador es despedido injustificadamente y el patrón no desea reinstalarlo, desde luego con las prerrogativas de la Ley, y si el tipo de contrato es por tiempo indefinido. Ahora bien, si el tipo de contrato es por un tiempo definido, deberá pagar de indemnización lo correspondiente a 6 meses de salario, desde luego además de los tres meses de salario, sueldos caídos y por último, la prima de antigüedad. Si el tiempo es por menos de un año se pagarán la mitad de los meses transcurridos. Esto es con el objeto de que el trabajador tenga la certeza de que su trabajo va a ser por tiempo determinado y en caso de faltante tendrá suficiente dinero para obtener y esperarse a conseguir otro trabajo. Ya teniendo el trabajo y la certeza de no perderlo se protege al trabajador en cuanto que reciba un salario igual al que reciben otros trabajadores que estén realizando el mismo tipo de trabajo.

El Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo dice: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales debe corresponder salario igual." Claro que este artículo se entiende hasta trabajos que sean iguales en diferentes industrias, salvo los que prevee la Ley como ejemplo es el trabajo igual en condiciones iguales en bosques de diferentes categorías, etc., etc., éste último precepto no se contrapone con el

Artículo 86, ya que se considera que es una embarcación de menor categoría por lo que realmente las condiciones no son las mismas. Ahora bien, si el trabajo es ejecutado en el extranjero y es contratado el obrero, aquí este es protegido pues el convenio deberá de llevarse ante el consulado y el patrón, se comprometerá a pagar el retorno del trabajador.

Otra protección es la jornada de trabajo, en la Legislación Mexicana se considera que la jornada será de ocho horas para trabajo matutino, y siete horas para el trabajo nocturno, considerándose trabajo nocturno de las 8 de la noche a las 8 de la mañana, además, deberá tener un día de descanso, por cada seis días de trabajo, en esta protección también se incluyen los días considerados como días de descanso obligatorios.

Otra protección es la que tiene el trabajador en caso de accidentes. En éste último supuesto, se considerará que el patrón es responsable inclusive si hubiera sido causa de imprudencia del trabajador, éste no será responsable y el patrón deberá pagar la indemnización correspondiente, pero además tendrá derecho a que se le proporcione la asistencia médica o quirúrgica, la rehabilitación, la hospitalización, cuando el caso lo requiera los medicamentos y material de curación, los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios. La indemnización fijada del presente título. Si el trabajador sufrió un accidente de trabajo y no pudo desempeñar su trabajo. El patrón está obligado a responder en su empleo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que terminó su incapacidad.

Si el trabajador accidentado pierde la vida, la indemnización corresponderá a tres meses de salario por concepto de gastos funerarios, además una indemnización que será equivalente al importe de setecientos treinta días de salario, sin deducir la indemnización que percibirá el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal, también el trabajador estará protegido por la obligación que se le imponga al patrón de: Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y materiales de curación, necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que lo preste, cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia, la cual estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano, si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse.

Cuando tengan a sus servicios más de trescientos trabajadores, deberá instalar un hospital en donde pueda atenderse a su curación, contando con personal médico y auxiliar necesario.

Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones contratar los servicios de sanatorios u hospitales que se encuentren ubicados en el radio, que permita un rápido traslado, y en el que el trabajador se encuentre cómodo.

Se deberá dar aviso de los accidentes ocurridos a la Junta o al Inspector dentro de las 72 horas siguientes.

En caso de muerte, dar aviso a las autoridades tan pronto como tengan conocimiento de ellos.

Proporcionará a la Junta o al inspector, los datos y elementos de que dispongan especialmente los que enuncia la Ley en su Artículo 504.

La Ley nos da una lista de las enfermedades que son consideradas como causa.

Además de la tabla de valuación de incapacidades permanentes.

La habitación es otra protección, que le da al trabajador y así lo vemos en la Constitución en el Artículo 123, apartado A fracción XII.

En la fracción XIII se da una protección que en realidad es un complemento de la otra, y dicen "en los centros de trabajo cuando su población excede de 200 habitantes deberá reservarse un espacio, terreno que no sea menor a cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios principales y centros recreativos.

Otra protección es la posibilidad que tiene el trabajador para que tengan una participación de utilidades de las empresas. En el Artículo 123, apartado A fracción IX nos dice eso y nos da las normas para que sea regulada.

Otra protección que tiene el trabajador es el derecho a coaligarse. En la fracción XVI del artículo y apartado señalado con antelación se dice que todos los trabajadores podrán coaligarse en defensa de sus intereses y formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Además de estas protecciones se tienen otros derechos como son la antigüedad.

La prima de antigüedad, consistirá en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios.

La prima de antigüedad, se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicio por lo menos, así mismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo independiente de la justificación o injustificación del despido.

También el trabajador es protegido cuando tiene alguna invención, esta protección está regulada en el Artículo 163 de la Ley Federal del Trabajo que en síntesis nos dice que: "El trabajador tendrá derecho a que su nombre se ponga en la invención", es decir, figure como autor. El trabajador aunque reciba financiamiento económico del patrón, deberá tener un salario complementario que será puesto por las partes, o por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otra protección es el Derecho de Huelga, este es un derecho que realmente se ha sostenido por muchísimo tiempo, pues aún en el gobierno de

Porfirio Díaz se respetaba este tipo de derecho, cosa que en otros países no sucedía.

Se regula en el Artículo 440 de la Ley en comento, otra protección que se tiene para el trabajador es el Derecho de Ascenso. En el Artículo 159 dice: "Las vacantes definitivas o por un plazo mayor a treinta días o cuando se ha creado un nuevo puesto, serán cubiertos por los trabajadores de más antigüedad o de la categoría inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferible el más capaz", si el patrón cumplió la obligación prevista en el Artículo 132, fracción XV, de la Ley de la Materia, el trabajador al que corresponde el puesto deberá acreditar que posee él los conocimientos y la aptitud necesaria para desempeñarlo.

El derecho de preferencia es otra protección que le da al trabajador, la encontramos regulada por los Artículos 154, 155 y 156 de la Ley Federal del Trabajo.

Dice que si no existe contrato colectivo o el celebrado no contiene la cláusula de admisión a que se refiere el párrafo primero del Artículo 393, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo son, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

A continuación analizaremos la protección que le da la Ley al salario mínimo.

El maestro Miguel Hernández Márquez, divide estos sistemas de protección especiales en grandes ramas; la primera es Protección Activa, o sea, cuando el salario no ha sido percibido, se encauzará a que el salario se haga efectivo. Y la segunda es el Aspecto Pasivo, o sea, ya recibido el salario se buscará que no se pierda por el trabajador.

El maestro Carlos García Oviedo, nos dice, que las medidas de protección del salario pueden ser de 4 categorías:

- 1º- Protectoras del salario contra abusos provenientes del patrón.
- 2º- Medidas protectoras frente a los acreedores del patrón.
- 3º- Medidas protectoras frente a los acreedores del obrero.
- 4º- Medidas de protección del salario de ciertas personas contra posibles abusos de sus familiares.

La Ley Federal del Trabajo en su Capítulo VII, nos habla de las normas protectoras y privilegios del salario, nos dice en el Artículo 98, los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Otra medida es que el derecho a percibir el salario es irrenunciable, igualmente los salarios devengados.

El salario se pagará directamente al trabajador, sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a las personas que designe como apoderado mandante, carta poder, suscrita por dos testigos, si el patrón en contravención a éste precepto hiciere el pago, este no se libera de su responsabilidad.

El salario deberá pagarse precisamente en moneda nacional no se podrá pagar con fichas con vales o cualquier otro signo que pretenda sustituir a la moneda en curso, ahora bien, las prestaciones en especie deberán ser propias para el uso del trabajador y de su familia y será razonablemente proporcional a su salario cuando el trabajador reciba prestación en alimentos y habitación, ésta será equivalente al 50% del salario.

La Ley permite la creación de tiendas en donde exista ropa, víveres y artículos para el hogar pero estas estarán sujetas a diferentes normas.

La obligación del patrón de pagar el salario, no se suspende salvo en los casos y con los requisitos de la Ley.

En el Artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo se prohíbe la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

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

El pago deberá efectuarse en día laborable fijado por convenio entre el trabajador y el patrón durante las horas de trabajo inmediatamente después de su terminación, así como las pensiones alimenticias en favor de los hijos, atendiendo también la línea directa de esposa, ascendientes y nietos, desde luego ésto tiene que ser decretado por la autoridad competente.

También el pago de las cuotas sindicales previstas en los estatutos de los sindicatos y el pago de abonos para cubrir créditos garantizados, por el fondo de Fomento y Garantía, para el consumo de los trabajadores destinados a la adquisición de bienes de consumo, o el pago de servicios.

Estos descuentos deben ser aceptados libremente por el trabajador, y, no deberán excederse del 20% del salario.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, dice que este es un precepto que consagra una protección real y efectiva del trabajador, ya que fuera de los casos excepcionales que él mismo contrae, el patrón tiene prohibido hacerle descuentos a su salario.(11)

Tenemos otra protección que consiste en que los préstamos que le haga el patrón a los trabajadores, en ningún momento devengarán intereses.

---

11 TRUEBA URBINA. Alberto Ob. Cit. p. 294

Ahora bien, los salarios no pueden ser embargados, la Ley establece en el Artículo 112 que como único caso pueden ser cuando se decreta el embargo para cubrir una pensión alimenticia, en caso de que se decretara otro tipo de embargo, es decir, por otra causa, el patrón no está obligado a cumplirla. Ahora bien, los salarios devengados, en el último año son preferentes sobre cualquier otro crédito, así como las indemnizaciones a los trabajadores, inclusive sobre créditos, así como las indemnizaciones a los trabajadores, inclusive sobre créditos que tengan garantía real, también sobre los créditos fiscales y los del seguro social, irán sobre los bienes del patrón.

El Maestro Trueba Urbina dice que: "La protección preferencial que se establece apoyada en el Artículo 123 Constitucional, comprende garantías reales, créditos fiscales, créditos del Seguro Social sobre bienes del patrón."

También quedan protegidos los salarios vencidos y las indemnizaciones correspondientes a los tres meses de salario, todo esto porque se consideran indemnización en los términos de los Artículos 50 y 52 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto implica que el trabajador no necesita entrar a concurso, a la quiebra, o a sucesión.

La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes, para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Los beneficiarios del trabajador tendrán derecho a percibir las indemnizaciones y las prestaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios sin necesidad de juicio sucesorio.

El Artículo 116 de la Materia, es otra protección al salario de los trabajadores , y nos dice que está estrictamente prohibido en los centros de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar y de asignación.

Esta prohibición, será vigente dentro de cuatro kilómetros de radio, teniendo como centro el de trabajo, cuando éstos últimos estén fuera de la población.

Para los efectos de esta Ley son bebidas embriagantes las que excedan del 5% de alcohol en su contenido.

Como podemos observar, el objeto de estas medidas protectoras, es precisamente asegurar que el salario mínimo y el salario, sean lo más real posible, es decir, evitar que la idea de crear una situación amparada por el salario, sea desvirtuada, a base de maniobras realizadas por los empresarios.

En este momento es necesario recordar que los maestros en Derecho dividen las medidas protectoras en cuatro grupos; las primeras son las que caen dentro del grupo de medidas protectoras contra abusos del patrón. Las segundas son las medidas protectoras contra los acreedores del trabajador, y

por último las medidas protectoras contra personas que cometen ciertos abusos de sus familiares.

Sin embargo, a través de este análisis podemos observar, que cabe la posibilidad de que el salario se pierda no sólo por esas cuatro situaciones mencionadas anteriormente, sino que existen otras, entre éstas tenemos en primer lugar, la desvalorización de la moneda, o sea la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, estadísticamente se había demostrado y hablaban las instituciones bancarias, de que la moneda pierde su poder adquisitivo en un 7% anual, sin embargo en las últimas fechas, no ha sido posible sostener esa estadística, debido a situaciones inflacionarias, tanto en el país como en el extranjero, pudiéndose observar que la moneda ha perdido un 15% en un lapso de tiempo menor a los 6 meses, convirtiendo esto en un problema de mucha trascendencia.

Vamos a hacer un análisis precisamente de esta situación tan importante para el trabajador. Este es un problema en el cual urge se ofrezca una protección, ya que las medidas encaminadas a resolverlo no han sido lo suficientemente acertadas.

#### 2.1.- CONCEPTO.

Desvalorización del Salario Mínimo.- Desvalorizar, quiere decir que va perdiendo su precio.

Según la Real Academia Española, desvalorizar significa disminución del valor de cambio de las cosas.

El valor del cambio especifica que todas las cosas tienen un valor que podemos llamar valor de costo, es decir, es el precio de producción y comercialización, o sea, el precio que resultó de la valoración que le corresponde en cuanto a la cuantificación de los factores de producción, más la utilidad respectiva, a esto se le aumenta el costo de distribución y se obtiene el valor real o costo total del producto.

Este costo, sufre variaciones que pueden ser en sentido positivo o negativo, es decir, que pueden aumentar o disminuir, en este caso se llamará desvalorización.

Esto mismo sucede con el salario, sufre una variación en sentido negativo, o sea, que se obtendrán menos bienes de consumo con ese salario.

Esto se refleja en una sola cosa, que es la pérdida del poder adquisitivo de la moneda. Es decir, si una persona, con determinada cantidad, adquiere determinados productos de consumo, en una época, a la siguiente cuando la moneda se encuentra depreciada, comprará un 5 o 10% menos, depende de lo que se haya depreciado la moneda.

## 2.2.- CAUSAS QUE LA PRODUCEN.

Anteriormente al aumentar los salarios mínimos, había un incremento en ciertos productos, este podía ser anterior o posterior al aumento.

Hay determinados productos que tienen trascendencia en otros, hablemos por ejemplo de lo que sucede en la construcción, al aumentar, un diez por ciento, en la mano de obra en general, sucede que ese diez por ciento que aumentó, inicialmente en los materiales de construcción, vuelve a subir en la venta de los mismos, el intermediario aumenta su ganancia, ahora, la mano de obra para realizar la construcción, también sufre un incremento, o sea que el aumento en el costo total no fue de un diez por ciento, sino que llega hasta un 30% en algunos casos, puesto que se han acumulando esos porcentajes que van subiendo poco a poco, desde luego, esto sucedía anteriormente de los fenómenos inflacionarios que han experimentado los diferentes países, sobre todo en el año de 1973 y en el de 1974.

La economía de una nación está perfectamente interrelacionada y hay determinados productos que son pilares de ésta, siendo necesarios para sostener el equilibrio económico, un ejemplo de estos productos, lo tenemos en los energéticos, cuando pensamos que el costo del energético aumenta, es decir, se incrementa, no es aisladamente eso, sino que aumentarán todos esos productos que requieran de la utilización de aquellos, aunque no sea directamente como materia prima indispensable, sino como factor necesario para su producción o su distribución, por ejemplo podemos verlo, esto más claramente, si vemos que hay productos que en su distribución, requieren de

muchísima transportación, o por ejemplo cuando un producto necesita de determinada calefacción. En fin, hay un sinnúmero de situaciones particulares.

Esos productos, que consideramos trascendentes en la economía de una sociedad, son los energéticos, como alimentos básicos fundamentalmente.

Existe una serie de productos que sería un poco tedioso y largo de enumerarlos, lo que interesa a este estudio, es la trascendencia o el hecho de que el incremento en esos productos, no es autónomo, ni tampoco independiente, sino que forma una cadena que afectará a otros productos que indirectamente necesitan de éstos, al subir estos productos, automáticamente sufre la moneda una pérdida en su poder adquisitivo, por otro lado tenemos la necesidad de subir determinados productos, por circunstancias de orden económico, situaciones como la oferta y la Demanda, cuando nosotros vemos que determinada producción es inferior a las demandas, hace que esto se encarezca, siendo otra de las causas de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.

Cuando se esta viviendo una época en que y debido a la mala administración y planeación, nos encontramos con problemas como son la incertidumbre de las personas, de que exista un posible desequilibrio económico, sucede entonces que dichas personas, con el temor de que ese desequilibrio crezca desproporcionalmente, empiezan a adquirir productos que pueden ser de primera necesidad o no serlo.

Al empezar a guardar esos productos y seguir adquiriéndolos con el objeto de retenerlos, ocasionan que encarezcan esos productos, siendo ésta, otra de las causas de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, a su vez, esos productos que guardan muchos, serán perdurables, pero en cambio otros, debido a su naturaleza propia sufrirán un demérito, esa pérdida va en demérito del producto aprovechable.

Sigue aumentando la oferta y por lo tanto sigue aumentando el precio, este otro factor también influye en la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, al llegar a este momento, o sea cuando la moneda ha sufrido muchos golpes ocasionando la pérdida de poder adquisitivo de la misma, el salario se ve atrofiado, se convierte en un salario raquítrico, incapaz de sostener a una familia en un nivel de vida aceptable, se requiere, nuevamente, de un aumento de salario, pero al incrementarse ese salario, subirán los productos de determinadas fábricas e industrias sufriendo otra pérdida del poder adquisitivo, nada más que ahora el problema ya no es sólo en la clase trabajadora, la clase empresarial se ve afectada; en cuanto a aquellas compañías que no logren compensar esa diferencia de ingresos con producción, se verán en la necesidad de cerrar, es decir, se empiezan a perder las fuentes de trabajo, produciendo uno de los peores males de la sociedad, que es el desempleo, que inclusive puede ser más grave que otros grandes problemas, ya que éste es el generador de otros problemas sociales.

Simplificaremos esto en la siguiente forma: En un momento dado existe un salario mínimo, vamos a suponer que en ese salario mínimo está calculado para que le dé al trabajador un determinado nivel de vida, al haber

otro aumento, con objeto de compensar la depreciación normal de la moneda, ese incremento se refleja en un aumento de precios, ese aumento de precios puede ser inclusive, en un momento dado, hasta de la cantidad en proporción de los aumentos obtenidos en los salarios y se ha dado el caso en que aumenten hasta más del incremento que se dio al salario, provocando una descompensación en el presupuesto del trabajador, quedando muchas veces hasta en peores condiciones que como se encontraban antes del aumento.

Al aumentar los productos no hay manera de contrarrestar eso, más que aumentando otra vez los salarios, y nuevamente subirán los productos, claro que ésto se puede evitar con el aumento de producción, pero siempre y cuando esos pasos, esos lapsos entre un aumento de salarios y el otro, estén lo suficientemente espaciados de tal forma que se puedan modificar sistemas, adoptan los diferentes factores de producción para propiciar el aumento en la producción, de lo contrario se observará que muchas industrias al no poder aumentar su producción, y no poder aumentar los salarios se verán en la necesidad de cerrar por incosteabilidad, pero lo peor del caso es que nuevamente no se queda el problema en la clase empresarial, sino que se contagia a la clase trabajadora, pues aparece nuevamente el aspecto del desempleo; y si es verdad que no es humano que un trabajador viva con un salario raquíctico, es peor todavía que el trabajador no tenga ni siquiera lo más indispensable y eso lo produce el desempleo.

Otra de las causas que se ha podido observar, a través de pequeñas encuestas que se realizaron, es el excesivo aumento y arbitrario impuesto por la llamada "cuota fija", que en muchos casos es excesiva y es inclusive hasta

improcedente. Se ha dado el caso en que llegan personas carentes de todo tipo de conocimientos en valuación a determinada negociación y fijan "X" cantidad de ingresos que está fuera de la realidad.

Desgraciadamente, en México, hace falta una orientación de los aspectos fiscales, pero, a nivel de pequeña negociación, esta situación totalmente arbitraria ocasiona otra de las causas de la depreciación del salario, pues nuevamente se aumentan los productos.

De lo anteriormente analizado podemos deducir, que la depreciación del salario mínimo, es consecuencia de los siguientes supuestos:

- 1.- Cuando en la producción final de un producto existen varios aumentos que sumados incrementan demasiado el precio final.
- 2.- Cuando en la economía de una sociedad aumenta el precio de los productos que son pilares de dicha economía.
- 3.- Cuando los incrementos del salario están poco espaciados provocando que las empresas no puedan aumentar su producción encareciendo los productos.
- 4.- Otra causa, es la falta de planeación y control en el aumento de los impuestos.

5.- Cuando la oferta es mayor que la demanda se encarecen los productos.

6.- Cuando debido a la incertidumbre de estabilidad en los precios, la gente adquiere productos para almacenarlos, subiendo la demanda y, por lo tanto, el precio de los productos.

7.- Cuando esos productos almacenados sufren pérdidas debido a la falta de condiciones adecuadas para su almacenaje.

8.- Por aumento en el precio de los productos, al aumentarse los salarios mínimos.

Según el análisis que hemos hecho, podemos desprender que el aspecto de la depreciación del salario mínimo está relacionado en línea directa con la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, y éste a la vez, está relacionado con el incremento, en los productos de primera y segunda necesidad.

### 2.3.- EFECTOS QUE PRODUCE.

Cuando se estudió la historia en el desarrollo del salario, pudimos observar como todos los grupos sociales, todas las instituciones y todas las personas con intereses en la fijación de un salario, tenían como principal preocupación que el trabajador tuviera un ingreso lo suficientemente amplio

como para cubrir sus necesidades alimenticias, educativas, así como su vida social, inclusive intelectual.

Es por ésto que el capítulo que vamos a tratar es de gran trascendencia, pues los efectos que produce la depreciación del salario mínimo, ataca a la idea que se concibió, es decir, a que sea lo suficientemente boyante, como para darle al trabajador, un standard de vida que puede darle a su familia, los satisfactores necesarios para cubrir las necesidades de alimentación, de vestido, de habitación, de educación y que lo posibiliten a que pueda cultivar las relaciones sociales propias de su personalidad.

Este problema vamos a estudiarlo desde el punto de vista jurídico; también desde el punto de vista de la economía y por último desde el punto de vista sociológico.

Empezaremos por analizar la influencia que produce la depreciación en el aspecto de la Legislación.

Qué sucede cuando toda una estructura legislativa se preocupa por conseguir un salario mínimo en razón directa a las necesidades del trabajador, si a través de los movimientos monetarios que en un momento dado pueden ser económicos, especulativos o de otra índole, se produce que el salario que fue fijado por el legislador, y que en un momento dado era el adecuado para satisfacer las necesidades del trabajador, se convierta en una verdadera utopía, pues debido a la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, el salario mínimo

que fue logrado en una determinada realidad, cambia totalmente por las circunstancias antes mencionadas.

En este capítulo, cabe recordar que el salario mínimo ha sido una conquista de la clase trabajadora, es una imposición que se logró a través del Constituyente del 17; una lucha en que muchos trabajadores perdieron inclusive la vida, por consagrar ese principio. Qué es lo que sucede entonces cuando todo ese sacrificio se ve reducido a la nada, o por lo menos reducido en un 70 u 80 por ciento, por la simple situación de no encontrarse dentro de una realidad y cuando decimos realidad es por que el salario mínimo, es puesto de acuerdo a determinada situación existente en el momento y que según ese momento debe cubrir las necesidades del trabajador, cuando se pone en practica, cambia totalmente, inclusive antes de que dicho salario real en cuanto a los precios, absorbiendo éstas el incremento que hubo.

Por otro lado, si el legislador trata de contrarrestar esta circunstancia aumentando excesivamente el salario, puede producir, lo que ya se analizó anteriormente, que las empresas en un momento dado se vean en la necesidad de cerrar por incosteabilidad.

Ahora bien, el problema desde el punto de vista legislativo no está bien definido, pues, el legislador para llegar al monto del salario necesita conocer la situación real, cosa que es imposible; puesto que cuando entra en vigor dicho salario se modifican los precios.

Por otro lado, aunque el aumento en un momento dado no fuera inmediato, si sería posterior en un tiempo relativamente corto, es por esto que no tendría caso llevar un control muy estricto de los precios en ese momento y, además, el control total de todos los productos existentes en el mercado ocasionaría una necesidad de crear una gran maquinaria burocrática, por lo que es difícil que el legislador pueda prever los aumentos, deducir y calcular exactamente hasta qué grado aumentarán los productos para concluir de esto, el salario justo.

Hay otro aspecto que es muy importante y que es la influencia del salario mínimo en la sociedad, en realidad cuando decimos que ataca a la sociedad estamos en lo cierto, puesto que lo primero que afecta un salario mínimo realístico es a la familia, y debemos recordar que la familia es la célula de la sociedad.

Cuando hablamos que una familia tiene carencias para una alimentación adecuada, pensamos, y estamos en lo cierto, de que los descendientes de esa familia tendrán problemas físicos, tendrán ciertas incapacidades o cuando menos nos encontramos frente a personas que no tienen resistencia a determinados trabajos.

Por otro lado, tenemos que pensar que una familia que no tiene para darle una educación adecuada a sus componentes o bien proporcionarles un oficio para que puedan sostenerse, indiscutiblemente la mayoría de estos casos se convertirán en delincuentes, en los viciosos y en otros grandes males perjudiciales a la sociedad.

Además, pensamos, de que esa misma situación precaria, existente por la falta de adecuación del salario mínimo a la realidad, provoca que exista desequilibrio dentro del núcleo familiar, ocasionando enfrentamiento dentro del mismo seno familiar, incluso disolución, que vienen a contrarrestar la creación de una sociedad sana.

Si por otro lado, el trabajador no tiene la posibilidad de llevar a cabo una vida social adecuada, irá provocando que se convierta en una persona que sea hostil y asocial, otro aspecto es el político que también tiene gran relevancia.

En fin, la sociedad en general se ve perjudicada en una forma en que la familia se divida o se desintegre, no totalmente desde luego, siendo el producto, o mejor dicho la causa de la delincuencia, de la insalubridad, de la promiscuidad y demás vicios que existen en la sociedad.

La desvalorización del salario mínimo tiene importancia en la economía, porque en cierta forma el ingreso ayuda a la distribución de la riqueza y del producto.

Si nosotros pensamos y observamos el hecho de que los productos son consumidos en una sociedad, de acuerdo, en primer lugar, a su necesidad y, en segundo lugar, al poder de compra de los integrantes de la sociedad, podemos ver como con un sueldo raquítico produce que dichas personas consuman solo lo indispensable, ocasionando esto una falta de distribución y que en el tipo de sociedad en que vivimos es mucho muy importante.

Al haber falta de consumo, hay falta de distribución y ésto ocasiona que se baje producción, al bajar ésta, aparecen problemas como el desempleo, pero además este provoca menos distribución, ocasionando todo ésto, desde luego, que haya menos actividad comercial y económica de una sociedad.

Es importante que concluyamos ésto, sintetizando: La Depreciación del Salario Mínimo en el aspecto jurídico, ha ocasionando que las ideas altruistas de los pensadores del Constituyente, que consistían en proporcionarle al trabajador una vida digna de un ser humano y en la cual pudiera desarrollarse como individuo y como jefe de familia, se desmoronen.

En el aspecto social, la depreciación del salario mínimo provoca que la sociedad sea raquítica, con vicios en su formación y sin posibilidades de alcanzar su verdadero desarrollo.

En el campo económico la depreciación ocasiona la pérdida de la actividad comercial, atrofia la industria y las empresas, debido a la falta de distribución o demanda, ocasionando ésto a la vez que dicha sociedad queda a expensas de otras naciones poderosas y manteniéndose en una posición de nación subdesarrollada.

Varios pensadores han hecho notar este punto, que es de mucha importancia, uno de estos pensadores fue Márx, que en su teoría de la plusvalía nos hace notar que hay un excedente entre el valor final de la producción y el valor real de la misma y que esa diferencia se le llama plusvalía, y prácticamente, ésta, la recibe el empresario.

El Maestro Trueba Urbina nos habla de la explotación del hombre por el hombre, esto mismo sucede si el salario mínimo pierde su verdadero valor debido a la desvalorización.

Es bien importante que este tema lo tratemos jurídicamente, porque el aspecto que tenemos en el capítulo de protección del salario se convierte en obsoleto, sino toma en consideración las fluctuaciones de la moneda, que en nuestra época han sido bastante variables y en lapsos de tiempo demasiado cortos.

Quizás hubo algunas épocas en que este problema no se veía porque las fluctuaciones ocurrían en lapsos algo prolongados, y además no eran demasiado notorios, pero en la época en que vivimos se ve todo lo contrario, por lo tanto, es necesario que los legisladores tomen en cuenta ésto, para evitar que se especule con la mano de obra.

Deberá de resolverse, ver y modificar el salario mínimo al mismo tiempo que hay cambios en el poder adquisitivo de la moneda.

### **CAPITULO III**

#### **FORMAS EN QUE SE HA TRATADO DE RESOLVER EL PROBLEMA.**

**3.1.- Jurídicas.**

**3.2.- Económicas.**

**3.3.- Sociales.**

**3.4.- Pactos Sociales.**

**FORMAS EN QUE SE HA TRATADO DE RESOLVER EL PROBLEMA.****3.1.- JURIDICAS.**

Este problema se ha tratado de resolver desde un punto de vista jurídico.

La Ley prevé que se implante un salario que sea suficiente para que el trabajador goce de una vida en la cual puede desarrollarse plenamente como individuo, como padre de familia, como vecino, y finalmente, como integrante de una sociedad, pero este salario mínimo puede llegarse a cambiar si las circunstancias se modifican.

Por otro lado, la Ley permite que existan ciertas agrupaciones gremiales con el objeto de proteger el salario mínimo, sin embargo caemos en el siguiente problema; ¿Qué tan rápido es el cambio en la situación monetaria? ¿Qué tan rápidos son los cambios en los precios?, que no es posible el que se lleven a cabo todos los trámites legislativos para que se modifique la Ley y por lo tanto se convierte en inoperante.

Este es un problema de gran relevancia, pues consideremos que antes de la implantación del salario mínimo ya subieron todos los precios, podemos observar que nos encerramos en un círculo vicioso, y que este consiste en el hecho de que existen cambios demasiado rápidos en la situación monetaria y de los precios.

Otra solución es la de controlar los precios, esto es un poco más acertado; sin embargo, el control de precios está sujeto a la situación propia de cada empresa, salvo en los productos de primera necesidad, si la empresa demuestra que no puede mantenerse en ese standard de precios, puede llegarlos a modificar, desde luego, sabiéndolos ocasionando automáticamente la depreciación de la moneda, claro que hay ciertos productos que debido a la importancia que tiene en la estructura de la economía, se llega hasta el grado de que reciban subsidios por parte del gobierno.

Esta solución realmente no resuelve el problema, por que si se necesita de un control de precios en que tomen en cuenta la posición de la empresa, pero ésto debe ir aparejado con el problema de evitar la devaluación del salario, en este caso, el salario se deberá proteger contra esos aumentos.

La Legislación prevé, también como solución, para contrarrestar el desequilibrio en el salario, la creación de cooperativas, la creación de institutos para la habitación, también cooperativas de consumo, y otros tipos de cooperativas.

Pero en realidad el problema no es atacado de raíz, pues son soluciones que resuelven sólo parte del problema, y sólo a determinados sectores de la clase trabajadora, quedando otra parte de la misma clase sin protección, como es el caso de los trabajadores de pequeñas empresas o los trabajadores a domicilio, y en general todos los empleados que por pertenecer a agrupaciones pequeñas, como ejemplo de este tipo de cooperativas, tenemos

las cooperativas de despensas, las tiendas del ISSSTE, del Seguro Social, etc. En los Institutos tenemos como ejemplo al INFONAVIT, al FONACOT, etc.

### 3.2.- ECONOMICAS.

Por otro lado tenemos, que se ha tratado de resolver este problema a través de soluciones económicas como son, por ejemplo; los subsidios que dan las instituciones gubernamentales a determinadas producciones con el objeto de que los productos de primera necesidad no se vean afectados por las constantes alzas de precios, pero esto tiene el inconveniente, que aparecen los precios falsos, es decir, que los precios que tienen subsidios no son realmente los precios.

Por otro lado en los productos no sujetos a subsidios se ven forzados a subirlos, como la mayoría de los productos que están en el mercado no están sujetos a éste prácticamente se encarece todo.

Se ha buscado solución a este problema, precisamente a través de la institución de precios oficiales, esto consiste en lo siguiente:

Hay productos que debido a la posibilidad de controlarlos se les asigna un precio tope, o sea, que tienen un precio oficial, con el objeto de que no causen situaciones inflacionarias, el cual es fijado por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

Claro está que para fijar este precio, es necesario que se tomen en cuenta varios factores como son: La situación de la empresa, la dificultad de la producción, los salarios que se pagan, etc.

Esta solución es buena, pero debido a la aplicación para imponer éstos y además por las posibilidades que tienen las empresas sobre todo las grandes, especulan con esta situación propiciando que el salario que se implanta sea totalmente insuficiente.

Otra solución es la de aumentar la producción con el objeto de que automáticamente aumente la oferta y por lo tanto se baje el precio de dichos productos.

Claro está que no es posible en todas las empresas, ya que la mayoría precisamente buscan lo contrario con el objeto de obtener más utilidad con el mínimo de esfuerzo.

Las pequeñas industrias no pueden aumentar su producción debido a que no obtienen los créditos necesarios por no poder garantizar los financiamientos, ya que necesitarían abrir nuevos mercados, cosa difícil por los límites de producción que tienen.

### 3.3.- SOCIALES.

El problema de la depreciación del salario mínimo se ha tratado de resolver desde el punto de vista sociológico, de diferentes maneras; La primera

consiste en la creación de centros de consumo en las comunidades y en los diferentes barrios.

Esto se ha encaminado principalmente a través de la CONASUPO con el objeto de proporcionar artículos de necesidad inmediata a precios bajos.

O también a base de campañas de abaratamiento de determinados productos, como son las de Industrial de Abastos o la venta directa de frutas y legumbres.

Esta solución realmente está muy lejos de proporcionar verdaderamente satisfactores a todos los barrios existentes, ya que por la magnitud del problema es prácticamente imposible que se dé abasto.

Inclusive, los productos que se expenden en estas instituciones muchas veces son de una calidad mucho muy por abajo de lo que se necesita, en varios casos son los causantes de enfermedades en la población.

La misma compañía Conasupo, en ocasiones, controla el o los productos de primera necesidad, ocasionando que varias veces se le tache de especulación a través del monopolio de esos productos, como en el caso del frijol.

Otra solución que se le ha dado al problema es el de hacer Campañas de Orientación al Consumidor, con el objeto de orientarlo para que compre sólo

lo necesario y además que denuncie cuando y donde se violan los precios, así también que compre al precio que realmente cuestan los productos.

Esto, aunque realmente no resuelve el problema pero, es de gran ayuda, pues educa a la población para que tenga conciencia de lo que consume, y no quede a expensas de los especuladores.

Como podemos ver, todas las soluciones que se han tratado de poner al problema de la depreciación del salario mínimo, buscan que los productos tengan determinados precios que no entorpezcan la idea de la imposición del salario mínimo. Cosa que no logran, ya sea porque propician el que las empresas puedan especular, o por que las cooperativas son demasiado pequeñas para soslayar la demanda existente, o por que las instituciones no son capaces de solventar las demandas existentes, así como también las campañas no se dan abasto para resolver el problema objeto de este estudio, o bien porque el problema de la educación al consumidor no es más que eso.

#### 3.4.- PACTOS SOCIALES.

Justificamos el subtítulo porque desde el punto de vista del derecho del trabajo, el contenido de los pactos es realmente escaso, aunque consideramos necesario resaltar la práctica o experiencia que hemos logrado.

Pacto de Solidaridad Económica (Diciembre de 1987 a Diciembre de 1988).

Un primer rasgo de nuestro pactos es que tienen naturaleza cuatripartita dado que en su firma intervinieron los sectores sociales, obrero, campesino, empresarial y gobierno.

A través de una serie de consideraciones políticas, sociales y económicas se establecen lineamientos a seguir para los meses subsecuentes.

Se propone que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, llegue al acuerdo con los sectores productivos para otorgar un aumento general (a mínimos y contractuales), al salario de 15% a partir de 1987, y un aumento de 20% a salarios mínimos a partir de enero.

También se sugiere que haya revisiones mensuales a fin de proponer nuevos aumentos, de acuerdo con la evolución previsible del índice de precios de una canasta básica.

Lo mismo que en España, se puso en práctica tíbiamente en los Pactos de la Moncloa en 1977, y con mayor énfasis en el Acuerdo Marco, el aumento a salarios de acuerdo a un índice proyectado, lo que llevaría a aumentar el salario de acuerdo al índice de precios al consumidor.

También fue similar la solución en el caso de Italia al ponerse en practica la escala móvil de salarios a la indexación de la economía.

En México entramos a este tipo de soluciones, sin llamarlas por su nombre porque se teme a las palabras.

A cambio los precios de los artículos de la canasta básica se aumentarían a efecto de corregir rezagos.

En adelante solo se permitirían aumentos moderados conforme a la evolución de los salarios, precios y tarifas del sector público.

Los demás artículos que no formaran parte de la canasta básica podrían aumentar ad infinitum con el riesgo que quedarán fuera del mercado.

Por su parte el gobierno aumentaría sus precios y tarifas a efecto de acabar con rezagos y subsidios que no se justifican.

Asimismo los derechos y aprovechamientos serán ajustados e indexados a los aumentos previstos.

En conclusión, se pone en cara, para empezar de cero en el año de 1988 y de acuerdo a la inflación proyectada, adecuar salarios, precios, tarifas, etc. Además se adquiere una serie de compromisos fiscales y comerciales, pero una gran deficiencia, en no contar con una política clara de empleo.

En marzo de 1988 se otorga un aumento general de 3% a los salarios mínimos y contractuales con el compromiso de que dicho aumento no se traslade a los bienes y servicios que ofrece el empresario siguiendo, además, con una clara ausencia de una política de empleo o más bien una política de desempleo al comprometerse el gobierno al adelgazamiento de sus empresas y sus finanzas.

Por lo tocante a los meses de junio, julio y agosto siguen los mismos términos y deficiencias quedando la inflación en 3.1% en el mes de abril y en el mes de mayo abajo del 2% lo que da una inflación acumulada del 5.1%, que no coincide con el 3% proyectado, por tanto los trabajadores salieron perdiendo ese 2.1% de aumento siempre y cuando sean ciertas las cifras oficiales, y se incumplió con la prometida indexación.

Ahora bien, en estos meses se acordó no aumentar el salario, en virtud que en los meses de abril y mayo los precios no aumentarían por lo que se previó que los meses subsiguientes siguieron bajando y el índice inflacionario sería menor a 0%.

Una vez más tomando de las estadísticas oficiales tenemos que en los considerandos del pacto para septiembre, octubre y noviembre se nos informa de una inflación, junio y julio 2.1%, esperándose que sea el 1% en el mes de agosto.

Por lo que se viola el pacto, partiendo de las cifras anteriores en que se proyectó una inflación menor a 0%, por lo que los trabajadores aumentarían el 2.1% anterior con el 3.1% de junio a agosto resultando el obrero con una pérdida del 5.2% violándose otra vez el acuerdo de indexación.

Para los meses de septiembre a noviembre se vuelve a acordar no solicitar aumento al salario mínimo. A cambio el sector empresarial se compromete a disminuir sus precios en 3% con lo que algo se recupera el poder adquisitivo.

Por último, se firma la prórroga de diciembre en los mismos términos y sin saber cuánto habían perdido los trabajadores al ser vago e impreciso el pacto, por que sólo menciona que en septiembre se alcanzó la tasa más baja de incremento mensual desde los últimos doce años.

Conviene hacer un alto para precisar el tope salarial, se fija en un 20% flexible y que en donde se pudiera otorgar un aumento mayor o menor de acuerdo a las posibilidades de la empresa. Es decir, los aumentos al salario mínimo se hicieron extensivos a los contractuales, independientemente en las revisiones anuales de dichos contratos colectivos.

Otra gran ausencia fue la de una política de empleo lo que llevo a retrasar extraordinariamente la solución incidiendo en la economía de los hogares.

Por otra parte, contrastan significativamente las cifras oficiales dadas a conocer en los pactos y con las cifras que maneja la iniciativa privada con base en datos proporcionados por BANXICO y que señalan una inflación del 51.5% en 1988.

Investigadores del Instituto de Investigaciones Económicas de la U.N.A.M. afirman que el pacto no superó el estancamiento económico ni mejoró el consumo de los trabajadores. Este pacto entre los empresarios y el gobierno, más su sindicalismo corporativizado, significa en la realidad un congelamiento de los salarios y de los productos de los campesinos. Agregan que a partir de la

firma del pacto se perdió el 18% del poder adquisitivo y el empleo disminuyó en un 25%

Pacto para la Estabilidad y Crecimiento (enero de 1989 al 31 de julio de 1990)

La primera fase que va de enero a julio de 1989 hace mención de reconocer el derecho que asiste a los sindicatos para realizar las revisiones normales de sus contratos colectivos de trabajo, lo que nos haría pensar que han quedado atrás los topes salariales y que las compañías podrán aumentar los salarios libremente.

El gobierno hace patente, una vez más, su compromiso de adelgazamiento burocrático, lo que significa despedir empleados, vender o cerrar las empresas paraestatales, incluso tocando a empresas que se consideraban fuertes económicamente, y con una carga ideológica impuesta a sangre y fuego, como la industria petrolera, la industria telefónica, la industria eléctrica y así sucesivamente hasta terminar con la participación estatal.

Lo que implica cerrar fuentes de trabajo, así como acabar con contratos que contengan conquistas laborales que benefician ampliamente a los trabajadores.

Esto conlleva que si el gobierno mantiene esta práctica laboral, al empresario le será fácil acabar con aquellos contratos colectivos que por años lo han estado molestando. Simplemente se declara en quiebra, liquida sus

relaciones laborales y vuelve abrir sin respetar el derecho de preferencia y con las condiciones que él fija, como es que el empleado trabaje al máximo y al le pague al mínimo, ¿no es bueno: señor empresario, este paraíso?

En la segunda fase del primero de agosto de 1989 al 31 de marzo de 1990 repiten la misma disposición y para ser buenos, en la tercera fase sucede lo mismo, excepto que agregan que en las revisiones se observa el espíritu de este pacto. Espíritu que consideramos que es el de fomentar el desempleo abierto, pues por un lado hay los despidos del gobierno y por el otro ocurren cierres de empresas del sector privado. Priva un espíritu netamente neoliberal y de carácter totalmente económico, sin ningún beneficio para la clase trabajadora.

Por lo que hacemos nuestro el pensamiento del Instituto de Investigaciones Económicas de que el pacto se celebra entre empresarios y gobierno coludidos con un sindicalismo corporativo no representativo y entreguista (Ver cita 1).

El espíritu de nuestro pacto, es el más fino economicismo, es decir de que mientras en 1988 los salarios aumentaron 42.1% la inflación en general y diríamos en cifras optimistas, lo hizo en 71.1% y en 59.1% la canasta básica, lo que significa un deterioro del poder adquisitivo de los salarios mínimos de 15.4% y 7.1% respectivamente.

Dadas las circunstancias, es evidente que el espíritu del pacto es que los salarios sigan perdiendo su poder adquisitivo gradualmente y que cada vez

se aleje más el Ideal de un salario remunerado, como un cometa que se pierde en la inmensidad del universo.

También, consideramos que el espíritu del pacto es generar desempleo. Ya que como antes apuntamos son alrededor de 5 millones de desempleados abiertos y 6 millones de subempleados, lo que constituye una carga enorme para la sociedad.

Ese espíritu se corrobora al ver medidas económicas como la de eliminar el déficit público, cerrando empresas paraestatales y liquidando relaciones laborales, sin importar en lo mas mínimo las consecuencias sociales que puedan generar, así podíamos hablar de un total desprecio hacia la clase que dio estructura y desarrollo a un país abatido por luchas intestinas a finales del siglo pasado y principios del presente.

Otra gran ausencia que lamentar es la de un programa nacional que haga frente a la desocupación, no negamos que se hacen esfuerzos aislados y algunos considerables, como los empleos que genera la Secretaría de Comunicaciones y Transportes en su modernización, pero mientras se habla de una creación de miles de empleos al otro lado del espejo se habla de millones desocupados.

Por lo que nos queda luchar, por que se firme un pacto auténtico en que sea tomada en cuenta la clase trabajadora y se impongan verdaderas medidas de justicia social.

#### CAPITULO IV

#### PROPOSICION PERSONAL A LA SOLUCION DEL PROBLEMA.

**4.1.-Algunas consideraciones y propuestas.**

**4.2.-Aspectos Jurídicos de la Proposición.**

#### 4.1 ALGUNAS CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS.

En el estudio, realizado a través de esta tesis, pudimos observar que la desvalorización del salario se debe principalmente al aumento de los precios en los productos de consumo.

Sabemos también que no todos los productos son de primera necesidad, pero que todos los productos en alguna forma influyen en la economía de la familia a un grado u otro.

Pudimos observar que los productos fluctúan en su precio de acuerdo a determinadas circunstancias, propias de cada empresa, y, que en un momento dado pueden ser objeto de especulaciones.

También vimos que los salarios suben con menor rapidez que los productos, ocasionando una verdadera carrera entre salarios y precios y que esto es perjudicial para los trabajadores y para las empresas, ya que si no tiene la empresa el suficiente tiempo de recuperación, se verá en la necesidad de quebrar o cerrar por incosteabilidad, produciendo el desempleo.

En las soluciones que se le ha dado a este problema, queda la gran mayoría de la población al margen de este beneficio.

Y, finalmente que al aumentar los precios se pierde el poder adquisitivo de la moneda.

De lo anterior, deducimos que el problema de la desvalorización del salario mínimo va intrínsecamente ligado al problema de aumento de precios y éste, a su vez, tiene sus circunstancias propias, es por esto que, tanto la fijación del salario mínimo, como el control de los precios no debe de estar dividido, es decir, que el primero sea controlado por una comisión, mientras que los precios sean controlados por una Secretaría.

Deberá ser una Institución la autorizada para controlar los precios y las fluctuaciones de los salarios mínimos.

En la formulación de esta Institución deberá de intervenir, desde luego, el sector laboral, así como el sector empresarial, y el gobierno.

La solución que proponemos debe de reunir los siguientes requisitos:

1.- Deberá de controlarse los precios y los salarios por una misma institución;

2.- Deberá de entrar en ese control todos los productos a excepción de los productos que se consideren como artículos de lujo;

3.- Para evitar el hecho de que el salario mínimo, sea objeto de retrasos, debido a trámites burocráticos ocasionando la posible especulación y además una incontrolable carrera entre los precios y los salarios, proponemos la REGULACION AUTOMATICA DE SALARIOS Y PRECIOS.

**CARACTERISTICAS DE LA INSTITUCION QUE REGULE LOS SALARIOS Y LOS PRECIOS.-** Esta Institución deberá tener participación patronal, del sector laboral, un cuerpo de investigadores, así como un grupo de árbitros.

**PARTICIPACION LABORAL.-** La participación laboral, deberá estar formada por un Comité, que estará compuesto por un consejo de cinco miembros, además cinco miembros suplentes, un secretario de acuerdos y un secretario de información y prensa.

El Comité de Trabajadores, será designado por mayoría de votos de la Asamblea General, que estará formada por representantes de todos los sindicatos y dos representantes de los trabajadores no sindicalizados, para nombrar a éstos se hará una votación entre los trabajadores no sindicalizados.

Cada Sindicato tendrá derecho a un voto de la Asamblea General por cada 1000 agremiados, los sindicatos que tengan una cantidad menor de agremiados tendrán derecho a voto.

Los integrantes del Comité durarán en el puesto un año, y no podrán reelegirse, también podrán ser removidos de su puesto por acuerdo de la mayoría de la Asamblea General.

El Consejo del Comité Laboral, dará su fallo si acepta o rechaza las proposiciones a que se lleguen en los estudios y debates de la Institución. Igual que el comité empresarial.

Las soluciones definitivas deberán de ser aprobadas por el consejo del comité, que lo hará por votación.

**PARTICIPACION EMPRESARIAL.-** Esta estará formada por un comité que contara con un consejo, formado por cinco personas con igualdad de votos, un secretario de acuerdos y un secretario de información y prensa.

Estos serán nombrados por voto directo, a través de encuesta de todos los interesados, acreditando, desde luego, que pertenecen a ese sector, y será la mayoría la que elija a los representantes.

Es importante aclarar que cada empresa tendrá un voto independientemente de la capacidad económica que tenga.

**CONSEJO DE ARBITROS.-** Este estará formado por cinco personas con sus respectivos suplentes, que sustituirán a los elementos que falten.

Serán designados directamente por el Ejecutivo y podrán ser removidos de su cargo en el momento que desee, actuarán para resolver cualquier discrepancia que surja entre los comités.

**CUERPO DE INVESTIGACION.** Este estará formado por un director, por un subdirector y un grupo de Investigadores.

Los dos primeros serán designados directamente por el Ejecutivo, pero serán profesionales y especialistas en el ramo.

Estos, a su vez, formarán el cuerpo de investigadores que se requieran.

Los investigadores harán los estudios necesarios para conocer la situación real de la población, estudio de precios, de situaciones propias de la regulación automática de precios y salarios, las influencias económicas, y por último, formular soluciones que serán aprobadas por el director, y que éste lo pondrá a la consideración de los respectivos comités para su aprobación.

Resuelto esto, se publicará y entrará en vigor.

**CUALES SE CONSIDERAN ARTICULOS DE LUJO.-** Serán artículos de lujo aquellos que existan en el mercado a un precio superior a otros productos de las mismas características, o que la diferencia con esos últimos no sean de notoria utilidad.

**COMO FUNCIONARA EL AJUSTE AUTOMATICO DE SALARIOS-PRECIOS.-** Primero, empezará por decir, que los productos que entrarían en este ajuste, serían todos aquellos que no se consideren como productos de lujo, desde luego, atendiendo a la concepción hecha anteriormente en este mismo capítulo.

En la economía familiar todos los productos no considerados como de lujo tendrán ingerencia, y encontramos que tenemos que clasificarlos como productos indispensables, necesarios y sustituibles, a continuación definiremos cada uno de estos.

**PRODUCTOS INDISPENSABLES.-** Son aquellos que dentro de la economía familiar se consideran como obligatorios para la alimentación de una familia, como por ejemplo de éstos, tenemos a la leche, las tortillas, el pan, etc, estos tienen una influencia definitiva en el presupuesto de la familia, si aumentan un porcentaje se reflejará forzosamente en aumento en el gasto familiar.

**PRODUCTOS NECESARIOS.-** Son aquellos en que se considera su utilidad un tanto accidentada como pueden ser, por ejemplo, los enlatados, envasados, que debido a las cualidades de estos y a las necesidades de determinadas personas que por su ocupación les es conveniente estos productos, los utilizan.

También podemos catalogar dentro de este grupo a los utensilios necesarios en el hogar, como son: sábanas, colchas, trastos de cocina, etc.

**PRODUCTOS SUSTITUIBLES.-** Son aquellos que se utilizan en el seno familiar, y que inclusive lo señala la Ley, pero que el objeto de éstos, es el de proporcionar determinados deleites a la familia o bien el de fomentar las relaciones sociales de ésta.

Entre éstos encontramos determinados tipos de golosinas, ciertas bebidas, determinados bocadillos, etc.

Como podemos observar, de la clasificación anterior, no todos los productos tienen la misma influencia sobre el presupuesto familiar, sino todo lo contrario, depende de la clasificación que se tenga del producto.

La institución deberá hacer un estudio de los productos que una familia normal de 5 personas consume, tanto de una clasificación como de las otras, con el objeto de obtener el FACTOR DE INFLUENCIA DE CADA UNO de los productos dentro del presupuesto familiar.

Desde luego, deberá considerarse como salario una cantidad congelada igual que los precios, claro está que este factor deberá deducirse de un estudio de la influencia de cada producto dentro del presupuesto familiar, sin embargo, para explicarlo mejor pondremos un ejemplo, aunque no esté del todo dentro de la realidad, supongamos que una familia normal, compuesta de 4 hijos y los padres consumen 10 productos diarios de los que consideramos como indispensables, y que el costo de esos corresponderá a un 10% del salario mínimo, ese porcentaje se dividirá entre el número de productos que nos dará como resultado el porcentaje, en que influye cada producto en el presupuesto familiar, a éste le llamaremos FACTOR DE INFLUENCIA DEL PRODUCTO.

Ahora bien, el factor de influencia de cada producto quedará registrado en la institución, inclusive en la etiqueta de identificación de cada producto lo traerá impreso con el objeto de que el público lo conozca.

Ese factor multiplicado por el porcentaje que aumente cada producto nos dará el incremento que debe subir cada salario para evitar su depreciación.

Desde luego, cada aumento deberá estar registrado en la institución, con el objeto de que se haga el ajuste automático, claro está que éste sólo se pondrá en práctica al alcanzarse el 10%, y será automático para todos los salarios.

Cada aumento en los precios deberá estar autorizado por el comité empresarial, con el objeto de que los incrementos sean realmente los necesarios, y, que a la vez, para que en un momento dado el sector empresarial pueda detener en un momento dado el alza de los precios y tratar de mantener un equilibrio en la situación de precios-salarios, y, a la vez, sólo autorizar los aumentos que realmente sean necesarios.

Los productos que sean sustituibles entre sí tendrá un grupo específico, con el objeto de que el aumento se observe en todos los que pertenezcan a ese sector, y que éste sea regulado por la necesidad de incremento en la mayoría de los componentes, como ejemplo, pondremos a la carne, que puede ser sustituida por pescado, o por algún tipo de alimento a base de soya, todos éstos pertenecerán a un grupo determinado.

#### 4.2.- ASPECTOS JURIDICOS DE LA SOLUCION PROPUESTA.

Como sabemos, el fin jurídico de los salarios lo encontramos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, en su Artículo 123 apartado A fracción VI, dice: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán

en ramas determinadas de la Industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer 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 disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en el Artículo 34°, nos menciona las atribuciones de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial y en la Fracción Séptima del mismo precepto nos señala como atribución de la Secretaría mencionada el fijar precios máximos y vigilar su estricto cumplimiento, particularmente en la que se refiere a artículos de consumo popular a su uso común y establecer las tarifas para la prestación de aquellos servicios que considere necesarios, así como definir el uso preferente que deba darse a determinada mercancía.

En la proposición que hacemos, estos preceptos se nulificarían, pues existiría un ajuste automático precios-salarios, evitándose la intervención de las comisiones que en último caso servirían como elementos de vigilancia para el buen funcionamiento del sistema.

Por otro lado, el control de precios altos ya no sería atribución de la Secretaría Comercio y Fomento Industrial, sino que dicho control lo llevaría el o la institución autorizada para controlar los precios y las fluctuaciones de los salarios mínimos y que anteriormente se mencionó en el presente trabajo.

Los cambios se llevarán a cabo, en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Salario Mínimo en México fue producto de la lucha de los obreros organizados. A contrario sensu de otros países en que fue resultado de la decisión del Estado.

**SEGUNDA.-** La finalidad del salario mínimo es reivindicar al obrero y proporcionarle lo necesario para satisfacer sus necesidades alimenticias entendiéndolas como casa, vestido, educación, de relaciones sociales y de desarrollo cultural.

**TERCERA.-** Para el estudio realizado es necesario observar que el salario tiene dos valores, uno que es el propiamente dicho salario nominal, y otro que es el salario real, o sea el que resulta después de todos los descuentos a que está sujeto, pero debe pensarse en la depreciación del salario, pues en realidad sólo cuando se piensa en esto último, se verá el monto real del salario.

**CUARTA.-** El salario mínimo tiene dos aspectos principales que son el aspecto jurídico y el económico, pero tiene influencia decisiva en el aspecto sociológico. Es indudable que la economía tiene relación con el salario mínimo, pero a la vez no podemos pensar en que el Derecho no tiene influencia en la concepción del salario mínimo, sobre todo si observamos el desarrollo de aspecto histórico en México. Finalmente la importancia que tiene el salario en la sociedad y por lo tanto, en la sociología es indiscutible, pues es realmente visible que el salario mínimo actúa directamente sobre el núcleo familiar y a la vez éste es la célula de la sociedad.

QUINTA.- Al llegar a la concepción del salario mínimo, es necesario que aparezcan otras ideas como son las de protección al salario, pues no tendría objeto el que se hubiera luchado por conseguir que se estableciera un salario adecuado, si éste pierde sus cualidades debido a la falta de protección del mismo. El evitar la depreciación del salario tiene precisamente el carácter de protección, pues evitándola se protege al trabajador y al núcleo familiar.

SEXTA.- Entendemos como depreciación de salario mínimo, a la disminución que sufra el poder de compra de dicho ingreso, la depreciación del salario mínimo está en relación directa con la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y esta a la vez está relacionada con el incremento en el precio de los productos de primera y segunda necesidad.

SEPTIMA.-Según el estudio realizado podemos concluir que lo primero que afecta un ingreso raquítico es a la familia y debemos recordar que la familia es la célula de la sociedad.

OCTAVA.- La depreciación del salario mínimo en el campo jurídico ha ocasionado que las ideas altruistas de los pensadores del Constituyente, que consistían en proporcionarle al trabajador una vida digna a un ser humano y en la cual pudiera desarrollarse como individuo y como jefe de familia, se desmoronen en conseguir su objetivo.

NOVENA.- Para que desaparezca la depreciación del salario mínimo, éste deberá fluctuar de acuerdo con la variación de los precios, esto deberá ser

prácticamente automático, este control Salarios-Precios, deberá de llevarlo una Institución Gubernamental.

Al modificarse cada precio este modificará al salario un porcentaje determinado, claro está que sólo hasta que influya un 10% se modificará el salario, al llegar este momento el aumento será obligatorio para todos y entrara en vigor precisamente en el momento en que se ajuste ese 10% de incremento en los productos, la carrera de salarios contra precios, sólo conduce a provocar la desaparición de algunas empresas, provocando a su vez que aparezca el desempleo. Dando como resultado que los beneficios que la Ley otorga sea para unos cuantos y no para todos, apareciendo un grupo de trabajadores privilegiados y por último, crea el fantasma moderno que es la Espiral Inflacionaria.

## BIBLIOGRAFIA.

ALONSO GARCIA. Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, 4a.

edición. Ed. Ariel. España 1973.

ALMANZA PASTOR. Jose Manuel. Derecho de la

Seguridad Social. Ed. Tecnos. Madrid, España 1973.

CABANELLAS. Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Ed.

Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1968.

CASTORENA ZAVALA. J.Jesús. Manual de Derecho Obrero.

"derecho sustantivo". 5a. ed. México 1971.

CASTORENA ZAVALA J.Jesus. Tratado de Derecho Obrero. Ed.

Jaris. México 1942.

DAVALOS MORALES. José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa

S.A. México 1985.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo, Tomo I.

2a.ed. Ed. Porrúa S.A. México 1977.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I.

Ed. Porrúa S.A. México 1970.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del

Trabajo, 2a. ed. Ed. Porrúa S.A. México. 1974.

DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente, Ed.

Porrúa S.A. México 1977.

DOBB, Maurice. Salarios, 3a. ed. Fondo de Cultura

Económica, México 1975.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social.

G.E.H.A.-Alfonso XII. 12-Sevilla.

GUERRERO. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo.

15a.ed. Ed. Porrúa S.A. México 1986.

GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del

Trabajo. 7a. ed. Ed. Cárdenas. Vol.II. México 1979.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. 2a. ed.

Ed. Temis. Bogotá. 1970.

MARX. Carlos. Teoría de la Plusvalía. "El Capital". Fondo

de Cultura Económica. México 1958.

OROZCO Y BERRA. Manuel. Datos Adicionales Sobre

la Situación de los Trabajadores en la Época Colonial. Historia Antigua y de la Conquista de México. Ed. Porrúa S.A., México 1960.

SANCHEZ ALVARADO. Alfredo. Instituciones de Derecho

Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol.I. Mexico 1967.

SCOTT. H.M. Curso Elemental de Economía. Fondo de Cultura

Económica. México 1956.

TORAL MORENO. Jesus. Apuntes de Iniciación al Derecho. Ed. Jus.

México 1974.

TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del

Trabajo. Ed. Porrúa S.A. México 1970

VILLORO TORANZO. Miguel. Introducción al Estudio del Derecho.

7ª ed. Ed. Porrúa. México. 1987.

**LEGISLACION.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. Ed. Porrúa S.A. 1988.**

**Ley Federal del Trabajo. 3a. ed. Ed. Popular de los Trabajadores. México. 1980.**

**Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 26a. ed. Ed. Porrúa S. A. México. 1991.**

**OTRAS FUENTES.**

**CABANELLAS, ALCALA Y CASTILLO. Diccionario Enciclopédico**

**De Derecho Usual. TOMO VI .S-Z. ed. 14a. Ed. Heliasta. S.R.L. Buenos Aires. Argentina. 1979**