

447

Universidad Nacional Autónoma de México

Rej.



FACULTAD DE DERECHO

ANALISIS COMPARATIVO DEL SALARIO
ENTRE E. U. A. Y MEXICO

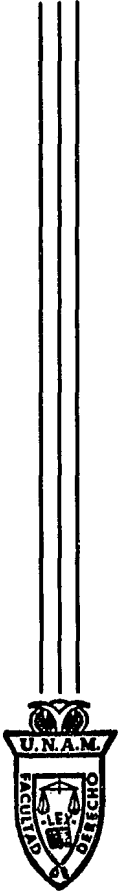
T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

FEDERICO JUAREZ MOSQUEDA



FALLA DE ORIGEN



Ciudad Universitaria

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDA NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,
SIENDO DIRECTOR DEL MISMO EL DOCTOR
HUGO ITALO MORALES SALDANA Y BAJO
LA DIRECCION DE LA LICENCIADA
MARBELLA MEDRANO HURTADO

A mis padres: Genoveva Mosqueda Mendoza
Francisco Juárez Madrigal (Q.E.P.D.)

A mis hermanos:

Adrián, Jaime, Lucina
Lourdes y Concepción.

Con especial agradecimiento a la
Lic. Marbella Medrano Hurtado, por su
dedicación en la revisión y dirección
en la elaboración del presente trabajo.

Deseo expresar mi agradecimiento a todas
aquellas personas que con su trabajo,
consejos y apoyo hicieron posible la
realización de éste trabajo.

I N D I C E

ANALISIS COMPARATIVO DEL
SALARIO ENTRE E.U.A. Y MEXICO

PGS.

INTRODUCCION

1

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1) Definición de Salario	3
2) Definición de Salario Mínimo en México	9
3) La visión Marxista del Salario	18
4) Política Salarial	23

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL SALARIO

1) Los Fisiócratas	33
2) Antecedentes del Salario en E.U.A.	36
3) Antecedentes del Salario en México	41
4) Ley Federal del Trabajo de 1931	47
5) Ley Nacional de Recuperación Industrial (National Industrial Recovery Act, N.I.R.A.) de 1933.....	52
6) Ley Federal del Trabajo de 1970	56
7) Reformas en la Ley Federal del Trabajo de 1980 ...	59

CAPITULO III

MARCO LEGISLATIVO

DEL SALARIO EN E.U.A. Y MEXICO

1) Su regulación por la Ley Federal del Trabajo	63
2) Regulación del Salario en la Ley de Estados Unidos (Ley de Normas Justas de Trabajo de Estados Unidos).	69
3) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	72
4) Integración del Salario	80

CAPITULO IV

MARCO COMPARATIVO DEL SALARIO

ENTRE E.U.A. Y MEXICO

1) Poder adquisitivo del Salario en E.U.A.	91
2) Poder adquisitivo del Salario en México	93
3) Monto y formas de pago del Salario	98
4) Repercusiones del T.L.C. en el Salario en E.U.A. ..	101
5) Repercusiones del T.L.C. en México	105
6) Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo .	112
 CONCLUSIONES	 118
 BIBLIOGRAFIA	 122

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

INTRODUCCION

El motivo principal de la realización de éste trabajo, es el investigar la forma en que es manejada la cuestión salarial en los Estados Unidos de América, comparándola con nuestra actual legislación laboral para así tener un panorama, aunque sea limitado, de las repercusiones que en materia de trabajo se pueden presentar con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica. Nuestro objetivo también es el exponer que casi todos nuestros conocimientos sobre el salario se aproximan a lo superficial y que su terminología es más sutil y profunda de lo que se piensa. Los salarios no son únicamente un factor económico o jurídico, sino que presentan también aspectos sociológicos y psicológicos que muchas de las veces son dejados de tomar en consideración y se olvida que los ingresos afectan cuestiones como normas de vida y desarrollo familiar.

Es por ello que la presente investigación la iniciamos exponiendo en su capítulo I conceptos generales como lo son las diferentes acepciones del término salario manejados por la doctrina; la política en base a la cual son determinados los mismos y un pequeño esbozo de la cuestión salarial en el régimen socialista. En el capítulo II hacemos referencia a los antecedentes que en ambos

países existen sobre el salario, para continuar con el capítulo III con lo relativo al marco legislativo que regula tanto en México como en Estados Unidos la cuestión salarial, para lo cual se analizarán respectivamente la Ley Federal del Trabajo, como la Ley de Normas de Trabajo. Finalmente el capítulo IV nos servirá de marco para realizar las comparaciones entre los salarios de los países que se estudian y las repercusiones posibles que puede tener la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio entre esas naciones y Canadá, así como para exponer las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo respecto a la fijación de los salarios mínimos por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como también la inclusión en la legislación laboral del salario real.

Toda vez que este trabajo pretende exponer la importancia del salario en una forma general, a lo largo de él se trata de hacer patente que el problema de su fijación no es para nada tan simple, pues una negociación superficial de los mismos en el presente puede a futuro, presentar aspectos que produzcan diversos efectos negativos.

CAPITULO I
CONCEPTOS GENERALES

- 1) Definición de Salario
- 2) Definición de Salario Mínimo en México
- 3) La visión Marxista del Salario
- 4) Política Salarial.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

En éste primer capítulo trataremos de exponer de una manera clara los conceptos que se usaron a lo largo de la elaboración del presente trabajo, pues consideramos ello importante para la mejor comprensión de la investigación, además de contribuir a la exacta ubicación de los diversos conceptos de Salario que son empleados por la doctrina, así como de los más usuales que no siempre son los más indicados pues no corresponden al sentido que se les trata de aplicar; además se expondrá una visión general de lo que la doctrina Marxista entiende por Salario, sus críticas y la clasificación que hace de él. Finalmente, se expondrá lo relativo a la implementación de las Políticas Salariales, aspecto de suma importancia para comprender el porqué en los países que se analizan, se aplica o fija una retribución determinada, por motivo del trabajo realizado por sus obreros.

1) Definición de Salario

No se trata en éste primer punto, el exponer o transcribir de una manera incongruente los diversos conceptos o definiciones que sobre el Salario utilizan

tanto la doctrina como la Ley, sino el tratar de analizarlas y equipararlas entre sí para de esta manera se logre además hacer notar sus semejanzas y diferencias teóricas, así como su aplicabilidad a la legislación laboral.

Para la Organización Internacional del Trabajo el Salario debe ser visto desde tres puntos de vista y los conceptualiza en la forma siguiente:

- a) Salario real .- es la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir con su salario un trabajador;

- b) Salario nominal.- es el dinero que el trabajador percibe por su trabajo;

- c) Salario vital.- la cantidad necesaria para satisfacer las necesidades razonables de un obrero no especializado con una familia media.

Esta última definición, es la más imprecisa y sin embargo se puede aplicar para la definición del Salario Mínimo.

En México se utilizan infinidad de términos para referirse al Salario, así tenemos que se le

denomina sueldo, jornal, remuneración, retribución, prestación y en algunos casos se aplican a determinadas actividades, por ejemplo, salario es el que recibe el obrero, sueldo el empleado, jornal los trabajadores del campo y retribución o remuneración aquellas personas que realizan trabajo por unidad de obra; términos todos ellos de que indistintamente encontramos en las definiciones que ha continuación mencionaremos.

Para el Maestro Mario de La Cueva, el Salario es " la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa " (1). En términos similares, hace referencia al Salario Muñoz Ramón al establecerlo como "una retribución que siempre debe pagar el patrón" (2), de donde se desprende que es por tanto un derecho del trabajador el obtenerlo. Existen otro tipo de definiciones en las que se conjuntan una serie de elementos tanto del Derecho Laboral, como del trabajador visto como ente social, y al efecto el Lic. Briseño Ruiz manifiesta que salario es "la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace

(1) De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa. México, 1983 pag. 297

(2) Muñoz Ramó Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Porrúa. México, 1983 pag. 152.

posible la superación del trabajador y su familia" (3). El hecho de conjuntar las tres anteriores definiciones, es con el propósito de hacer notar que en ellas se presenta una característica común: utilizar el vocablo retribución y/o prestación, para definir al salario, términos con los que no estamos de acuerdo, en virtud de que los mismos no significan lo que trata de hacerse entender con ellos, en razón de que retribución significa "el pago de una cosa en virtud de una recompensa" (4), y prestación "la acción y efecto de prestar" y esto último es "dar o entregar a uno una alhaja, dinero u otra cosa para que por algún tiempo tenga el uso de ella, con la obligación de restituir igual cantidad" (5). Como es de sobra conocido, la cantidad de dinero que recibe el trabajador por sus servicios, nunca son con objeto de que lo reintegre o restituya al patrón, lo cual jurídicamente es imposible y daría lugar a la inexistencia del Salario como tal.

No menos desafortunada es la definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo al establecer en su artículo 82 que Salario es " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo ", definición a la que son aplicables las anteriores consideraciones en virtud de que adolece del mismo defecto.

(3) Briseño Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México, 1985 pag. 356.

(4) Salvat Editores. Enciclopedia Salvat Diccionario pag. 2863.

(5) Ibidem, pag. 2725.

Ahora bien, es importante aclarar que la actual Ley laboral de nuestro país utiliza de una forma continúa el vocablo salario, sin embargo otorga diferentes significados en diversas partes de la Ley. Así tenemos que no es exacto, desde nuestro punto de vista, el señalamiento que hace sobre de que el salario se pague por el trabajo realizado por un trabajador y que lo debe pagar el patrón directamente, si tomamos en cuenta las siguientes consideraciones:

a) Los días de descanso, al igual que las vacaciones, son días que no son laborados por el trabajador, es decir no realiza un trabajo en favor del patrón, y sin embargo, éste último tiene la obligación de pagarlos;

b) El pago del aguinaldo como obligación del patrón, es resultado no del trabajo realizado por parte del trabajador, sino del simple transcurso de un año o menos, dependiendo del caso, para que se tenga derecho;

c) El trabajador no tiene obligación, en relación al salario, como la tiene el patrón, en virtud de que su derecho al salario, no depende de lo que materialmente realice, sino que basta que se encuentre a disposición del patrón, aunque no realice ninguna labor para tener derecho a obtener su salario.

Por lo que hace a los Estados Unidos de América, desgraciadamente la bibliografía que sirve de apoyo para la elaboración de éste trabajo, no cuenta con ninguna

definición del término que nos ocupa. Es conveniente sin embargo agregar, que si la legislación laboral americana nunca define al salario, el término lo utiliza en infinidad de ocasiones, relacionándolo en todo momento con la cantidad de dinero que recibe el trabajador, tanto por su trabajo efectivo, como al referirse al trabajo por hora, como al salario anual garantizado, entendiéndolo a éste último como un factor de confianza utilizado por los sindicatos en favor de sus agremiados.

Finalmente tenemos el concepto genérico de lo que entiende como salario la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en base a la disposición número 95 del mencionado organismo, denominado "Convenio sobre la protección del Salario", que establece lo siguiente:

" Artículo 1.- A los efectos del presente convenio, el término 'salario' significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijado por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Artículo 2.- El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario "(6).

(6) Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios. Alfaomega. México, 1992 pag. 170.

Este convenio entró en vigor en 1949 y es obligatorio tanto para los Estados Unidos, como para nuestro país, en virtud de que para el 1 de enero de 1981, ambos países se encontraban entre las naciones ratificantes del mismo.

Con algunas variantes que respecto de la legislación laboral de México y Estados Unidos se observan, mismas que se estudiarán el capítulo respectivo, podemos concluir que el salario en ambos países observa las siguientes semejanzas:

a) Es un elemento de la relación de trabajo pero no del contrato de trabajo;

b) No es un elemento esencial para la existencia del contrato de trabajo;

c) En todo momento debe ser fijado libremente por las partes sujetas a una relación laboral.

2.- Definición de Salario Mínimo en México.

Antes de entrar a la conceptualización de lo que es Salario Mínimo, consideramos necesario el hacer una serie de reflexiones tratando en todo momento que las mismas sirvan a la mejor comprensión del punto que nos ocupa.

Desde el Congreso Constituyente de 1917, se ha presentado el gran problema de establecer las bases para la

fijación de un salario que contenga o represente la cantidad de dinero que en límite inferior debe recibir un trabajador por su jornada de trabajo; así por ejemplo las dos grandes facciones representadas en aquel entonces en el Congreso (Liberales y Conservadores), sostenían puntos de vista encontrados en cuanto a su fijación, pues mientras los primeros sostenían el criterio que el salario en general, incluyendo el mínimo, debería ser fijado de común acuerdo por las partes interesadas, gozando para ello de las más grandes libertades, los Conservadores argüían que era necesario que en su fijación interviniera el estado, para que se garantizara un mínimo asegurado para el trabajador, circunstancia ésta que ha prevalecido hasta nuestros días, tal y como se desprende de la simple lectura del artículo 123 Constitucional que al hacer referencia al Salario Mínimo en su fracción VI establece: Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los Salarios Mínimos 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 económicas.

El anterior concepto que nos proporciona la Constitución, ha dado origen a una gran variedad de interpretaciones por parte de los estudiosos del Derecho Laboral sobre su significado y alcance; así tenemos que se habla de salario remunerador, salario justo, salario suficiente, salario básico, salario vital, salario mínimo industrial, salario ínfimo, entre otros más. A continuación, pasamos a explicar cada uno de ellos:

a) Salario remunerador.- es aquel que toma en consideración para su fijación tanto las posibilidades económicas de la empresa, como la prestación de los servicios; esta definición es acorde con lo establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia siguiente:

" SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

4a. Sala, Tesis 224, pp. 209 y 210 " (7).

De donde se desprende que efectivamente la Suprema Corte toma en consideración la prestación del servicio o más concretamente el tiempo durante el cual se presta para fijar el salario.

b) Salario Justo.- se establece por parte de la empresa, tomando en consideración la calidad e intensidad de la prestación del servicio, los valora y adecua, con el propósito de elevar el nivel de vida tanto del propio trabajador como de su familia;

En opinión del Lic. Briseño Ruiz, éste tipo de salario " es la especie que comprende a todas las otras formas de salario " (8).

c) Salario suficiente.- es aquel que permite satisfacer las necesidades más elementales del trabajador.

d) Salario básico.- es aquel en el que algunas veces se comprende tanto la cantidad mínima como alguna otra. Es el parámetro de una remuneración superior;

e) Salario vital.- es aquel que contiene los mínimos necesarios, para que un trabajador desempeñe en

(7) Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo Comentada. Porrúa, México, 1987 pag. 884.

(8) Briseño Ruiz Alberto opus cit. pag. 428.

forma razonable sus labores; entendiéndose por razonable, lo estrictamente necesario para mantener en buen estado de salud al obrero;

f) Salario mínimo industrial.- aquel que se fija en alguna determinada rama de la industria, tomando en consideración el potencial económico o el tipo de actividad de la empresa;

g) Salario ínfimo.- aquel que es insuficiente para cubrir las necesidades del trabajador en virtud de ser inferior a la retribución general y muy por debajo de la labor desempeñada.

Como puede observarse, la anterior clasificación resulta vaga e imprecisa, en virtud de que las definiciones expresadas no logran plasmar de una manera clara su independencia unas de otras, ya que la mayoría de las veces tienden a confundirse.

En el Convenio que sobre igualdad de remuneración (disposición número 100) elaboró la Organización Internacional del Trabajo en el año de 1951, se hace referencia al salario mínimo, aunque no de una manera directa; siendo curioso que a pesar de haber emitido distintos Convenios sobre el salario mínimo, en ninguno de ellos se preocupa por definirlos. A continuación, transcribimos el artículo primero del Convenio arriba mencionado:

" Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio:

a) el término 'remuneración' comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de éste último "(9).

Este Convenio entró en vigor el 23 de mayo de 1953, y al 1 de junio de 1981, se encontraba ya ratificado tanto por los Estados Unidos como por México.

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo, esta define al Salario Mínimo como "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos" (artículo 90). Al respecto creemos pertinente hacer las siguientes consideraciones:

No existe nada más falaz que lo enunciado por dicho artículo, en virtud de que en México, el salario mínimo ni es suficiente y mucho menos alcanza para cubrir las necesidades a que hace mención el referido precepto legal. A lo anterior cabe agregar que si de por sí es casi imposible proveer de educación primaria a los hijos de un

(9) Oficina Internacional del Trabajo, opus cit. pag. 179.

obrero que gana el salario mínimo, con la reforma al artículo tercero Constitucional, en la que se establece la obligatoriedad de la educación secundaria, pareciese que únicamente se trata de hacer una burla a la clase trabajadora, en virtud de que se les imponen salarios irrisorios y todavía se les quiere obligar a extender la educación de sus hijos; lo cual no quiere decir que estemos en contra de ello, sino todo lo contrario, la crítica es en la forma y vía con la que se trata de implementar. Desgraciadamente el gobierno en nuestro país, parece no entender que los satisfactores que requiere la clase obrera no se logran mediante decretos, sino con la implementación de salarios que estén acordes con la realidad nacional.

En la actualidad, se argumenta por parte de los empresarios, que los trabajadores que ganan salarios mínimos son en realidad unos cuantos, o que ya nadie lo gana, que su salario es superior, etc., versión que se desvirtúa con los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI). cuestión que se tratará en el punto correspondiente.

Continuando con la definición de lo que es el Salario Mínimo, mencionaremos que tanto la Constitución General de la República en su artículo 123 fracción VI, como la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 91 y 93, establecen una diferencia entre salario mínimo general y salario mínimo profesional. Al primero de ellos es

aplicable es aplicable la definición que nos proporciona el artículo 90 de la ley Federal del Trabajo, y los segundos, es decir los mínimos profesionales, no se encuentran definidos por algún ordenamiento legal, sin embargo el Dr. De la Cueva, los define como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria o del comercio o profesión, oficios o trabajos especiales" (10). Se sobrentiende que el salario mínimo profesional siempre deberá ser superior al fijado al salario mínimo general, en virtud de que el primero es aplicable a aquellos obreros que cuentan con una profesión u oficio.

Por lo que hace al salario mínimo en los Estados Unidos, debemos decir que también existen y que su importe se cubre por horas trabajadas y no por jornada de trabajo como en México; salario que es una de las grandes preocupaciones de los sindicatos, y tratan en todo momento de que mantenga su poder adquisitivo. Las diversas leyes laborales norteamericanas, tanto federales como estatales, hacen caso omiso de su conceptualización, y sin embargo hacen referencia a él, ocupándose de establecer en forma tajante la cantidad exacta que en dinero deberá ganar un obrero por una hora de trabajo, y en algunos casos el tiempo exacto de la vigencia de dicho monto salarial. Es interesante sin embargo, la definición nos proporciona el

(10) De la Cueva Mario. opus cit. Tomo II pag. 317.

economista norteamericano Chamberlain, quien lo refiere como " aquel con el cual se fija un tope básico a la competencia salarial y a la explotación de la fuerza de trabajo "(1), que no siendo una definición en términos jurídicos, nos da la pauta para tratar de entender su alcance y defensa; además no debemos olvidar que la cuestión salarial eminentemente económica.

Por lo anteriormente expresado, podemos resaltar como características del Salario Mínimo las siguientes:

A) Es la cantidad menor que en dinero debe entregarse al trabajador;

B) es el tope básico de remuneración que se acrecienta dependiendo de la labor desempeñada;

C) Siempre debe pagarse en efectivo (en el caso de México);

D) Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

Ahora bien, consideramos que independientemente de la creación del INFONAVIT, FONACOT o cualquier otro organismo similar, el Salario Mínimo debe por sí sólo ser suficiente para que alcance a cubrir los requerimientos que establece el artículo 90 de la ley federal del Trabajo, pues de crearse dichos organismos con el propósito de que

(11) Chamberlain Neil W. El Sector Laboral. Tipográfica Argentina, 1972 pag. 872.

se alcancen a cubrir dichas necesidades y satisfactores, se estará desvirtuando el contenido de dicho precepto legal.

3.- La visión Marxista del Salario.

Podría argumentarse que la teoría marxista, o hablando en términos más generales el socialismo, en la actualidad ha dejado de tener vigencia, lo cual es lo más alejado de la realidad, pues consideramos que a pesar de la desaparición de la URSS, de la famosa caída del muro de Berlín, la doctrina marxista sigue y seguirá siendo tan vigente como cuando fue ideada por Carlos Marx y Federico Engels.

A pesar de que se diga que ésta teoría ha sido por mucho superada o rebasada, los acontecimientos presentes, como lo es la añoranza que de éste régimen tienen los habitantes de la ex Unión Soviética y, los países que como Cuba y China, entre otros, demuestran que ésta más que una teoría arcaica, es una forma de gobierno viable y además por la que miles de personas en el mundo siguen luchando.

En éste punto, trataremos de explicar lo que para la teoría marxista es el salario; iniciaremos analizándolo en el régimen capitalista, las críticas que le hace Marx al mismo y las diferencias con las definiciones

hasta ahora analizadas, para posteriormente pasar a establecer lo que Marx entiende como salario en un régimen socialista.

Para Carlos Marx, el salario (en un régimen capitalista), es la expresión monetaria del valor de la fuerza de trabajo, la cual es vendida por el obrero asalariado al patrón capitalista; es en otras palabras, un factor que acarrea como consecuencia la explotación a que es sometido el obrero.

La anterior aseveración se fortalece si tomamos en consideración, que después de trabajar durante cierto tiempo el obrero, recibe una determinada suma de dinero en calidad de salario, por la totalidad de su trabajo realizado. Sin embargo, esto no es tan cierto como se aparenta, en virtud, de que únicamente se le retribuye la parte en que se reproduce lo equivalente al valor de la fuerza de trabajo y con la parte restante, se crea plusvalía. El valor de la fuerza de trabajo es determinado por los medios de vida indispensables para la mera subsistencia del obrero y de los miembros de su familia, para la reproducción de la fuerza de trabajo, y es por ello que en su afán de obtener rápidos beneficios y al menor costo, los patrones procuran disminuir el salario por debajo del valor de la fuerza de trabajo. La diferencia entre el valor y el precio de fuerza de trabajo constituye, de acuerdo a Marx, una fuente adicional de la ganancia capitalista.

En la sociedad capitalista, existen dos formas principales de salario: por tiempo y a destajo. El salario por tiempo se paga en relación al tiempo en que funciona la fuerza de trabajo del obrero (hora, día, semana), y otorga al patrón la posibilidad, a pesar de lo que digan las leyes, de alargar la jornada laboral y en consecuencia el grado de explotación, que si bien es cierto las horas que exceden a la jornada normal se pagan en un porcentaje mayor al habitual, no restituyen en forma alguna el desgaste físico que sufre el obrero y que van mermando sus facultades. Con el salario a destajo, el valor de la fuerza de trabajo se paga dependiendo de la cantidad y de la calidad de los artículos elaborados por el obrero, o de las operaciones de producción ejecutadas. En ésta forma de salario se somete al obrero a un desgaste físico "voluntario" y es una forma de encubrir la explotación de los obreros.

En el capitalismo moderno, cuando debido a la utilización de modernas maquinarias, dispositivos automáticos, y en algunos casos con la utilización de robots, se borran las diferencias individuales en el trabajo de los obreros y se aplica con más frecuencia el trabajo por tiempo. Lo característico de esta situación, es que se establecen nuevas formas para determinar los salarios, tendientes a aumentar más la explotación de los obreros, a los cuales Lenin denomina "sistemas científicos" y entre ellos los más utilizados son: el sistema Taylor en

el que la norma de trabajo se calcula partiendo de la máxima tensión de fuerzas del obrero; el sistema Helsi en donde el coeficiente de la remuneración se establece dependiendo de lo que se produce por encima de la norma establecida por el patrón; el sistema de la evaluación analítica de los trabajos en donde el salario es resultante de una compleja estimación por puntos de los diversos tipos de trabajo.

En el marxismo, también encontramos la diferencia entre salario nominal y salario real, entendiendo al primero de ellos como "la suma de dinero que el obrero, por su fuerza de trabajo recibe del capitalista. El salario real es el conjunto de medios de vida y de servicios que el obrero puede comprar con la remuneración monetaria que recibe" (12).

De las anteriores definiciones se desprende que el nivel del salario real depende del monto del salario nominal y del nivel de los precios de los bienes y servicios indispensables para el obrero y su familia, así como de los impuestos que sobre éstos graviten; de lo que resulta que en el mundo capitalista, la tendencia es a que el salario vaya a la zaga del valor de la fuerza de trabajo y a que disminuya el nivel del salario real, siempre con la idea fija de tener la posibilidad de sostener al obrero y su familia, con el propósito de que la especie obrera no

(12) Marx Karl. El Trabajo Asalariado y Capital. Progreso. Moscú, 1977 pag. 28.

desaparezca.

Por el contrario, para el socialismo el salario es una forma de remuneración según el trabajo realizado, aplicada en el sector estatal de la economía socialista; es la remuneración con la que se repone en su valor la parte fundamental de los gastos de trabajo necesario de quienes laboran en la esfera de la producción material y de quienes realizan una labor social útil en la esfera no productiva. La explicación antes dada, la encontramos englobada en la siguiente cita: " Trabajaremos para desterrar esa regla maldita de 'cada uno para sí y Dios para todos', para desterrar la costumbre de considerar el trabajo retribuido de acuerdo con ciertas normas. Trabajaremos para inculcar en la conciencia, en los hábitos y en las costumbres cotidianas de las masas la regla de 'todos para uno y uno para todos', la regla 'de cada cual, según su capacidad, y a cada cual, según sus necesidades', para ir implementando gradual, pero invariablemente, la disciplina comunista y el trabajo comunista "(13).

A diferencia de lo que ocurre en el régimen capitalista, el salario en el régimen socialista no se presenta como forma transfigurada del valor y del precio de la fuerza de trabajo, dado que ésta última, bajo el Marxismo no es una mercancía.

(13) Marx, Engels, Lenin. Sobre el Comunismo Científico. Progreso. Moscú, 1976 pag. 450.

4.- Politica Salarial.

Este punto que nos ocupa, lo consideramos de suma importancia pues conociendo que es una Política Salarial, podremos entender el porqué de la forma y de los montos de los salarios que se aplican tanto en los Estados Unidos, como en México. En términos generales los salarios en ambos países se aplican dependiendo de los efectos de prosperidad o retroceso que sufre cada país en relación a sus industrias, siendo la oferta y la demanda de mano de obra, factores para su determinación.

Lo primero que debe decidir un Gobierno, si se propone planificar la utilización del ingreso nacional, es la parte que corresponderá a las inversiones, lo que ha de gastar en los servicios públicos y lo que conservarán los particulares en calidad de ingresos personales. En la práctica, los gobiernos no tienen poderes absolutos para decidir tales cuestiones, salvo que se traten de países con economía centralizada, por lo que aquellos que tratan de hacerlo sin estar en el supuesto anterior, realizan más una guía que una asignación definitiva. En todo caso, el aumento del propio ingreso nacional, incluso valiéndose de planificación más eficaz, sólo puede determinarse en forma aproximativa. En éste sentido, la Política Salarial deberá concebirse como parte de éste plan más general.

La Política Salarial se basa en la teoría, la cual puede ser, en términos más particulares, la de un

patrón o grupo de patrones, enfrentados con la necesidad de concretar y mantener una fuerza laboral, o puede ser también la política desarrollada de un sindicato o grupo de sindicatos, llevada a cabo mediante negociaciones o concertaciones con uno o varios patrones. La teoría de la negociación de salarios supone, desde luego, una creencia plena de la fuerza laboral organizada, pero pocos sindicatos viven ilusionados con que sea ésta una solución completa para el problema de los salarios.

Así como al empresario le interesa que los factores de producción sean bajos, el obrero está interesado en que sean bajos los precios de los productos, ya que los ingresos reales del obrero, o sea el volumen de la adquisición potencial de los bienes y de los satisfactores, está constituido por la relación entre los ingresos nominales y el costo de la vida.

El conflicto que aquí surge se agranda debido a que los intereses antagónicos en ambas partes provocan además una actitud de oposición. Para el obrero es la única fuente de ingresos, mientras que para el empresario los salarios no son en modo alguno sus únicos costos. Por consiguiente, el obrero apenas si puede compensar una reducción del salario o no la puede compensar en forma alguna; pero el empresario sí puede compensar un aumento de los costos debido al aumento de salarios.

Del análisis de lo hasta aquí expresado, podemos ahora si establecer que, desde nuestro punto de vista, la

Política Salarial puede entenderse en dos formas diversas:

1) Como la totalidad de los medios necesarios para lograr el aumento de los salarios;

2) Como todas aquellas medidas tendientes a mantener los salarios por debajo de los niveles necesarios para procurar una vida decorosa a los obreros, y sujetándolas únicamente a proporcionar los satisfactores más indispensables a los mismos.

En ambos casos, puede o no tener una injerencia directa el Gobierno de un país.

En los Estados Unidos, la política pública consiste en tratar de elevar los recursos de los grupos de menores recursos económicos, pero sujeta a trabas sindicales usadas en la organización y en la negociación con los patrones; en ciertas ocasiones las restricciones gubernamentales pueden extenderse hasta un control directo de los salarios (casos sucedidos en los años 1971, 1973-1974 y 1978-1980). La política gubernamental también abarca salarios mínimos legales, pagos de un 150% más por el trabajo realizado después de las 40 horas semanales, y el compromiso de mantener una ocupación "elevada". También incluye el sostenimiento de oficinas de empleo público, destinadas a mejorar el mecanismo del mercado laboral haciendo así más efectiva la competencia.

Sin embargo, no todo es tan perfecto dentro de

la sociedad norteamericana, pues para nadie es desconocido que tanto los trabajadores de color, como los llamados "latinos", incluidos en éste grupo los mexicanos, están desfavorecidos en el mercado de la mano de obra, en relación con los trabajadores denominados "blancos". Los grupos desfavorecidos tienen en la mayoría de los casos, los empleos más malos de la economía y ganan menos, por hora y por año, en relación con los demás trabajadores; esto es indudable que forma parte de la Política salarial norteamericana, pues no debemos olvidar que desgraciadamente en algunos Estados de la Unión Americana, y sobre todo en determinadas regiones, a pesar de estar en los umbrales del siglo XXI, existe la discriminación racial.

Por lo que hace al caso de México, es de sobra conocido la firma de los famosos "Pactos" que desde finales del cacuchean pasado se han venido celebrando por parte de los obreros y los empresarios, entre otros, con los cuales lo único que se ha controlado es el aumento a los salarios y nunca sobre los precios de los bienes de consumo. No obstante, en ninguno de ellos se había fijado por parte del gobierno federal un tope salarial tan arbitrario e injusto, como el celebrado el día 20 de octubre de 1992, denominado " Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE)" (14).

(14) La Jornada. Payán V. Carlos. Diario. México, D.F., 21 de octubre de 1992.

En nuestro país desde hace ya bastante tiempo, se ha venido solicitando por parte del denominado sindicalismo independiente, el aumento de los salarios. Uno de los más importantes argumentos sostenidos por los obreros para la elevación de los salarios, lo es el relativo al índice del costo de la vida, deducido del aumento de los precios de bienes de consumo y de los propios servicios prestados por el Gobierno; y por consiguiente de la falta de recuperación del poder adquisitivo de los salarios.

Frente a estos argumentos, no son los empresarios, sino el propio Gobierno, en virtud del tope salarial que tiene establecido, el que trata de desvirtuar los argumentando en primer lugar que un aumento en los salarios se trasladaría a los precios de los productos, con lo cual no sólo desaparece total o parcialmente el alza originalmente logrado del salario real, sino que también existe el peligro de una "escalada de precios y salarios", que fácilmente puede desembocar en un proceso inflacionista. Estos argumentos se presentan generalmente junto con otros en los que afirma la imposibilidad de soportar salarios más altos. Con el argumento de la exportación se señala que se dificultaría la misma con los aumentos de costos y que ello resulta perjudicial para la balanza de pagos y el valor de la moneda en el exterior. El argumento de la formación de capitales trata finalmente de probar que la financiación de las inversiones es efectuada

en casi toda su totalidad por motivo de los ingresos altos. Al imponerse aumentos de salarios a costa de éstos ingresos altos, se sigue argumentando, se pone en peligro la formación económica del capital y el incremento de la productividad, lo que en última instancia redundaría en perjuicio de los propios trabajadores.

No se trata aquí de presentar argumentos y replicar y contrarreplicar en base a ello, sino el de conciliar esta serie de consideraciones contradictorias y creemos que una forma de lograrlo es aplicando una estrategia de desarrollo que tenga como objetivo primordial no la consecución de determinada tasa general de crecimiento económico, sino el mejoramiento de la situación de los grupos con ingresos bajos, y que se funde en políticas destinadas a alcanzar este objetivo, que impulsen el desarrollo económico de la Nación, en lugar de desalentarlo.

Al efecto, la Organización Internacional del Trabajo ha propuesto entre otras, las siguientes medidas, que en forma resumida se presentan:

"a) una redistribución de los ingresos mediante medidas tributarias y de otra índole, encaminadas a favorecer a las clases de más bajos recursos;

b) medidas encausadas a aumentar la producción y los ingresos en el sector rural;

c) el mejoramiento de la competitividad en el

mercado mundial en relación al aumento de la productividad y no por causa de los bajos salarios;

d) coordinar la producción con la finalidad de aumentar los ingresos de la clase trabajadora, a una tasa más elevada que la del crecimiento económico global; y

e) reducir las presiones inflacionarias generadas por el incremento de los gastos de desarrollo" (15).

En términos generales esta propuesta de desarrollo coincide con la estrategia encaminada a satisfacer las necesidades esenciales adoptada por la Conferencia Mundial del Empleo, organizada por la OIT en 1976.

Podemos concluir que la Política pública en materia de salarios es una cuestión práctica y exige un amoldamiento de doctrinas, haciendo hincapié en los elementos que parezcan más importantes en ese momento. Dentro de la práctica que el mundo ha tenido que implementar para aplicación de las políticas salariales, podemos mencionar los siguientes programas:

1) Influencia que los gobiernos ejercen en los salarios mediante llamamientos a las partes interesadas y tratando de persuadirlas a que obren de determinada manera. Un ejemplo de éste tipo de programa lo tenemos en la creación del Consejo de Estabilidad de Salarios y Precios,

(15) cfr. Organización Internacional del Trabajo, opus cit pag. 141.

creado en 1974 por el Congreso de los Estados Unidos, en el que el Consejo evaluaba los posibles efectos inflacionarios de la política económica del gobierno y de las actividades del sector privado;

2) Celebración de consultas periódicas a través de mecanismos tripartitos instituidos en el plano nacional en las que no se adoptan decisiones definitivas sobre salarios, ni se fijan directrices definitivas, sino que se espera que el intercambio de puntos de vista influya sobre la conducta de las empresas y los sindicatos. Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en Australia, en donde es práctica común que los sindicatos sometan sus reivindicaciones salariales a la Comisión Mixta de Salarios y Precios, integrada por representantes del Estado y de los organismos de los empleadores y de los trabajadores;

3) Intervención directa del Gobierno en la fijación de los salarios y/o de los precios de los bienes de consumo, en donde el Gobierno negocia con las centrales sindicales y las organizaciones de los patrones a fin de que se moderen voluntariamente los aumentos de salarios para que éstos sean compatibles con su política de estabilización económica, pero manteniendo siempre el principio de la celebración de acuerdos voluntarios. Un ejemplo de ello se presenta en países como Finlandia, Noruega, Irlanda, Reino Unido y, Países Bajos;

4) Control legal y directo sobre los salarios por parte del Estado y la aplicación de sanciones por todo

creado en 1974 por el Congreso de los Estados Unidos, en el que el Consejo evaluaba los posibles efectos inflacionarios de la política económica del gobierno y de las actividades del sector privado;

2) Celebración de consultas periódicas a través de mecanismos tripartitos instituidos en el plano nacional en las que no se adoptan decisiones definitivas sobre salarios, ni se fijan directrices definitivas, sino que se espera que el intercambio de puntos de vista influya sobre la conducta de las empresas y los sindicatos. Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en Australia, en donde es práctica común que los sindicatos sometan sus reivindicaciones salariales a la Comisión Mixta de Salarios y Precios, integrada por representantes del Estado y de los organismos de los empleadores y de los trabajadores;

3) Intervención directa del Gobierno en la fijación de los salarios y/o de los precios de los bienes de consumo, en donde el Gobierno negocia con las centrales sindicales y las organizaciones de los patrones a fin de que se moderen voluntariamente los aumentos de salarios para que éstos sean compatibles con su política de estabilización económica, pero manteniendo siempre el principio de la celebración de acuerdos voluntarios. Un ejemplo de ello se presenta en países como Finlandia, Noruega, Irlanda, Reino Unido y, Países Bajos;

4) Control legal y directo sobre los salarios por parte del Estado y la aplicación de sanciones por todo

aumento que excede de los límites fijados al efecto. El control puede constituir simplemente en la prohibición de indexar salarios más elevados, hasta la imposición de ciertos montos máximos para los aumentos, e incluso hasta una congelación general de salarios. La característica de éste tipo de programas es que dichas disposiciones tengan una vigencia relativamente breve. Ejemplo de lo anterior lo fue la congelación general de precios y salarios impuesta en 1971 en los Estados Unidos por un periodo de 90 días. Este tipo de programa es el que más se acerca al implementado en la actualidad en nuestro país, sin que ello quiera decir que sea exactamente el mismo, pues de ser así, se estaría aplicando erróneamente.

CAPITULO II
ANTECEDENTES DEL SALARIO

- 1) Los Fisiócratas
- 2) Antecedentes del Salario en E.U.A.
- 3) Antecedentes del Salario en México
- 4) Ley Federal del trabajo de 1931
- 5) Ley Nacional de recuperación Industrial (Industrial Recovery Act, N.I.R.A.) de 1933
- 6) Ley Federal del Trabajo de 1970
- 7) Reformas en la ley Federal del Trabajo de 1980.

CAPITULO II
ANTECEDENTES DEL SALARIO.

En éste segundo capítulo, el objetivo es proporcionar una visión histórica del salario, y para ello iniciaremos analizando la teoría fisiocrática, la cual consideramos es el punto de partida del salario visto como retribución hecha al trabajador, sus expositores y las subteorías que sobre el salario la misma realiza; continuaremos con el estudio de los antecedentes salariales en E.U.A., tomando en consideración en todo momento, que para referirnos al salario en norteamérica, necesariamente se deben destacar las luchas que por el derecho a constituir sindicatos realizaron los obreros; por lo que hace a los antecedentes salariales en México, tomaremos como punto de partida la recopilación de las Leyes de Indias y culminaremos con las diferentes leyes locales que sobre materia del trabajo se dictaron en la época post-revolucionaria; posteriormente analizaremos lo que para la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1931 se entendía por salario en general y salario mínimo, para de ésta manera encontrar las diferencias con la legislación actual; en el punto siguiente se realizará un estudio de la que consideramos la primera ley general que sobre cuestión laboral y concretamente sobre salarios mínimos se crea en los Estados Unidos en 1933, para concluir con un análisis de la actual Ley laboral de México de 1970 y las reformas

hechas a la misma a partir de 1980.

1) Los Fisiócratas.

Consideramos importante el iniciar el presente capítulo con el análisis de la doctrina fisiocrática, ya que desde nuestro punto de vista, en ella se encuentra el origen de las teorías salariales que han imperado a lo largo de los años hasta nuestra actualidad, teorías a las que no ha escapado ninguno de los países que se analizan en el presente trabajo.

La escuela fisiocrática surge en el siglo XVIII en Francia y entre sus principales expositores encontramos a François Quesnay, quien fue su principal exponente; Victor Riqueti, Mercier de la Riviere, Michel-Etienne Turgot, Dupont de Nemours y, Vincent de Gournay.

Esta escuela de la fisiocracia, que significa "gobierno de la naturaleza", dividía su teoría en tres rubros: orden natural, producto neto y distribución (los primeros en utilizar éste término) y circulación de las riquezas. Con ellas trataban de demostrar que el individuo actuando libremente, por sí sólo lograría su bienestar que necesariamente coincidiría con el de los demás.

Para esta doctrina, la política económica se divide en tres partes: el comercio (al cual consideran

estéril, al partir del supuesto de que al combinarse dos cosas iguales o equivalentes, no se ha agregado nada), reconociéndolo sin embargo como un mal necesario; la intervención del Estado en la economía (sujetándolo a respetar las normas del orden natural) y; el impuesto único (que debería ser pagado por los propietarios de la tierra, ya que consideraban a la agricultura como la única actividad productiva).

Por nuestra parte, únicamente retomaremos de la doctrina fisiocrática lo referente a la "distribución" que es la parte de su teoría que trata, entre otras cosas, de los salarios; realizándolo a través de las teorías que para tal efecto elaboraron.

La primer teoría que elaboraron los fisiócratas es la denominada Del Salario de Subsistencia, con la que tratan de demostrar que a largo plazo, los salarios tienen que tender hacia la suma necesaria para el mantenimiento del trabajador y su familia; toma como referencia hipotética la disminución de la mano de obra provocada por la existencia de un nivel de subsistencia inferior al requerido, lo que provocaría el incremento de la mortalidad infantil y la suspensión de bodas entre otras cuestiones, lo que se traduciría en la reducción de la oferta de la mano de obra, y acarreando con ello un incremento en el salario.

Se considera que ésta teoría ayudó a demostrar la influencia fundamental que cuestiones como la natalidad

y la salud, ejercían sobre el nivel del salario en la época en que se realizó.

A principios del siglo XIX, se desarrolla una nueva teoría conocida como Teoría del Fondo de Salarios, que establece que los salarios son determinados por la relativa magnitud de la población laboral o del capital total (o cierta parte de éste) con que cuenta un país. Al hacer referencia al capital social, menciona que el mismo puede ser entendido en tres formas:

- a) el que comprende el total; incluso las fábricas y maquinarias;
- b) la existencia de los bienes de consumo que están a disposición para ser distribuidos entre los trabajadores y;
- c) la suma de dinero que los empresarios están preparados a gastar en los salarios.

En realidad esta teoría es una continuación de la anterior y su debilidad consistió, al decir del economista Rothschild en "mirar los bienes que están a disposición del consumo como acumulación fija y realizada en el pasado, en lugar de mirarlos como una función de la producción del presente y que depende de como es usado el trabajo productivo" (1).

(1) Rothschild K. W. Teoría de los Salarios. Aguilar. España, 1957, pag. 14.

La tercera y última, es la teoría de la Productividad Marginal, que como las anteriores está fundada en supuestos muy específicos.

Mientras que la teoría de la subsistencia no se preocupaba por la demanda de trabajo, ésta abandona lo relativo a la oferta y establece que los salarios se determinan casi exclusivamente por las condiciones de la demanda, las cuales funcionan en un mercado de trabajo y de bienes en regímenes de competencia perfecta, con absoluta ausencia de las ventajas de negocios similares.

Estas teorías evidentemente que han influido en las políticas salariales que se siguen tanto en E.U.A. como en México, de ahí nuestro interés en exponerlas en éste apartado.

2) Antecedentes del salario en E.U.A.

Para entender mejor el proceso de reconocimiento del salario llevado a cabo por los trabajadores norteamericanos, es indispensable e inevitable hacer referencia a la creación de los sindicatos obreros, cuya razón de ser se desprendía del hecho de que la mayoría de los trabajadores en norteamérica eran inmigrantes de los más diversos orígenes y que además estaban acostumbrados al trabajo rudo y al pago de un salario ínfimo, creando con

ello una competencia entre los mismos obreros y benéfica únicamente para los patrones.

Los primeros intentos de sindicalización se presentan en la década de 1790, en la que organizaciones artesanales de carpinteros, sastres y zapateros de la Costa este de Estados Unidos, inician negociaciones con los patrones tendientes a regular los salarios y las horas de trabajo, así como la afiliación obligatoria mediante la denominada cláusula de exclusión de ingreso (Close shop).

Con el transcurso del tiempo, éste tipo de organizaciones fueron proliferando y se unieron entre sí para dar origen a trade-uniones o uniones de sindicatos de oficios, que en determinados momentos cooperaban entre sí para formar un frente común contra los patrones. Dentro de sus instrumentos de lucha destacan la utilización de la Huelga y el boicot como formas de alcanzar sus objetivos, lo que en 1836, en la Ciudad de New York, hace que se consideren culpables por un jurado a los trabajadores integrantes de la Sociedad de Jornaleros de Sastrería, de restringir el libre comercio en virtud de no querer trabajar por los salarios que recibían, sentencia que es lograda echar abajo debido a la movilización y publicidad que sobre ella hicieron los trabajadores. En 1837 y debido a la crisis económica que imperaba en el país, el movimiento obrero desaparece, para resurgir con el advenimiento del oro en el Estado de California, debido al

incremento de los precios que ello motivó.

En su lucha por el salario, el movimiento obrero norteamericano obtiene una nueva victoria en 1842, al decretar un Juez de Massachusetts en el caso *Commenvealt vs. Hunt*, que no era ilegal que una unión o un sindicato obrero se declarara en huelga para la obtención de mejores salarios.

Durante la guerra civil norteamericana, surgen importantes organizaciones obreras. En 1886 nace la Unión Nacional del Trabajo, que luchaba por una jornada de 8 horas y el pago de un salario más elevado, organización que se disgrega en 1872. En el año de 1869 surge la denominada "Caballeros de San Crispín", la cual con motivo de la drástica reducción de los salarios y la introducción de las maquinas, desaparece al cabo de 10 años. Sin embargo la más importante organización de esa época lo es "La Orden de los Caballeros del Trabajo" creada en 1869 que incluye entre sus filas a obreros de todos los oficios, llegando a convertirse en un verdadero movimiento nacional, que sin embargo en 1900 desaparece. Al término de la guerra civil surge en 1886 la "Federación Norteamericana del Trabajo" (A.F.L.) y en 1912, "Los Obreros del Mundo" que al igual que todas las anteriores, incluían entre sus objetivos la conquista de mejores salarios.

Como se desprende de todo lo anteriormente narrado, los patronos en todo momento se oponían a la

organización obrera y a todo intento de arbitraje por parte del Gobierno Federal. No recurrían a él más que en casos muy graves y lo utilizaban en dos formas:

a) en forma preventiva, mediante cláusulas particulares insertadas en los contratos de trabajo y;

b) en forma represiva, mediante órdenes judiciales denominadas "mandamientos judiciales".

Las cláusulas antisindicalistas en los contratos, eran frecuentes y los obreros las denominaban cláusulas "perro amarillo" (yellow dog) que prohibían a los trabajadores ingresar a un sindicato y participar en cualquiera de sus actividades; si no la respetaban, los trabajadores eran separados del trabajo argumentando que había sido roto el contrato de trabajo y podía ser condenado además a pagar daños y perjuicios. Los mandamientos judiciales se utilizaban en caso de huelga y consistían en órdenes que un juez dictaba en contra de una persona determinada o cualquier persona, para prohibirle realizar un acto cualquiera, que pudiera poner en peligro la propiedad o interés del solicitante (que en estos casos siempre era el patrón).

Sin embargo la movilización obrera hace que tras varios proyectos infructuosos, el Congreso Americano dicte una primera Ley en 1898 que prohíbe el empleo de la cláusula "perro amarillo" en los contratos de trabajo de los ferroviarios e instituyó un procedimiento de conciliación y de mediación entre las partes. En 1914 el

Congreso aprueba la " Ley Clayton " o Carta Magna del Trabajo, que entre otras cosas, refiere Paradis, establecía que " el trabajo desempeñado por un ser humano no es una mercancía o artículo de comercio " (2). A pesar de lo anterior, en 1919 los obreros sufren una nueva embestida por parte de los patrones, y en base al denominado " Plan Americano " que operaba en la época, se instituye la cláusula open-shop con la cual se establece la libre contratación de los obreros por parte de los patrones, además de la utilización de las denominadas "listas negras", logrando con todo ello la desarticulación de la mayoría de los sindicatos y, en consecuencia, la disminución de los salarios.

Un paliativo a la situación imperante lo viene a ser la promulgación en 1926 de la Ley del Trabajo Ferrocarrilero (Reilway Labor Act), que establece el principio de que las relaciones obreras serían reguladas por acuerdos escritos, obligando a las compañías y sindicatos a participar en conferencias comunes con el propósito de discutir sus diferencias y llegar a una negociación, además de reconocer el derecho de los trabajadores a ingresar al sindicato que eligiesen, y reconoció además " como organización habilitada para negociar a aquella que agrupe la mayor parte de los

(2)Paradis A. Adrian. Historia del Movimiento Obrero en los Estados Unidos. Limusa-Wiley. México, 1968 pag. 70.

empleados de la unidad escogida como cuadro de negociación"
(3).

Sin embargo, como se observa, esta fue una Ley emitida en favor de un sector determinado, lo cual no ayudaba en mucho a aliviar la situación de depresión económica que imperaba, la cual traería con posterioridad la implementación de la política del " New Deal " o Nuevo Trato, a la cual haremos referencia en el punto cinco del presente capítulo.

3) Antecedentes del Salario en México.

Los antecedentes más remotos que sobre el salario existen en México, consideramos que los encontramos a partir de la denominada " Recopilación de las Leyes de Indias " que hacían referencia a él en los términos siguientes:

1.- La Ley X, título VII, libro VI, de la recopilación de Indias, del 8 de julio de 1576, dictada por Felipe II, que establecía que el salario debería ser entregado en efectivo al trabajador, y en presencia de alguna persona que diera fe de ello, con el propósito de evitar fraudes.

(3) Crozier Michel. El Obrero en U.S.A. Ediciones Dinos S.L. España, 1960 pag. 53.

2.- El aseguramiento de un salario mínimo, lo encontramos en la disposición dictada por el Conde de Monterrey, en el año 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los naturales que trabajaban en las minas consistente en " real y medio por día, o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido " (4).

3.- La real cédula de 1606, al hacer referencia al séptimo día, establecía que el mismo fuera pagado en efectivo, no en especie, y que fuese el día domingo.

4.- La Ley IX, título VI, libro XI, del 20 de abril de 1608, que ordenaba que el salario de los mineros fuera entregado los sábados por la tarde; emitida por Felipe III.

5.- Ley VII, título XIII, libro VI, del 26 de mayo de 1609, de Felipe III, que declaró perdido el salario pagado en artículos como vino, chicha, miel, o yerba del paraguay, sancionando además al español que lo hacía.

Sin embargo, no por la existencia de estas disposiciones legales, podemos decir que las mismas se aplicaban, pues como es de sobra conocido, los españoles las evadieron y " las leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo se convirtió con el paso del tiempo, en sólo una

(4) cfr. De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 8a. ed. Porrúa. México, 1991 pag. 287.

reliquia histórica " (5).

Por lo que hace a la época de la Independencia de México, no se encuentra alguna disposición relativa a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores de manera expresa, en algún bando o reglamento. Así por ejemplo en los " Sentimientos de la Nación o 23 puntos ", elaborados por José María Morelos y Pavón, el día 14 de septiembre de 1813, en el punto 12 se hacía referencia a aumentar el jornal del pobre mediante leyes que emitiese el Congreso.

La Constitución de 1857 recoge, aunque en forma mínima, el sentir de los Diputados Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, y establece en su artículo 5 que sólo se estaba obligado a prestar un trabajo personal mediante retribución y de manera voluntaria; artículo que con posterioridad dio origen al artículo 123 de la Constitución de 1917.

Siguiendo con esta cronología, tenemos que al triunfo del Presidente Juárez sobre la intervención francesa en el país, un ejemplo claro de la situación que guardaban los salarios de los obreros nos la proporciona Gastón García Cantú (citado por Nestor de Buen) al mencionar que "en las fabricas, con una jornada de aproximadamente once horas, el salario variaba entre 18 y 75 centavos diarios. A propósito de los sistemas seguidos

(5) De Buen L. Nestor. opus cit. pag. 288.

por los industriales, un grupo de trabajadores denunciaba en el Hijo del Trabajo, lo siguiente: obtenían empleos si eran buenos cristianos. De su raya semanal se les descontaba: 2 reales para la sociedad católica, un real para el enverjado del atrio del sagrario de la catedral; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde - encendida a la hora de su muerte - ; un real y medio para el mes de María; uno y medio reales para el de San José; medio real para las necesidades de la iglesia; medio real para la misa de la capilla de la fábrica; media y cuartilla para el santo sepulcro y tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión" (6); por lo que con tanto descuento religioso, era ínfimo, o nulo, el salario que recibía el trabajador.

Una auténtica visión de reglamentación obrera que encontramos en la época pre-revolucionaria, la hayamos en el programa del Partido Liberal Mexicano, presidido por Ricardo Flores Magón, proclamado en San Luis Missouri, Estados Unidos. En el capítulo destinado al "capital y trabajo" (puntos 21 a 33 del programa), al referirse al salario lo hace en los puntos y forma siguiente:

" ...

21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los

(6) De Buen L. Nestor. opus cit. pag. 298.

salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en la que éste salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

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

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

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

33. Hacer obligatorio el descanso dominical"

(3).

La concepción de las ideas magonistas en la

(7) Duffy Turner Ethel. Ricardo Flores Magón y el Partido Liberal Mexicano. Ed. Erandil. Gobierno del Estado de Michoacán. 1960, pags. 36 y 55.

Revolución mexicana es innegable, no sólo en la cuestión agraria vía el zapatismo, sino también en la cuestión laboral, las cuales quedaron plasmadas de alguna manera en el artículo 123 de la Constitución de 1917, a pesar de que Flores Magón en esa etapa se encontraba privado de su libertad en los Estados Unidos.

El referido artículo 123 Constitucional, fue aprobado el día 13 de enero del mismo año, y en su texto original instituyó de manera formal el salario mínimo, al cual definía como el que deberá disfrutar el trabajador y 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; declarando como autoridades competentes para determinarlos a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo que existían en cada Municipio, y subordinadas a una Junta Central de Conciliación Estatal.

En sus diferentes fracciones, establecía además cuestiones tales como la inembargabilidad del salario, su igualdad respecto de labores similares, forma de pago, y la prohibición de realizar un pago inferior al mínimo establecido, entre otras.

Con el transcurso del tiempo, el texto original sufrió diversas reformas y entre ellas destaca la del 21 de noviembre de 1962 que estableció la creación de tres tipos diferentes de salario mínimo (general, profesional y de

campo), además de la modificación al sistema para la determinación de los mismos por zonas económicas y no por municipios. Por lo que hace a las legislaciones locales que en materia de salario se promulgaron en la época, entre las más importantes tenemos:

a) Ley de Manuel Aguirre Berlanga, expedida en el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914, que establece entre otras cosas, un salario diario mínimo general de \$1.25; para los mineros de \$2.00 y para los trabajadores de campo de sesenta centavos. Dispuso que el salario fuese pagado en moneda de curso legal necesariamente.

b) Ley de Cándido Aguilar, expedida en Veracruz el 4 de octubre de 1914, que consignaba salarios similares a los anteriormente citados.

c) Ley de Eulalio Gutiérrez, expedida en el Estado de San Luis Potosí el 15 de septiembre de 1914, la cual estableció un salario mínimo general de setenta y cinco centavos diarios y de \$1.25 diarios para los trabajadores mineros; pago en efectivo, inembargabilidad del salario, y como innovación la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.

4) Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para la promulgación de esta Ley, que fue el primer ordenamiento que sobre la materia dictó el Congreso

de la Unión, fue necesario reformar el texto original del artículo 123 de la constitución, ya que el mismo facultaba en su parte introductoria a las legislaturas locales a expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada entidad federativa; y en su fracción IX se refería al organismo encargado de la fijación de los salarios (comisiones especiales formadas en cada municipio, y subordinadas a una Junta Central de Conciliación estatal).

En 1930 el entonces presidente Emilio Portes Gil envió una iniciativa al Congreso de la Unión, con la finalidad de reformar la fracción X del artículo 73 y el proemio del artículo 123 constitucionales, con el propósito de que el Congreso de la Unión tuviese la facultad exclusiva de emitir leyes sobre materia de trabajo.

Correspondió al Presidente Pascual Ortiz Rubio la promulgación de esta Ley Federal del Trabajo, el día 18 de agosto de 1931, la cual contó con 685 artículos, diseminados en once títulos, además de catorce artículos transitorios.

En lo referente al salario, esta ley lo regulaba y definía en la forma siguiente:

" artículo 84.- salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo.

artículo 86.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del mismo, entendiéndose que para

trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, correspondiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificar, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.

artículo 95.- El salario es la base del patrimonio del trabajador y, como tal, no es susceptible de embargo judicial o administrativo, ni estará sujeto a compensación o descuento alguno fuera de lo establecido en el artículo 91(*).

Los patrones no estarán obligados a cumplir una orden judicial o administrativa relativa a embargo o secuestro de salarios de sus trabajadores, quedando estrictamente prohibidos los descuentos por tales conceptos.

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

(*) se refería a las deudas contraídas con el patrón.

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

artículo 100.- El salario mínimo no podrá ser objeto de compensación o descuento " (8).

Se hace la transcripción de los anteriores artículos con el propósito de que se observen las diferencias que con sus correlativos actuales existen; en forma salteada, en virtud de que los no expuestos son semejantes a los que nos rigen en la vida presente, haciendo resaltar que en virtud de lo que establecía dicho ordenamiento laboral, el trabajo era considerado como una mercancía.

Ahora bien, por lo que hace al artículo 95 antes citado, cabe agregar que el mismo fue reformado para estar acorde con el artículo 77 de la Ley Orgánica de la Tesorería de la Federación, de 30 de diciembre de 1932, que establecía que era legal el embargo del salario, como excepción a lo establecido en la Ley Federal del trabajo, siempre y cuando el mismo no excediera de la cuarta parte del sueldo y siempre que quedara libre de él cuando menos

(8) Legislación sobre el Trabajo. Tomo I. 5a. ed. Ediciones Andrade. México, 1958, págs. 94 y sigs.

la cantidad que se hubiese fijado como salario mínimo.

En su artículo 414 la Ley Federal del trabajo seguía los lineamientos prescritos por la Constitución para la fijación de los salarios mínimos (Comisiones especiales municipales subordinadas a las juntas centrales estatales), que eran organismos de integración tripartita con un mínimo de 2 representantes del sector obrero y patronal, bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal. Estas comisiones se formaban los años impares y su resolución sobre los salarios regía por un periodo de dos años. Sin embargo la autonomía de dichas comisiones dio como resultado que la fijación del salario mínimo no fuera practicada en la mayoría de los municipios del país, por lo que la ley fue reformada el 4 de noviembre de 1933 con el propósito de facultar a las Juntas Centrales Estatales para fijar el salario mínimo cuando las comisiones no se constituyeran o no cumplieren con su cometido, además de poder revisar las resoluciones que emitiesen estas, lo cual evidentemente era una clara violación al principio de libertad de los municipios, pero que se supone se hacía con el propósito de lograr el cumplimiento de la ley federal y la seguridad de la implementación del salario mínimo, lo cual fue de todas formas imposible de lograr, por lo que en noviembre de 1962 se modificó nuevamente la ley y se instituyó el sistema de determinar el salario mínimo mediante el establecimiento de zonas económicas en que es dividida la República Mexicana.

En virtud de que con el transcurso de los años la Ley dejó de estar acorde con la realidad del país, dejó de tener vigencia el 30 de abril de 1970 y en su lugar se creó una nueva legislación laboral.

5) Ley Nacional de Recuperación Industrial (National Industrial Recovery Act, N.I.R.A.) de 1933.

Con motivo de la grave crisis que se vivía en los Estados Unidos de América, surgida a partir de 1929, el Presidente Franklin D. Roosevelt trató de impulsar medidas económicas tendientes a disminuirla, mediante la implementación del programa del " New Deal " o Nuevo Trato, con el propósito de poner en movimiento la economía nacional, eliminar la competencia ruinosa y la sobreproducción imperante, proponiendo para ello a las industrias la imposición a sí mismas de un reglamento a cambio de autorizarles la elevación de los precios de los productos y obtener una utilidad razonable.

Este proyecto político se impulsó con la asignación de tres mil trescientos millones de dólares como partida a utilizar en la construcción de obras públicas, con el objeto de estimular la economía y lograr la creación de nuevas fuentes de empleo.

Por lo que hace a la cuestión laboral, el Presidente expidió el 16 de junio de 1933, la Ley Nacional

de Recuperación Industrial (N.I.R.A. según sus siglas en inglés) y se le considera el primer acto legislativo de aquella época en norteamérica. Con la promulgación de esta Ley por primera vez se utilizó el poder del Gobierno Federal para apoyar y estimular la sindicalización obrera con el propósito de restituir la ocupación y el poder adquisitivo del salario de los trabajadores.

La Ley estipulaba además, que en cada división de comercio e industria existiera un comité representativo de los obreros y del público con el propósito de elaborar y adoptar un Código que sería observado por todos los firmantes. Este acuerdo sería publicado con la exhibición del emblema de la Oficina de Administración Nacional de Recuperación (National Recovery Administration, N.R.A.), en las empresas o compañías firmantes.

La más famosa disposición de esta Ley, y la más importante para el presente trabajo de investigación, fue la fracción 7(a) que estipulaba que cada Código Industrial N.R.A. elaborado por un Comité y signado por una empresa debería contener las disposiciones siguientes:

a) Que los empleados podrían unirse y hacer convenios colectivos con la empresa por medio de sus propios representantes, sin intervención de cualquier otra persona.

b) Que a ningún empleado nuevo se le impediría

ingresar a un sindicato laboral que él eligiese, ni se le podría obligar a ser miembro de un sindicato de empresa (denominados sindicatos amarillos).

c) La obligación de los patrones de pagar el salario mínimo y cumplir con las horas máximas de trabajo y demás condiciones de empleo establecidas en el Código adoptado por la industria.

Por lo que hace a esta disposición sobre el salario mínimo, los mayores obstáculos los encontramos por parte de la Federación Americana del Trabajo (American Federation Labor - A.F.L. -) que se resistía a abandonar " su principio de sagrado voluntarismo " (3), siendo curioso que esa actitud partiera de una organización sindical obrera.

En agosto de 1933, el Presidente Roosevelt creó la Junta Nacional Laboral (National Labor Board - N.L.B. -), designando como presidente de la misma al Senador Robert F. Wagner, con el propósito de mediar en las diferencias que surgieran entre los patrones y los obreros con motivo de la aplicación de la Ley. Esta Junta desaparece en 1934 al surgir a iniciativa del mismo Presidente la Junta Nacional de Recuperación Industrial, dependiente de la Administración Nacional de Recuperación

(9) cfr. Pelling Henry. El Sindicalismo Norteamericano. Tecnos, España, 1961 pag. 198.

(N.R.A.) pero heredando los problemas de la anterior Junta, en virtud de que no contaba con los mecanismos necesarios para hacer cumplir sus resoluciones; teniendo que recurrir para ello a la N.R.A. o pedir al Departamento de Justicia ejercer acción legal contra el infractor, que podía ser un sindicato obrero o un patrón.

En febrero de 1935, un Juzgado de Distrito determinó en el Juicio Wierton, que la fracción 7(a) de la Ley Nacional de Recuperación Industrial era anticonstitucional y, en mayo del mismo año la Suprema Corte de Justicia declaró nula la Ley (Juicio Shechter), por considerarla contraria a las leyes antimonopolistas.

Al ser declarada anticonstitucional la N.I.R.A., los legisladores simpatizantes del movimiento obrero elaboraron una nueva legislación denominada Ley Nacional de Relaciones Laborales o " Wagner Act " en honor a su principal promotor (el Senador Robert Wagner), que volvió a declarar vigente la cláusula 7(a), lo cual provocó que nuevamente los patrones pidieran que se declarara su anticonstitucionalidad.

La resolución a éste problema fue emitida en 1936, y la Suprema Corte emitió su fallo en el sentido de declararla apegada a la Constitución por considerarla legal y reconociendo expresamente la facultad del congreso para reglamentar las condiciones de trabajo en el país.

En realidad, como queda demostrado, consideramos

que esta nueva Ley fue únicamente la ratificación de las disposiciones de la N.I.R.A., por la que tanto había presionado la clase obrera norteamericana, que " después de más de 100 años de lucha era libre para unirse y entrar en convenios colectivos con las empresas y sus derechos estaban asegurados por el más alto tribunal del país " (10), como lo estaba también su derecho a obtener un salario acorde con el trabajo desempeñado.

6) Ley Federal del Trabajo de 1970.

Este nuevo ordenamiento laboral, que es el que nos rige actualmente en nuestro país, fue expedido por el Congreso de la Unión el día 23 de diciembre de 1969; promulgado el día 23 de diciembre del mismo año por el Ejecutivo Federal y, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril y entrando en vigor hasta el 1 de mayo de 1970.

Inicialmente esta Ley estuvo integrada por 16 títulos, 74 capítulos y 890 artículos, más 12 transitorios.

Por lo que hace a los salarios, éste ordenamiento laboral hacía referencia a ellos en sus artículos del 82 al 97, siguiendo para ello los lineamientos determinados en la Constitución General de la República.

(10) Paradís A. Adrian. opus cit. pag. 132.

El salario general era y sigue siendo contemplado en el artículo 82, el cual no ha sufrido variación alguna desde la iniciación de la vigencia de la Ley, en virtud de que lo continúa refiriendo como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

En relación al salario mínimo, el cual contempla en los artículos 90 a 93, adopta tres modalidades para determinarlo:

- a) salario mínimo general
- b) salario mínimo profesional y;
- c) salario mínimo de campo.

Para estos tres diferentes tipos de salario mínimo, su monto se determinaría dependiendo de la variabilidad del costo de la vida y bianualmente, según lo estipulaba el artículo 570. Dentro de las características salariales al momento de la entrada en vigor de la Ley, encontramos las siguientes:

1.- El salario mínimo es la cantidad menor entregada a un trabajador, en efectivo, por los servicios recibidos por un patrón en una jornada de trabajo.

2.- Los salarios mínimos generales eran aplicables a todos aquellos trabajadores que laboraban en la zona económica para la cual fueron determinados.

3.- Los salarios mínimos profesionales se aplicaban a los trabajadores de la rama industrial o del comercio, profesión, oficio o actividad para los que se

hayan instituido.

4.- Los salario mínimos del campo se fijaban en atención de las necesidades de los trabajadores agrícolas.

5.- Las zonas económicas podían estar constituidas por municipios de una o más entidades federativas.

6.- Los salarios mínimos eran fijados cada dos años, comenzando a regir a partir del 1 de enero de los años pares.

Mediante reformas hechas al artículo 570 y publicadas en el Diario Oficial el 20 de septiembre de 1974, se determinó que los salarios mínimos fueran fijados cada año, y comenzando a regir a partir del 1 de enero del año para el que fueron estipulados.

El organismo encargado de fijar el monto que a cada salario debería asignarse, era la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual era regulada en los artículos del 551 al 562; además contemplaba la existencia de Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, las cuales tenían la atribución de fijar los salarios mínimos generales y profesionales de sus zonas económicas, poniéndolos a consideración de la Comisión Nacional, según lo establecía el artículo 569.

Por lo que hace a la forma en que estaban integradas tanto la Comisión Nacional como las Comisiones Regionales, así como el procedimiento a seguir ante ellas,

se regulaba en los artículos del 55 al 574.

Esta nueva disposición legislativa evidentemente que fue un avance en el largo camino de la defensa de los intereses obreros, sin embargo, como todas las leyes, es perfectible y con el transcurso del tiempo ha sufrido innumerables reformas en su contenido.

7) Reformas en la Ley Federal del Trabajo de 1980.

Como se manifestó anteriormente, la Ley Federal del Trabajo desde su entrada en vigor en 1970, ha sufrido varias reformas en sus preceptos, y dentro de ellas las más importantes, indudablemente lo son, las que entraron en vigor a partir del primero de mayo de 1980, las cuales fueron únicamente en cuanto al procedimiento a seguir en los conflictos o juicios ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y/o de Conciliación y Arbitraje; introduciendo además en el título sexto un capítulo XVII, denominado "Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley", publicadas en el Diario Oficial el 20 de octubre del mismo año.

A partir del año de 1980, se ha dado el fenómeno de hacer referencia a las modificaciones sufridas por la Ley, encuadrándolas como anteriores o posteriores a la

reforma procesal, siendo esta "división de hecho", la que nos permite adentrarnos en las reformas a partir del multicitado año de 1980.

Por lo que hace al salario, tenemos que la primera reforma la encontramos en el artículo 97 fracción III, en donde se determina que el salario mínimo es objeto de descuento cuando se trate de realizar pagos de abonos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), así como en el artículo 110 en su fracción III; artículos 136, 141 fracciones IV, V y VI además del 143, que se refieren al porcentaje que sobre el salario de los trabajadores deben aportar los patrones al Fondo Nacional de la Vivienda, destino de los fondos aportados, así como la integración que para efectos del Fondo de Vivienda tiene el salario, respectivamente.

En el año de 1983 entraron en vigor las reformas publicadas en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1982, mediante las cuales se modifican los artículos 570, 571 y 573 de la Ley, con el propósito de poder solicitar la revisión y aumento de los salarios mínimos, no obstante siguiera transcurriendo aún el año calendario por el que fueron fijados, petición que necesariamente debería ser formulada por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos o por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, lo que estaba condicionado a que existiesen "circunstancias

económicas que lo justifiquen" (11). En 1987, de nueva cuenta se modifica éste apartado, con el objeto de que la solicitud de revisión salarial, también pudiera ser hecha por los sindicatos obreros y de patronos.

Finalmente, mediante decreto publicado el 21 de enero de 1988 en el Diario Oficial, se reformaron los artículos 15 fracción II, 42 fracción VI, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 330, 335, 486, 553, 557, 5621, 562, 563, 564, 565, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo. Además se derogó y adicionó el artículo 572 y 682-A respectivamente.

La anterior reforma fue con el objeto de que estuvieran acordes tanto la legislación laboral como la Constitución General de la República en su artículo 123 apartado "A" fracción VI, que en 1987 había sido modificado y determinó la supresión de la diferencia entre salario mínimo de la ciudad y de campo; además de que se estableció la desaparición de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, quedando subsistente únicamente la Comisión Nacional a la cual, haremos amplia referencia en el punto tres del tercer capítulo del presente trabajo. Mediante esta misma reforma se modifica además, el término de zonas económicas, por el de áreas geográficas para determinar la fijación de los salarios mínimos.

(11) De La Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a. ed. Porrúa. México, 1990 pag. 319.

CAPITULO III
MARCO LEGISLATIVO
DEL SALARIO EN E.U.A. Y MEXICO

- 1) Su regulación por la Ley Federal del Trabajo
- 2) Regulación del Salario en la Ley de Estados Unidos
(Ley de Normas Justas de Trabajo de Estados Unidos)
- 3) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- 4) Integración del Salario.

CAPITULO III
MARCO LEGISLATIVO
DEL SALARIO EN E.U.A. Y MEXICO

En éste tercer capítulo, el objetivo a desarrollar es el presentar una panorámica general de los ordenamientos jurídicos que regulan la institución del Salario tanto en los Estados Unidos de América, como en nuestro país; el organismo que en México se encarga de realizar los estudios tendientes a fijar el monto que se debe asignar al salario mínimo, para concluir con las diferentes prestaciones y demás partes integrantes del salario en ambos países.

Por lo que hace al estatuto jurídico que regula en México al salario, lo encontramos inmerso en la propia Ley Federal del Trabajo, la cual contiene además un capítulo especial referente al salario mínimo, así como uno dedicado a las normas protectoras y privilegiadas acerca del salario en general.

En relación a los Estados Unidos de América, la reglamentación federal que sobre el salario existe, es la denominada Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual también regula lo relativo a la jornada máxima que un trabajador podrá estar a disposición de un patrón.

En el tercer punto, haremos referencia a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, su creación, competencia y organización, además del procedimiento que se

tiene que llevar ante ella para fijar el monto de éste tipo de salario, refiriendonos también a las reformas más recientes sufridas por éste apartado de la legislación laboral mexicana.

Concluimos éste capítulo, con un análisis de las partes integrantes del salario en ambos países, valiéndonos para ello, entre otras cosas, de la Jurisprudencia en el caso de México, y del contenido de los contratos y convenios celebrados por los trabajadores en el caso de los estados Unidos de América.

1) Su regulación por la ley Federal del Trabajo.

El salario, como institución, es regulado en nuestra Ley Federal del Trabajo en el Título tercero, capítulo V.

En el artículo 82 de dicho ordenamiento laboral, se define el salario como " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo "(1), definición que ha sido ya analizada en el primer capítulo de éste trabajo.

Encontramos también, que en su artículo 83 la Ley Federal del Trabajo utiliza las siguientes formas de fijar el salario:

(1) Ley Federal del Trabajo. 26. ed. Berbera Editores. México 1993. pag. 21.

1) Por unidad de tiempo.- En éste tipo de salario se toma en consideración para fijar su monto, el tiempo durante el cual se labora para realizar las actividades encomendadas por el patrón, lo cual se puede calcular por hora, día, semana, quincena o inclusive mensualmente.

2) Por unidad de obra.- Además de especificar la naturaleza de la misma, se toma en consideración el número de unidades realizadas y el material proporcionado por el patrón para ejecutar la obra.

En la práctica, éste tipo de salario es denominado a destajo, y la ley establece como protección al mismo, que la retribución que pague el patrón, no debe ser inferior al salario mínimo obtenido por un obrero en una jornada de ocho horas. éste tipo de trabajo (a destajo), ha sido criticado en infinidad de ocasiones pues se considera que es una forma legal de propiciar la explotación de los obreros, en virtud de que los mismos, con el afán de lograr un salario superior al mínimo, laboran jornadas superiores a las permitidas por la ley, ocasionando con ello, un desgaste físico superior y, en consecuencia, una vida laboral inferior al nivel normal.

3) Por comisión.- En éste tipo de salario quedan comprendido los agentes de comercio, seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de

ventas, etc.; entendiéndose para tal efecto como comisión "la retribución, generalmente un porcentaje, que se le debe pagar al trabajador por la ejecución de una operación de venta" (2). En su artículo 286, la Ley Federal del Trabajo establece que éste tipo de salario puede comprender además, un porcentaje o prima que se suma al valor de la mercancía vendida o colocada en el mercado, la cual es considerada como parte integrante del salario; lo cual determinaremos posteriormente.

4) A precio alzado.- se determina en base al acuerdo de las voluntades del patrón y del trabajador, sobre la elaboración y/o construcción de una obra o servicio determinados (por ejemplo el hacer una barda, reparar un aparato, etc.). La relación de trabajo que resulta en virtud de éste tipo de salario se asemeja a la regulada por el Código Civil aplicable en el D.F.

5) Cualquier otra forma.- La Ley Federal del Trabajo (artículo 83) deja abierta la posibilidad de convenir el tipo de salario de acuerdo al arreglo al que lleguen las partes (patrón-trabajador) para determinarlo, es decir, la ley hace una clasificación enunciativa de los mismos, y no limitativa.

Por lo que hace a los plazos máximos para el

(2) Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1983 pag. 153.

pago del salario, estos se encuentran regulados en la forma siguiente:

a) Una semana para personas que realicen una labor material y;

b) De quince días, para los demás trabajos.

A éste respecto, se hará un análisis más detallado en el capítulo IV del presente trabajo.

En relación al salario mínimo, éste se encuentra regulado en el capítulo VI del referido título tercero (artículos 90 a 97) de la Ley Federal del Trabajo, que inicia definiendo lo que se debe entender por el mismo, lo cual ya quedó establecido en el primer capítulo de la presente investigación.

La aplicación de los tipos de salario mínimo los engloba la ley en dos grandes rubros, que sin entrar a definirlos por la razón antes expuesta, los podemos encuadrar en la forma siguiente:

I.- Salario Mínimo General.- Es aplicable a una o varias áreas geográficas, las cuales pueden abarcar más de una entidad federativa, y rige para los trabajadores del área o áreas geográficas para las que fueron determinados, en las que se realizan las actividades económicas, profesionales u oficios inclusive, que se rigen por el salario mínimo profesional. Este tipo de salario lo regula de manera concreta el artículo 92 de la Ley.

11.- Salario Mínimo Profesional.- En aplicable para aquellos trabajadores de determinada rama de la actividad económica, profesión, oficio o trabajo especial; puede abarcar una o más áreas geográficas (artículos 91 y 93 de la Ley).

La Ley laboral mexicana no sólo trata de establecer el salario mínimo o definirlo, sino que también se ocupa de reglamentar los descuentos o reducciones aplicables al mismo, así como el fijar normas protectoras sobre él, situación que podemos expresar de la forma siguiente:

A) Descuentos y/o reducciones permitidas (artículo 97)

a) Pensiones alimenticias a que se refiere el artículo 110 fracción V de la ley.

b) Pago de rentas de habitación proporcionadas por el patrón, las cuales no podrán ser mayores al 10% del salario.

c) Pago de abonos de créditos otorgados por el fondo de fomento de garantía para el consumo de los trabajadores (artículo 103 bis).

B) Normas protectoras del Salario (artículo 98 a 116)

a) Libertad total del trabajador para disponer de él. Cualquier estipulación en contrario se declara nula de pleno derecho (artículo 98)

b) El derecho a percibirlo es irrenunciable (artículo 99).

c) El patrón tiene la obligación de pagarlo directamente al trabajador, o en su caso mediante la forma que establece el artículo 100 (carta-poder firmada ante dos testigos).

d) El salario en efectivo debe pagarse precisamente en esa forma (como es el caso del salario mínimo) y en moneda de curso legal (artículo 101).

e) Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionales al monto que se pague en efectivo (artículo 102).

f) Los patrones y trabajadores pueden convenir en la creación de tiendas y almacenes tendientes a obtener artículos al menor precio posible, de conformidad con lo establecido por el artículo 103.

g) Es intransferible (artículo 104) es decir, no se puede ceder en forma alguna.

h) El patrón tiene la obligación de pagarlo (artículo 109).

i) Necesariamente debe ser pagado en el centro de trabajo (artículo 108) y en días laborables (artículo 109)

j) No puede ser objeto de descuento por multa alguna que se trate de hacer al trabajador (artículo 107).

k) En principio, es inembargable, salvo lo

dispuesto por el artículo 110 fracción V; y será objeto de descuento en los casos que mencionan las fracciones I, II, III, IV, VI, y VII del referido artículo.

1) Su cobro es preferente sobre cualquier otro crédito, incluidas las garantías reales, fiscales, o inclusive del IMSS, sobre todos los bienes del patrón, según lo establece el artículo 113.

Como se tratará de evidenciar en el capítulo siguiente, el problema del salario en México, no lo encontramos en su falta de regulación, sino por el contrario, siendo una cuestión con matices político-económicos, que lo han orillado a que se presente en la actualidad con un monto infimo y su casi nulo poder adquisitivo.

2) Regulación del Salario en la Ley de Estados Unidos (Ley de Normas Justas de Trabajo de Estados Unidos).

Esta Ley de carácter federal, fue emitida en los Estados Unidos de América en 1938, y tiene como antecedentes inmediatos (en el caso de los salarios) a la Ley Walsh-Healey de Contratos Públicos y a la Ley de Salarios Bacon-Davis.

Esta Ley que nos ocupa (Ley de Normas Justas de Trabajo) es conocida familiarmente en Estados Unidos como Ley Federal de Salarios y Horas o Ley de Salarios y

Horas, en virtud de que los ejes principales sobre los que se circunscribe son:

a) Establecimiento universal de un salario mínimo (objetivo original) de 40 centavos de dólar la hora laborada, el cual se debería alcanzar de una manera gradual. Esta disposición fue reformada en 1945.

b) Semana laboral universal de 40 horas como máximo. Las horas que excediesen a ese límite debían ser pagadas en una y media cantidad más sobre el salario normal y;

c) Prohibición de emplear como trabajadores a los menores de 16 años de edad, excepción hecha de los padres o tutores.

Es sin embargo importante resaltar que si bien es cierto existe una reglamentación federal como lo es la Ley de Normas Justas de Trabajo, así como infinidad de leyes estatales, también lo es que en los Estados Unidos de América, en la práctica las relaciones obrero-patronales se regulan en base a la libre voluntad de las partes, no queriendo decir con ello que se dejen de tomar en cuenta las disposiciones legales, sino por el contrario, las mismas sirven como punto de partida para lograr mejores condiciones de trabajo.

En tal virtud, los sindicatos han logrado llegar a negociar con los patrones cuestiones tales como el salario base por hora trabajado e inclusive aumentos a las primas y bonificaciones al salario. Es pues la ley de

Normas Justas de Trabajo la pauta a seguir para que los convenios colectivos de los trabajadores norteamericanos contengan cláusulas relativas al salario base, procedimientos de remuneración, reglamentación de vacaciones y días festivos pagados, pago de horas extras, que inclusive en algunos casos, superan el monto establecido de una y media paga más sobre aquellas horas que excedan a la jornada normal de ocho horas al día o de las cuarenta a la semana. El contenido de las cláusulas en los convenios colectivos dependen, sin embargo, en mucho de la importancia o magnitud de la empresa, e inclusive de la forma en que con anterioridad se haya plasmado.

A manera de ejemplo de como se establecen en una cláusula relativa al aumento del salario base en un contrato colectivo de trabajo, nos permitimos transcribir la siguiente:

" ... El Salario-hora de cada una de las categorías de empleados protegidos por éste acuerdo será aumentado en su tarifa base de (un dólar por ejemplo) (sic) por hora y cada empleado protegido por éste acuerdo percibirá un aumento en su tarifa base de (misma cantidad) (sic) por hora" (3).

A diferencia de lo que sucede en México, en los Estados Unidos de América, no se aumenta el salario en base a porcentaje alguno, sino que se negocia la

(3) cfr. Crozier Michel. El Obrero en U.S.A. Ediciones Dinos, S.L. España, 1960 pag. 119.

cantidad exacta que se agregará al mismo; y para efectos de la ley dicha cantidad es fijada por el Departamento de Trabajo norteamericano. Igualmente son objeto de negociación el número de días de vacaciones anuales y días de descanso con goce de salario, situación diametralmente opuesta a lo establecido en nuestra Ley Federal del trabajo, que dispone el otorgamiento de los mismos de manera obligatoria.

El organismo encargado de hacer cumplir las disposiciones de la Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standars Act) son las Divisiones de Salarios, Horas y Contratos Públicos, de la Oficina denominada Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América, el cual tiene como principales tareas:

- a) La interpretación de la ley,
- b) Vigilancia para el cumplimiento de esta y;
- c) Realizar recomendaciones al Congreso sobre reformas con el propósito de actualizarla.

3) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, fue creada en el año de 1932 y tenía facultades para determinar el monto de los salarios mínimos general y de campo; siendo hasta finales del año de 1965 cuando se le facultó para establecer el monto que debería corresponder

al salario mínimo profesional (que se crea en ese año y desaparece la separación entre salario mínimo de la ciudad y salario mínimo del campo). Originalmente contaba con el apoyo de Comisiones Regionales que actuaban en cada una de las zonas económicas en que se dividía la República Mexicana, situación que fue modificada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1988, mediante el cual se suprimen dichas Comisiones Regionales y se crean en su lugar las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Como ha quedado ya manifestado con anterioridad, esta referida Comisión Nacional tiene como objetivo primordial el fijar en forma anual el monto del salario mínimo, según lo establece el artículo 123 apartado "A" fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde encontramos el fundamento legal de su existencia. Por lo que hace a la ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, encuentra su existencia legal en el artículo 90 párrafo tercero que establece:

"Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores" (4), y su reglamentación la encontramos a partir de los artículos

(4) opus cit. pag. 22.

95 y 96 de la ley.

Para una mejor comprensión y entendimiento de la competencia, estructura y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, nos permitimos exponerlo en la forma siguiente:

I) Integración de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 94 de la ley)

- a) Representantes de los trabajadores
- b) Representantes de los patrones
- c) Representantes del Gobierno.

Para su mejor desempeño puede auxiliarse de las Comisiones especiales de carácter consultivo que la misma considere indispensable para el mejor desempeño de sus trabajos.

Su integración como se observa es tripartita y su funcionamiento se encuentra regulado en el capítulo VI del multicitado ordenamiento laboral.

Exponemos ahora la organización de la Comisión, misma que podemos detallar en la forma siguiente:

II) Organización de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 551 de la Ley)

a) Presidencia. Su encargado es designado por el Ejecutivo Federal.

b) Consejo de Representantes, que se integra en la forma siguiente:

1.- Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (C.N.S.M.), que es a la vez presidente de

éste Consejo.

2.- Dos asesores designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

3.- Un número igual, no menor de 5, ni mayor de 15, de representantes propietarios y suplentes de los obreros sindicalizados y de los patrones, los cuales son designados por un período de cuatro años.

c) Una Dirección Técnica, que se integra por:

1.- Un Director que es designado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

2.- Asesores Técnicos que también son nombrados por la anterior Secretaría, la cual determina su número,

3.- Asesores Técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Su número es igualmente determinado por la referida Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Comisiones Consultivas de la C.N.S.M. son como ya se dijo antes, órganos encargados de auxiliar a la segunda en sus labores; y se integra por:

1) Un Presidente. La Ley es omisa en cuanto a determinar quien lo designa, sin embargo, consideramos con base en el artículo 564 de la misma Ley, que lo es en cada caso por el Presidente de la Comisión Nacional.

2) Con un número igual de representantes de los sindicatos de trabajadores y patrones, cuyo número no puede ser menor de 3 ni mayor de 5.

3) El número de Asesores Técnicos y especialistas que a juicio del presidente de la Comisión Nacional sea conveniente.

4) Un Secretariado Técnico, sin especificar expresamente su conformación.

Por lo que hace a la forma en que es asignado, el monto, en dinero, que tendrá el salario mínimo, que es en última instancia lo que más nos interesa para la elaboración del presente trabajo,, se sigue todo un procedimiento, el cual es detallado en el capítulo VII del Título once de la ley, en la forma siguiente:

Inicialmente, y en su artículo 570, la Ley Federal del Trabajo, nos indica que el salario mínimo se fija cada año y su vigencia empieza a correr a partir del año siguiente al que fueron aprobados. Ahora bien para entender realmente la forma en que son determinados los salarios mínimos, debemos mencionar que es la Dirección Técnica de la C.N.S.M. la encargada de realizar tareas tendientes a influir en su fijación y, entre las más importantes, de acuerdo al artículo 561 de la ley, encontramos:

1) Llevar a cabo las investigaciones y estudios pirueteaseis que se requieren para que el Consejo de Representantes fije los salarios mínimos generales, los cuales también puede sugerir cuando se trate de los salarios mínimos profesionales. Estos estudios contendrán

entre otros, aspectos como:

a) Presupuesto indispensable para la satisfacción de una familia en el orden material (habitación, menaje de la casa, alimentación, vestido, transporte, etc.) de carácter social y cultural (concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas, etc.) y las relativas a la educación de los hijos.

b) Condiciones de vida y de trabajo de los obreros que ganen el salario mínimo.

c) Informes de instituciones oficiales, federales o estatales y de particulares, que se ocupen de problemas económicos.

d) Informes de investigaciones que haya realizado la propia Dirección Técnica y de aquellos que le hayan presentado los trabajadores o los patrones, los cuales deberán someter a consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre del año en que sean realizadas.

El Consejo de Representantes debe emitir antes del último día hábil del mes de diciembre, la resolución fundada, mediante la cual se hayan fijado los salarios mínimos, y para lo cual debe tomar en consideración, según lo establece la fracción III del artículo 574 de la Ley Federal del Trabajo, el informe que le haya presentado la Dirección Técnica, así como aquellos que hubiera recibido por parte de los trabajadores y los patrones.

agrupados en sindicatos, federaciones o confederaciones, o de los patrones, pero cumpliendo con lo requisitos que a continuación se mencionan:

a) Los trabajadores o patrones que se encuentren integrados en las anteriores agrupaciones, deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la solicitud, siempre y cuando representen por lo menos al 51% de los trabajadores sindicalizados, o tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores respectivamente.

b) Dicha solicitud deberá contener una fundamentación sobre los hechos que a juicio de ellos motiven dicha revisión, acompañando si lo desean, los estudios y documentos que consideren pertinentes.

c) Recibida la solicitud por el Secretario del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes y previa certificación del porcentaje arriba referido, la remitirá al Presidente de la C.N.S.M. con aquellos documentos que en su caso se le hubiesen anexado, para de esta manera iniciar, lo que es propiamente el procedimiento de revisión, bajo los lineamientos siguientes:

1.- Recibida la solicitud antes referida, el Presidente de la C.N.S.M. dentro de los tres días siguientes a la fecha de recepción, convocará al Consejo de representantes para avocarse al estudio de la misma y determinar si los fundamentos en que se apoya la revisión

son suficientes para iniciar el proceso; en caso de ser positivo, ordenará a la Dirección Técnica la elaboración de un informe en el que se contemple el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, además de aquellos datos que reflejen la situación económica del país.

2.- Dentro de los cinco días posteriores al requerimiento hecho por el Presidente de la C.N.S.M., la Dirección Técnica deberá elaborar el informe antes mencionado y entregarlo a aquél para que lo haga llegar al Consejo de Representantes, el cual dentro de los tres días siguientes a la fecha de su recepción, dictará la resolución correspondiente.

En caso de elevarse el monto de los salarios mínimos, su entrada en vigor deberá ser dentro de los diez días siguientes a la fecha en que haya sido dictada la resolución, la cual deberá de publicarse en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el tercer día de la fecha en que se haya emitido.

Como se observa, éste procedimiento no obstante los términos relativamente cortos que maneja para la elaboración de los trámites respectivos, no por ello deja de ser burocrático y difícil de iniciarse, en virtud de la sobrerrepresentación que a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta el Ejecutivo federal, además de que, como no es desconocido, las principales centrales obreras que se suponen cuentan con la mayoría de

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

los trabajadores agrupados en sus filas, responden a intereses partidistas con el único propósito de obtener cuotas de poder y no de lograr el beneficio de los obreros.

Finalmente y de manera muy general mencionaremos, por considerar que no es de suma importancia para el caso que nos ocupa, que el artículo 574 de la ley establece el procedimiento interno mediante el cual adopta sus resoluciones el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como el quórum que se requiere para que sus determinaciones sean legales.

4) Integración del Salario.

El tema de la integración del salario en México ha sido motivo de grandes debates por parte de los estudiosos del derecho laboral, no lográndose todavía llegar a un consenso que ponga fin a ello; siendo motivo de estas controversias el artículo 84 de la Ley Federal del trabajo al establecer que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo" (5), así por ejemplo, para algunos autores se debe entender que forman

(5) opus cit. pag. 21.

parte de él las gratificaciones periódicas de navidad (o fin de año), pago por tiempo de horas extras laboradas, viáticos, comidas, despensas, pago de rentas de casa-habitación, pago de combustible y mantenimiento de automóvil, prima vacacional, aguinaldo, impuestos sobre productos del trabajo relativo al trabajador y que sea pagado por el patrón, mercancías, vales y la propina entre otras, sin faltar por supuesto todas aquellas ventajas económicas que en virtud del contrato individual o colectivo de trabajo se entreguen al trabajador.

Al respecto consideramos necesario precisar que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, debemos distinguir entre salario ordinario y salario como base de indemnización (salario integrado). Así tenemos que salario ordinario es aquel que se conforma con todos o algunos de los elementos que establece el artículo 84 laboral, y salario base de indemnización aquel en el que no se toman, o se dejan de tomar en cuenta, algunos de ellos, como queda plenamente demostrado en las ejecutorias y tesis jurisprudenciales siguientes:

"Horas extras. El importe del pago de horas extras al trabajador con motivo de haber trabajado la jornada extraordinaria a que se refiere la Constitución y la Ley, no forma parte del salario para efectos indemnizatorios salvo en los casos en que se pague en forma

fija y permanente. Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala. p. 28. A.D. 5784/77, Ferrocarriles Nacionales de México. 3 de julio de 1978. U."

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

Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, p. 45. A.D. 4527/77. Banco Nacional de Crédito Rural S.A. 11 de enero de 1978, v. Precedente: A.D. 84 72/66 José Galeazzi Mora. 17 de enero de 1969. U. v." (6).

"Retiro voluntario, integración del Salario para efectos del. Si un patrón y el sindicato que tiene la representación de sus trabajadores, celebran un convenio en el que se estipula que el pago de las liquidaciones por retiro voluntario será sobre la base de ' tres meses de salario ordinario ', sin que en el propio instrumento existo determinación de lo que debe entenderse por salario ordinario, tiene que estarse a lo ordenado por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

(6) Ibidem pag. 862.

Ejecutoria: Informe 1983, 2a. Parte, Tesis 61, p. 52"

(7).

"Salario Integrado, sólo es base para determinar el monto de indemnizaciones.- En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se determinará con base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones de que habla el diverso artículo 84 de dicha Ley de ahí que quede excluido el salario integrado para el cálculo del monto de las prestaciones reclama la actora, como son la prima de antigüedad, el aguinaldo, las vacaciones y el fondo de ahorro, por no ser de naturaleza indemnizatoria. Amparo Directo 515/87. Josefina Rayas Díaz. 18 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Sergio Pallares y Lara" (8).

Pero también la propia Ley Federal del Trabajo dispone expresamente casos concretos de prestaciones que no forman parte del salario, y entre ellas tenemos que para efectos del reparto de utilidades (artículo 124 de la Ley)

(7) Ibidem. pag. 852.

(9) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1987. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1988. pag. 483.

únicamente se toma en consideración, para determinarlo, la cantidad de dinero que percibe el trabajador en efectivo por cuota diaria; en relación a las habitaciones para los trabajadores (Fondo Nacional de la Vivienda), las aportaciones que hacen los patrones en favor de los trabajadores al mismo, no se consideran parte integrante del salario de estos, en virtud de tener el carácter de " gastos de previsión social de las empresas ... "(8).

Sin embargo, no por las anteriores citas, consideramos lógica y legítimamente aceptable lo que las mismas disponen, en virtud de que cualquier cantidad de dinero o cualquier ventaja económica que aumente el salario del trabajador, es precisamente en virtud del trabajo, independientemente si es parte de la jornada ordinaria o si proviene de una extraordinaria, en virtud de que tal y como lo afirma el Maestro Mario de la Cueva " si la retribución del trabajo extraordinario no es salario, sería una nada jurídica, lo que daría por resultado, entre otros, que las normas protectoras y los privilegios del salario no le fueran aplicables "(10); es decir, no pueden existir prestaciones o cualquier otro tipo de ventaja que deje de formar parte del salario del trabajador, argumentando que no se recibe en forma periódica, en virtud de que tal y como lo establece el artículo 84 de la Ley, las mismas son

(10) opus cit. pag. 36.

(11) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición, Porrúa. México 1990, pag. 663.

entregadas al trabajador en virtud de su trabajo.

Otro aspecto muy debatido, que ha sido resuelto ya pero que no a todos ha convencido, es el relativo a la propina como parte integrante del salario del trabajador; a éste respecto, el artículo 346 párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, establece que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere el capítulo XVI, título sexto de la Ley, en los términos que estipula el artículo 347 del mismo ordenamiento laboral. Dicho título sexto se refiere al trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, debiéndose entender por extensión esto último según nos dice Mario de la Cueva "... a todo trabajador subordinado que labore en una empresa que preste servicio al público y en el que reciban usualmente una propina ..." (11).

Es por todo lo anterior que se ha llegado a reconocer a la propina como parte integrante del salario de éste tipo de trabajadores, en virtud de que si bien es cierto la misma no la entrega directamente al trabajador el patrón, sino una tercera persona (cliente), éste último lo es de aquél y en tal sentido la entrega por el buen servicio y la esmerada atención que le es brindada en el establecimiento al que acude. También creemos que fue tomando en consideración para aceptarse la propina como parte del salario, el hecho de que la mayoría de las veces, el salario base que reciben los trabajadores de éste tipo

(12) opus cit. pag. 581.

de establecimientos, son muy bajos y si se acepta laborar por él, es en virtud de que se está esperando a que en base a las posibles propinas que se reciban se logrará incrementar el monto de su percepción original.

Por lo que hace a la forma en que se integra el salario en los Estados Unidos de América, cabe enfatizar que el término salario si bien no es definido en ninguna legislación laboral, es utilizado por los sindicatos de trabajadores en la forma más amplia posible, con el propósito de legitimar las negociaciones de carácter colectivo, y de esta manera abarcar el mayor número posible de ventajas económicas. Así tenemos que realizando una interpretación favorable a sus intereses, disponen que el salario comprende todo tipo de compensación que de manera directa o indirecta sea recibida por el trabajador en virtud de su trabajo.

En tal sentido, han logrado el reconocimiento casi general por parte de los patrones, de lo que en norteamérica se denominan " beneficios marginales " y que no son otra cosa que elementos integrantes del salario. Estos beneficios económicos se han venido logrando en razón de que los patrones han preferido su reconocimiento a elevar de manera directa los salarios de los trabajadores.

A continuación enunciamos los principales beneficios marginales, o partes integrantes del salario, reconocidos por los patrones en los Estados Unidos,

haciendo notar que son los que se relacionan directamente con el salario que recibe el trabajador:

- 1.- Pago por presentarse al trabajo.
- 2.- Pago de llamada. Denominada también paga por regresar al trabajo.
- 3.- Tiempo de aseo utilizado por el trabajador (lavarse, cambiarse de ropa, etc.)
- 4.- Paga de despido (o de separación).
- 5.- Tiempo muerto (tiempo ocioso o de espera).
- 6.- Salario garantizado (puede ser por hora, día, semana o anual). Se denomina también empleo garantizado.
- 7.- Días de fiesta pagados.
- 8.- Gratificaciones por producción (pueden ser trimestrales o anuales).
- 9.- Almuerzos gratuitos.
- 10.- Periodos de descanso pagados.
- 11.- Tiempo de espera entre turno y turno, pagado.
- 12.- Tiempo de desplazamiento (denominado de puerta a puerta).
- 13.- Paga extraordinaria:
 - a) por tiempo extra.
 - b) laborar sábados y/o domingos.
 - c) Diferencias de turno
 - d) Diferencias de trabajos peligrosos.
 - e) Diferencias por concepto de

trabajo desagradable.

14.- Pago de traslado.

15.- Vacaciones pagadas.

Además de las anteriores y dependiendo de la habilidad del sindicato para lograrlo y del tipo de empresa en los que se presten los servicios, se pueden apreciar beneficios como:

- a) Pago de cuotas
- b) suministro de uniformes
- c) Valorización y/o reclasificación del empleo
- d) Lavado de ropa
- e) Pago de seguro social
- f) Pago de programas de bienestar social
- g) Tiempo destinado a la conservación de la herramienta de trabajo, entre otros.

Los anteriores listados se hacen en base a prestaciones marginales concretas, por lo que evidentemente habrá desacuerdo sobre si una u otra prestación debe o no estar incluida, sin embargo baste decir que todos estos beneficios de alguna forma se encuentran contenidos en las cláusulas colectivas de las negociaciones celebradas entre patrones y sindicatos. Para corroborar nuestra afirmación, nos permitimos transcribir algunas de dichas cláusulas:

" A. Actividades Preparatorias - Recuperación de Herramientas.

Se conviene, además, en que al trabajador se le pagará el tiempo que emplee en preparar y reparar las herramientas y el equipo. sin embargo, ese tiempo quedará limitado a una hora por día.

B. Horas Ordinarias - Día de trabajo y semana de trabajo. Ocho (8) horas constituirán la jornada regular o normal. Cuarenta (40) horas constituirán la semana de trabajo regular o normal. Las horas de que excedan de ocho (8) en cualquier día o de cuarenta (40) en cualquier semana, se considerarán como horas extraordinarias para los fines del cálculo de la paga " (12).

Muchos de estos beneficios aumentan efectivamente y de manera importante el ingreso salarial de los trabajadores y repercuten en forma positiva en la fuerza de los sindicatos. que logran con ello una ostentación más amplia de la representación obrera, por lo que estos consideran que todo cambio en materia salarial es algo que es de su plena incumbencia y que debe ser sometido a negociaciones colectivas.

CAPITULO IV
MARCO COMPARATIVO DEL SALARIO
ENTRE E.U.A. Y MEXICO

- 1) Poder adquisitivo del Salario en E.U.A.
- 2) Poder adquisitivo del Salario en México
- 3) Monto y formas de pago del Salario
- 4) Repercusiones del T.L.C. en el Salario en E.U.A.
- 5) Repercusiones del T.L.C. en México
- 6) Proyecto de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV
MARCO COMPARATIVO DEL SALARIO
ENTRE E.U.A Y MEXICO

En éste cuarto y último capítulo, trataremos de corroborar todas y cada una de las aseveraciones que se han venido vertiendo a lo largo de la elaboración del presente trabajo, ya que en él analizaremos aspectos que consideramos se pueden considerar de sumo interés, sobre todo porque tratamos de incorporar datos lo más recientemente publicados para conocer ahora sí, de una manera concreta el marco comparativo del salario entre los dos países de que hemos venido tratando, Para ello, el presente capítulo lo desarrollaremos en seis puntos, de los cuales los tres primeros van encaminados a encontrar la diferencia que existe entre uno y otro salario, no sólo en cuanto a la cantidad de dinero que recibe cada trabajador, sino en relación al poder de compra que se tiene precisamente en virtud del monto recibido.

En el cuarto y quinto puntos, analizaremos una cuestión de actualidad como lo es lo relativo al Tratado de Libre Comercio, refiriéndonos respectivamente a las grandes ventajas que acarreará a los Estados Unidos de América, y las repercusiones negativas que, desde nuestro punto de vista arrojará a nuestro país su entrada en vigor, así como sus posibles, si no es que nulos beneficios.

Finalmente en el sexto punto, expondremos el

proyecto de reformas que en relación a la cuestión salarial proponemos, concretamente al artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo referente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a efecto de que su actuación sea más ágil y representativa.

De igual forma se propondrá la inclusión de un nuevo artículo en el título tercero de la Ley laboral, para que sea tomado en consideración en la Ley el salario real.

1) Poder adquisitivo del Salario en E.U.A.

No es del todo exacta la idea de que en los Estados Unidos de América el salario alcanza a cubrir todos los placeres y diversiones de una familia obrera, en virtud de que en la mayoría de los hogares estadounidenses, es la pareja la que tiene que laborar para poder adquirir todos los satisfactores necesarios para tener una vida desahogada, además de que la gran mayoría de los obreros no cuentan con casa propia y la mayor parte de sus salarios los destinan al pago de rentas.

A manera de ejemplo podemos decir que si consideramos a un trabajador que labora en la industria automovilística, en una Ciudad norteamericana, y que éste obtiene un salario de US\$8,500 al año, y cuya mujer aumenta el ingreso del hogar con otros US\$8,500 tendremos como total la suma de US\$17,000 lo cual es una cantidad mayor a

la que obtiene un graduado del Instituto Tecnológico de Massachusset con maestría en Ingeniería Eléctrica.

Dentro de las familias norteamericanas encontramos pautas semejantes por lo que hace a sus hábitos de consumo entre familias del mismo status social, es decir, en el caso de nuestro ejemplo, la familia obrera que obtiene ingresos totales por US\$17,000 anuales en virtud de que laboran ambos cónyuges, tendrán los mismos hábitos de consumo que aquellas que obtengan ingresos semejantes, a diferencia del ejecutivo de la industria eléctrica, que obtiene por si sólo esa cantidad.

A pesar de que el salario que obtienen los trabajadores norteamericano es decoroso, que no estratosférico, y alcanza a cubrir las necesidades de una familia, ello no quiere decir que al trabajador le sobre dinero para guardar o invertir en algo, pero a pesar de ello, no es tan irreal como el que se le asigna a los trabajadores de nuestro país.

De acuerdo al Consejo Nacional de la Industria de Estados Unidos de América, la mitad de las familias norteamericanas con ingresos entre US\$15,000, deben su status al hecho de que los esposos trabajan, lo cual confirma lo señalado anteriormente por nosotros.

Planteando el poder adquisitivo del salario en norteamérica de una forma más general, podemos decir que el ingreso per cápita en el país es por demás variado y que en la actualidad el mayor ingreso lo encontramos en Estados

como Washington D.C., Nueva York y Boston, con US\$23,059 anuales, y el menor en Ciudades como Nuevo México, Nevada e Idaho, entre otras con US\$13,609 anuales.

En las restantes ciudades norteamericanas, el ingreso per cápita oscila entre 15 mil y 19 mil quinientos dólares anuales por persona.

2) Poder adquisitivo del Salario en México.

En nuestro país, como en cualquier otro, las clases populares pueden apreciar y resentir los efectos de un proceso inflacionario sin recurrir a las estadísticas proporcionadas por el Banco de México, en la misma forma en que un trabajador puede advertir el desempeño de la actividad productiva en la que participa, el poder de compra de su salario, o inclusive el grado de desempleo que se vive en determinada rama de la industria.

Sin embargo, no con ello queremos decir que esta experiencia particular pueda ser tomada como verdad absoluta y en base a ella se pueda generalizar, porque de hacerlo así, obtendríamos únicamente juicios distorsionados y contradictorios que no reflejarían con objetividad los hechos. Es por ello que se consideran de utilidad los indicadores que sobre la evolución económica general del país proporcionan diferentes instituciones; prestándose a discusión, sin embargo, si estos indicadores captan con

plena objetividad lo que sucede en la práctica.

A pesar de que en el año de 1993 se vinieron manejando por parte de diversos sectores, tanto públicos como privados, infinidad de cifras en relación al salario, todas ellas arrojan como conclusión el innegable deterioro del salario en México, y a manera de ejemplo podemos mencionar las proporcionadas por el Grupo de Economistas Asociados (GEA) que refieren que entre 1981 y 1988 el salario mínimo se redujo en un 53.9% en relación a lo obtenido en años anteriores.

En relación al presente régimen, según datos dados a conocer por el Banco de México, "el salario real en 1989 perdió 8% de su poder adquisitivo con respecto al año anterior; en 1990 descendió 12.7%, en 1991 volvió a bajar, ahora 5.7% y en 1992 se mantuvo igual con relación a 1991" (1). Por su parte en el estudio económico realizado por el Congreso del Trabajo (CT) en enero de 1993, presentado a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y publicado en el Diario La Jornada, a efecto de solicitar un aumento emergente en los salarios mínimos, desglosa la pérdida anual del salario en una forma por demás alarmante:

" Inflación en 1982 98.8% aumento de 63.8%

Inflación en 1983 del 80.3% aumento del 40.4%

(1) Méndez Figueroa Jesús. "Salarios a la Baja". en Motivos. No. 78. 1993. México, pag. 10.

Inflación en 1984 de 59.2% aumento del 50.5%

Salta a 1990 con una inflación del 29.9% y un aumento salarial del 18.6%, y en 1991 una inflación del 18.8% con un incremento del 12% a los salarios mínimos " (3).

Ahora bien, si consideramos a la clase trabajadora desde el punto de vista de dividirlos en trabajadores urbanos y del campo, tendríamos el panorama siguiente:

El 42.6% de los trabajadores urbanos del país, cuentan con ingresos de entre uno y dos veces el salario mínimo, y tienen en realidad un poder adquisitivo del 19% inferior a la mínima remuneración con que se contaba en diciembre de 1980, según informes publicados por el Instituto Nacional de Geografía Estadística e Informática (INEGI) y el Banco de México. El deterioro del salario mínimo para estos trabajadores en lo que va de la actual administración gubernamental, ha sido del 21.7% en tanto que la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo fue de 59.8% en relación a 1980. De tal suerte que mientras que en 1989 el 18.6% de los trabajadores urbanos percibían el salario mínimo, esa percepción se redujo en un 9.1% en 1992, según datos contenidos en los "Cuadernos de

(2) La Jornada. Lovera Sara. Diario. México, Distrito Federal, 8 de enero de 1993, pag. 9.

Información Oportuna" (3) elaborados por el referido Instituto.

Por lo que hace al ámbito agropecuario, informes dados a conocer por el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL) en noviembre de 1992, indican que la actividad agropecuaria es desarrollada por el 80% de familias que se consideran como de hogares pobres, y de las cuales la mitad se encuentran en condiciones de extrema pobreza; lo cual demuestra que el problema salarial no es privativo de los obreros, sino también de los trabajadores del campo y/o jornaleros agrícolas.

No es aceptado, sin embargo, por la mayoría de los empresarios mexicanos el hecho de que un obrero convenga laborar por el salario mínimo, y arguyen que en realidad ganan mucho más. No obstante lo anterior, según cifras contenidas en el Censo General de Población de 1990, arrojan la conclusión que de 23.4 millones de trabajadores, 6.3 millones (27%) perciben hasta un salario mínimo; 36% reciben salarios que van de uno y hasta 2 salarios mínimos, cifras que son semejantes a las aportadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) quien estipula en su informe anual (1992) que el 92% de los trabajadores registrados (10 millones 890 mil) es esa Institución perciben menos de dos salarios mínimos.

Una forma más que evidente de demostrar el poder

(3) Cuadernos de Información Oportuna. Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática. México 1993 pag. 25.

adquisitivo del salario en México, y acreditar la baja que a lo largo de la década pasada y hasta nuestros días ha venido sufriendo, la podemos determinar en la forma siguiente:

La canasta básica, que la conforman aquellos productos que en forma mínima deben ser adquiridos y/o consumidos en la dieta de una persona, se incrementó de diciembre de 1987 a junio de 1992 en más de un 300% ya que se elevó de \$14,600.00 a \$44,790.00; y de junio a diciembre de 1992 valía \$48,000.00.

Si tomamos en consideración que en relación al valor de canasta básica el salario mínimo representa una tercera parte, y que para adquirir los productos que la integran un obrero que obtenía como remuneración por su trabajo el equivalente a un salario mínimo, tenía que laborar por un lapso de 73 horas para obtenerla, quien obtenía 2 salarios mínimos debería laborar 35 horas diarias y así regresivamente; por lo que podemos deducir que el número de horas necesarias para obtener los mínimos elementales en la actualidad, también se han incrementado; y más si tomamos en consideración que el actual salario de N\$15.27 es el mismo que se pagaba hace 30 años, y que obviamente el poder adquisitivo de dicha cantidad de dinero no es el mismo hoy en día, sino inferior.

3) Monto y formas de pago del salario.

Trataremos de exponer en éste tercer punto las formas en que es entregado el salario al trabajador tanto en Estados Unidos como en México, así como la cantidad de dinero que efectivamente es entregada a los mismos. Consideramos que éste apartado nos será de gran utilidad para efectos comparativos, ya que en él observaremos las diferencias tan grandes que existen entre uno y otro salario. Como lo hemos venido desarrollando a lo largo de éste trabajo, en primer lugar expondremos lo relativo a los Estados Unidos de América, para posteriormente hacerlo con nuestro país.

Como ya ha quedado señalado con anterioridad, en los Estados Unidos existen junto con la legislación federal, infinidad de leyes estatales y particularizadas. Dentro de estas últimas encontramos las leyes del gravamen de Constructor y del Privilegio del Salario, que constituyen reglas básicas que establecen la posición legal de los salarios a pagarse al trabajador. En éste sentido, los legisladores norteamericanos han reglamentado el momento, el lugar y el modo del pago del salario.

Por regla general, se ha fijado un día de pago uniforme, que puede ser una vez a la semana, el mes o un término intermedio (quincenal). En algunas leyes estatales se establece que el salario sea pagado al obrero durante las horas de trabajo y en todas prácticamente se exige que

cuando un obrero es despedido, le sean pagados de inmediato todos aquellos salarios que le sean adeudados.

Como en la mayoría de los países, en los Estados Unidos, se establece como lugar preferido para el pago del salario precisamente el local o establecimiento en que se presta el servicio, y excluye automáticamente el lugar prohibido en la mayoría de las leyes locales, como lo es un bar o taberna.

En aquellas industrias en que el salario es pagado por tiempo (por hora laborada), como lo son la de construcción, servicios públicos, de transporte y manufactureras, entre otras más, por lo general el pago se hace contabilizando dichas horas, que no pueden exceder de 40, en los periodos ya señalados: semana, quincena o mes.

No hay que olvidar que las relaciones laborales de los trabajadores norteamericanos se rigen primordialmente en base a los convenios colectivos que celebran los sindicatos obreros con los patrones, por lo que varía mucho la práctica respecto a la cantidad de detalles sobre los salarios encuadrados dentro de los convenios sindicales. En el caso de pequeños talleres, los convenios pueden detallar salarios para cada ocupación, y por el contrario los convenios de plantas más grandes pueden especificar los salarios mínimos y máximos para las principales categorías de trabajo o dar simplemente un mínimo para los empleados recién contratados, o especificar un salario común.

Por regla general, en los Estados Unidos, el salario al trabajador es cubierto mediante cheque; sólo tratándose de trabajos excepcionales, es pagado en efectivo, así como en el caso de trabajadores ilegales, a los cuales además de pagarles en ésta última forma, se les entrega un salario inferior al legalmente establecido. En la actualidad, el salario mínimo en éste país oscila entre US\$4.55 y US\$5.00 la hora, dependiendo de la ciudad norteamericana, salario que no ha sufrido grandes incrementos si tomamos en consideración que en 1950 era de US\$.75 la hora.

Por lo que hace a nuestro país, el salario mínimo se paga en efectivo, entendiéndose por esto último, de acuerdo al artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo "pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda".

El pago del salario en México, debe ser hecho precisamente en el lugar donde se preste el trabajo y en los días laborables que hayan sido determinados por el trabajador y el patrón durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de su terminación (artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo), además de que los plazos para que sea cubierto, no pueden exceder de una semana para aquellos trabajadores que desempeñen trabajos materiales y de 15 días para los demás trabajos (artículo

88 de la Ley Federal del Trabajo).

La disparidad existente en el monto salarial recibido por los obreros mexicanos en relación con los norteamericanos, la podemos ejemplificar mediante cifras presentadas en la Revista Proceso:

"En la industria del acero, el obrero mexicano gana 3.20 la hora, por 24.26 del trabajador norteamericano. En la industria automotriz, la relación es 2.75 a 21.93; en la de equipo electrónico, de 1.54 a 13.96, y en la industria química, de 2.61 a 18.96 dólares" (4), cifras que reflejan la diferencia por demás abismal que existe entre los ingresos que perciben los obreros en ambos países; por lo que resulta comprensible, que no realmente fundado, el temor que la clase obrera norteamericana tiene de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio, al considerar que sus fuentes de trabajo se trasladarán a nuestro país, en virtud de la mano de obra barata que aquí existe.

4) Repercusiones del T.L.C. en el Salario de E.U.A.

A pesar de ser una cuestión, junto con otras que han venido siendo debatidas desde la propuesta de creación,

(4) Semo Enríque. "Proceso Internacional" en Proceso No. 861, 1993. México, pag. 38.

inicialmente como Acuerdo y posteriormente como Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos de América, Canadá y México desde 1991, no han podido ser uniformados los criterios respecto a ello, ni aun con la posterior firma de los "Acuerdos Paralelos" en agosto del presente año, en los que no fue tomada en consideración, de una forma clara, lo referente al salario.

En virtud de la diferencia tan grande que en materia de salarios existe entre México y Estados Unidos, es por lo que diversos grupos norteamericanos (Congresistas, sindicalistas, organizaciones sociales, etc.) se manifestaron abiertamente en contra del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (NAFTA por sus siglas en inglés) y para ello argumentan que cuando entre en vigor se creará un éxodo de empresas norteamericanas hacia nuestro país, debido a la mano de obra barata que encontrarán en él, y lo cual acarreará un desempleo masivo en su país y arrojará en consecuencia la disminución de su salario, en virtud de que habrá mayor demanda de empleo y por lógica menor oferta. Este argumento, junto con el del problema migratorio y la falta de democracia que impera en nuestro país, son los que en determinado momento pusieron en riesgo su aprobación y fueron fuente de innumerables debates en ambas naciones.

Así por ejemplo, en la AFL-CIO, que es a la sazón la central sindical más importante en Estados Unidos, coexisten opiniones diversas. La mayor parte de los obreros

que la integran, rechazan el T.L.C. por considerar (con o sin fundamento) que el Tratado trasladará sus empleos a México; por el contrario su dirigencia, ha optado por estar en espera de los acontecimientos; pero no por ello dejan de tomar en consideración que las importaciones desde países con salarios más bajos y menores niveles de seguridad industrial, reducen la demanda de productos estadounidenses, y afecta negativamente el empleo en aquel país.

Consideramos que la realidad es que el Tratado de Libre Comercio beneficiará, en la forma en que fue pactado, (aún con todo y acuerdos paralelos) únicamente a las grandes empresas transnacionales estadounidenses, que son las que podrán desplazar sus sucursales hacia nuestro país, para convertirlo en una gran maquiladora, que de ninguna forma redundará en perjuicio del salario que le pagan a sus obreros.

La anterior afirmación encuentra apoyo en un estudio realizado por el Grupo EXPANSION en enero de 1993, que señala el impacto positivo de la industria maquiladora de exportación establecida en México por lo que hace al empleo norteamericano, que no ha perjudicado a los obreros de su país, pues ejemplifica que 49 entidades de Estados Unidos, que representan a casi 20 mil empresas locales, proveen de insumos a esas plantas transformadoras y dan empleo a más de 35 mil trabajadores, lo que origina un

empleo de proveeduría en dicha nación por cada empleo creado en nuestro país en las maquiladoras.

Aunque es difícil precisar el impacto que sobre los empleos generaran las maquiladoras en Estados Unidos, existen elementos que hacen pensar que es una fuente importante, porque las casas matrices han conservado su planta de obreros en base a la competitividad lograda con la complementariedad en la producción que resulta de las maquiladoras.

En razón de lo anterior, el efecto positivo que las maquiladoras en su actuar en México han tenido sobre la competitividad de empresas estadounidenses, es uno de los elementos que han contribuido a mantener el empleo en el vecino país del norte, por lo que "con los menores costos de producción resultantes de la producción complementaria (sic) ha sido posible mantener o ampliar la presencia de ciertos productos de origen estadounidense, que de otra manera hubieran sucumbido a la competencia proveniente del exterior" (5).

Cabe agregar que de acuerdo al Departamento de Trabajo de Estados Unidos, la Ciudad de San Antonio, Texas, ocupó en 1992 el primer lugar nacional en relación a beneficios comerciales fronterizos, al sumar a su planta laboral 9 mil 700 nuevos puestos en enero de 1993, cantidad que se vio incrementada a lo largo del año. Por otro lado,

(5) Orozco Juan Carlos. "¿ y la recuperación salarial?" en Expansión, No. 607, 1993, México, pag. 25.

en Texas, refiere la misma dependencia, fueron fabricados más de la mitad de las mercancías valuadas en 33 mil millones de dólares que durante 1991 vendió Estados Unidos de América a México.

Con todo lo anterior, queremos evidenciar que el Tratado de Libre Comercio, desde nuestro punto de vista, si beneficiará a los Estados Unidos de América y concretamente a las grandes empresas, pues a corto y mediano plazo crearán mayores fuentes de empleo en aquel país, y como consecuencia proyectará una mejoría en la cuestión salarial y en las ganancias que obtendrán los industriales, pero en detrimento de la economía mexicana, como lo expondremos posteriormente.

5) Repercusiones del T.L.C. en México.

Consideramos que nada será tan perjudicial para nuestro país en los años venideros que la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio, que inició el primero de enero de 1994.

Los términos en que fue redactado éste Tratado traerán únicamente beneficios a las grandes empresas transnacionales extranjeras y ocasionará que seamos invadidos de mercancías y productos norteamericanos con el consecuente menoscabo de la economía nacional.

Consideramos que el proceso de adecuación para

la firma de un eventual Tratado de Libre Comercio comienza en el segundo semestre de 1988, cuando la privatización de empresas paraestatales alcanza a las de mayor tamaño, como las aerolíneas Aeroméxico y Mexicana de Aviación, los Ingenios Azucareros, las mineras Cananea y Real del Monte, TELMEX, las instituciones bancarias y las siderúrgicas AHMSA y SICARTSA; por lo que en el período de los años 1988-1991 el número de las entidades paraestatales se redujo en 291, de las cuales 229 correspondieron a procesos de venta que generaron al Gobierno un monto de recursos devengados de aproximadamente 14,542 millones de dólares.

En México, fue aprobada por la Cámara de Senadores la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá en el pasado mes de noviembre de 1993, pero ya sus efectos se resentían con anterioridad en virtud de la estrategia de la que venía formando parte éste. Durante años se ha experimentado una integración silenciosa de nuestra economía a la norteamericana, acelerada anteriormente con la incorporación de nuestro país al GATT, el drástico abatimiento de aranceles, los decretos del ejecutivo que han modificado ya varias leyes y, la privatización de las instituciones financieras y empresas paraestatales. Los efectos sociales de éste proceso han sido por demás desastrosos: México se ha convertido en una de las naciones con la mano de obra más barata; numerosas empresas han debido cerrar ante la

imposibilidad de competir con las firmas transnacionales o han sido absorbidas por éstas; así por ejemplo, tenemos que en el año de 1993 la empresa estadounidense Sara Lee Knait Products, compró la fábrica de ropa interior Rinbros, luego de que ésta se declaró incompetente frente a la importación de productos similares, cuyo registro de precios en la aduana no cubría ni el de las materias primas que la firma mexicana utilizaba. Pero debido a ésta tendencia también han sido absorbidas empresas como Pantalones Yale, Manufacturas Mayorca (productora de medias para dama) y Calcetines Durex, entre otras. En tal virtud, el mercado nacional se ve ya invadido por productos estadounidenses (y de otras naciones), por lo que el desempleo abierto a adquirido su nivel más alto en los últimos diez años.

A éste último respecto cabe hacer mención al reportaje que apareció en la Revista Proceso del mes de marzo de 1993, que refiere que "los vendedores ambulantes abundan en la Ciudad de México. Sin embargo, a pesar de esas evidencias, el gobierno informa que la tasa de desocupación del país es tan sólo 2.9%. Esto sugiere que los sistemas occidentales de medir el desempleo son inaplicables a los países en desarrollo, ya que en los países desarrollados, en los cuales la situación de la población es mucho más bonancible (sic), las tasas de desempleo son de 7%" (6).

Consideramos que lejos de liberar al comercio a

(6) Semo Enrique. opus cit. No. 854 pag. 16.

escala internacional, el T.L.C. tiene como meta el establecimiento de una gran fuente de consumidores para Estados Unidos. Lenin señalaba que ya desde los tiempos de la primera guerra mundial, los estrechos límites del estado-nación capitalista se habían convertido en una traba para el desarrollo de las fuerzas productivas, dando origen a una lucha por una nueva repartición del mundo. Los diversos "mercados comunes", de ninguna manera superan esto, sino que intensifican las rivalidades capitalistas; es en última instancia, creemos, una respuesta a la competencia de Singapur, Taiwan, Hong Kong, Corea, e inclusive a la denominada economía socialista de mercado de la República de China.

No quisiéramos quedarnos únicamente en cuestiones que se pudieran considerar demagógicas o con un mero afán destructivo, por lo que estimamos conveniente analizar, para ratificar lo antes expuesto, el Tratado de Libre Comercio por lo que hace a la cuestión laboral.

Después de más de 6 meses de negociaciones, los gobiernos de México, Estados Unidos de América y Canadá, firmaron finalmente los llamados acuerdos paralelos o suplementarios al T.L.C. en materia laboral y ambiental. La firma se realizó con toda espectacularidad, y sin embargo para aquellos que esperaban que éstos previnieran algunos de los efectos negativos, tales acuerdos, y en particular el laboral, han resultado instrumentos inofensivos,

altamente controlados por los gobiernos, incapaces de colocar un contrapeso a la libertad de comercio e inversión a la libre movilidad de las transnacionales amparadas en el T.L.C.

Para comprender la lógica en que fueron negociados los acuerdos, es necesario recordar que inicialmente los aspectos sociales estaban completamente excluidos del texto aprobado inicialmente.

Tanto en el preámbulo como en la primera parte de los Acuerdos Paralelos, se exponen loables propósitos como son el crear nuevos empleos, mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida (conforme al incremento de la productividad); proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores, promover la observancia de las legislaciones laborales nacionales y la transparencia en la administración de justicia, entre otros; pero señalando que tales principios constituyen lineamientos y no normas mínimas comunes.

El problema en cuanto a los salarios, es que el "logro" obtenido en los Acuerdos Paralelos en el sentido de que se respeten los salarios mínimos vigentes en cada país, en el nuestro realmente no significa nada. En segundo lugar, el tope salarial que se ha venido impuesto a los salarios resulta incluso contradictorio con el Tratado, pero hasta el momento no ha quedado completamente claro

como se aplicará el nuevo parámetro de productividad para determinar los incrementos, y si en la práctica esto no va a significar un nuevo tope salarial. En todo caso, no hay planteamiento alguno de recuperación del poder adquisitivo perdido en la última década, y menos la homologación de salarios a nivel regional a pesar de que la productividad en nuestro país ha ido incrementándose rápidamente y tiene niveles competitivos con la de Estados Unidos, sin que por ello los salarios hayan dejado de caer.

A la problemática anterior podemos agregar la embestida patronal que a lo largo del año de 1993 se vino presentando de una manera desmesurada, respecto a modificaciones a la legislación laboral mexicana, en algunos casos bajo el argumento de hacerla acorde y flexible al Tratado de Libre Comercio.

Al respecto es importante resaltar el planteamiento de la COPARMEX para modernizar las relaciones laborales, que en 1989 elaboró un "Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo" (7) que propone entre otras las siguientes:

1.- Flexibilización de la legislación laboral para superar las restricciones que impone a la productividad al Contrato Colectivo de Trabajo.

(7) cfr. COPARMEX: Propuesta que la Confederación Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del Anteproyecto de una L.F.T., junio de 1989.

2.- Modernizar las relaciones de trabajo y sus formas de terminación. (Flexibilizar la estabilidad en el empleo).

3.- Incorporar prioritariamente los principios de calidad y productividad en las relaciones de trabajo.

Si consideramos globalmente las demandas de los empresarios mexicanos, quedan pocas que no hayan sido logradas en la reciente firma del denominado "Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo" (R). Pacto que originalmente fue diseñado como instrumento de política económica para promover un proceso antinflacionario, en la actualidad ha servido al gobierno para mantener el control del país durante el periodo de transición de una economía cerrada a una abierta. Inicialmente a los que se quejaban del estrangulamiento de los salarios causados por el Pacto, el Gobierno respondía enfatizando los logros antinflacionarios. Con el paso del tiempo, el programa ha trasladado su énfasis al incremento a la productividad. Cuando los sindicatos comienzan a pedir aumentos salariales, el Gobierno y las empresas responden que es necesario evaluar los progresos en la productividad, lo que quedó claramente plasmado en éste último Pacto.

Como acertadamente lo establece el economista

(R) cfr. La Jornada Laboral, Suplemento. Diario. México. Octubre 4 de 1993. pags. 30 a 32.

Carlos Heredia, "lo que está en juego con el T.L.C. es el perfil del país que tendremos los mexicanos para éste agitado fin de siglo e inicio de un nuevo milenio. En éste sentido, México ni se inicia ni termina con el TLC o el salinismo" (9), por lo que los incrementos en la productividad no se pueden hacer cuando los salarios son tan bajos y la fuerza de trabajo tiende a descalificarse.

Cuando lleguen las grandes empresas norteamericanas a producir en México con salarios bajos y fronteras abiertas, podrán traer algunos empleos, pero dejarán en el país mínimas cantidades de dólares, a cambio de un buen trabajo pero mal pagado.

6) Proyecto de reformas a la Ley Federal el Trabajo.

En éste último punto, después de haber realizado un estudio pormenorizado de la situación salarial en nuestro país, proponemos modificaciones a la actual legislación laboral, que creemos pueden conllevar en caso de ser aplicadas firmemente a un mejor nivel de ingresos a la clase trabajadora. Hacemos notar que las modificaciones que proponemos no son de forma alguna la panacea, para con ellas se logren de hecho dichos aumentos al salario, que es

(9) Heredia Carlos. "El TLC y el petate del muerto" en cecos Memoria. No. 56, julio de 1993 pag. 28.

en última instancia nuestro objetivo, pues al igual que todas nuestras leyes no basta que el legislador procure el beneficio de determinadas situaciones o sujetos, sino que finalmente estamos supeditados a la exacta aplicación de la ley que deben realizar las autoridades correspondientes.

Sirva pues la anterior argumentación para ahora sí exponer las modificaciones que al artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo proponemos, precepto legal que sugerimos sea reformado en virtud de que en la forma en que actualmente está redactado hace imposible la solicitud que de aumento salarial puedan presentar ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos uno o varios sindicatos que no pertenezcan a alguna de las Confederaciones de trabajadores "oficiales" (CTM, CROC, COR, CROM, etc.), y más aún si tomamos en consideración que de acuerdo con nuestra tradición laboral, la organización que representa a la mayoría de los trabajadores es la Confederación de Trabajadores de México (CTM), lo cual es formalmente discutible.

No es para nadie desconocido que cuando la CTM hace algún pronunciamiento público respecto al bajo poder adquisitivo del salario en México (lo cual curiosamente siempre sucede en épocas electorales), el propósito fundamental, pensamos, es el de realizar presiones tanto al gobierno como al partido de estado, a efecto de lograr

mejores y mayores cargos de elección popular, y no lo hace precisamente en defensa de los intereses de los obreros.

Es por ello que proponemos que el referido artículo 570 de la Ley laboral, sea reformado para quedar redactado en la forma siguiente:

Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, a solicitud de los sindicatos de trabajadores unidos para ese único fin o por los sindicatos, federaciones o confederaciones de patronos, que reúnan los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por los sindicatos de trabajadores que unidos representen el 51% de los trabajadores sindicalizados por lo menos, o por los patronos que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores; debiendo entregar una copia de la solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que consideren

necesarios.

c) La Secretaría, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la solicitud a que se refiere el inciso a) de este artículo, deberá remitir a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos una certificación en la que conste si efectivamente los solicitantes cuentan con el número de trabajadores que dicen representar o emplear, según sea el caso,

Si la Secretaría, no remite la anterior certificación dentro del plazo señalado para tal efecto, se tendrá por acreditado el porcentaje ostentado por parte de los trabajadores o de los patrones, en su caso.

Hasta aquí es la modificación que proponemos al multicitado artículo 570, recordando que como ya lo manifestamos en el capítulo tres del presente trabajo, el trámite que actualmente se tiene que realizar ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para determinar una posible modificación a los salarios mínimos durante el periodo de su vigencia, es por demás burocrático, no obstante lo anterior, no hacemos referencia en la presente investigación a modificaciones respecto a los demás artículos que en la Ley Federal del Trabajo hacen referencia al trámite que internamente realiza la Comisión, en virtud de que consideramos que lo más importante es romper el monopolio que de hecho tiene la denominada

"Central mayoritaria" (a través del Congreso del Trabajo) para impulsar el procedimiento tendiente a lograr la modificación salarial.

De ser contemplada en el artículo 570 laboral la redacción que proponemos, creemos, tendería a hacer realidad la existencia de un salario remunerador de una manera global.

Es por ello que además de la anterior modificación, proponemos que de manera complementaria, a la Ley Federal del Trabajo se le adicione un artículo 96 BIS que quedaría redactado en la forma siguiente:

Artículo 96 BIS.- En todo momento el salario mínimo deberá estar contemplado como un salario real, entendiéndose a éste último, como aquel que refleja el poder adquisitivo de la remuneración pecuniaria.

Consideramos que con las anteriores reformas que sufriera nuestra ley laboral, las cuales serían al margen de la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica,, se estará procurando al menos en el papel, el bienestar de los obreros pues como es plenamente conocido, el problema de falta de poder adquisitivo del salario en México, como algunos otros aspectos, no es su falta de reglamentación, sino precisamente la ausencia de aplicación de los preceptos legales; así tendríamos que si

realmente se llevara a la práctica lo estipulado por el artículo 90 laboral, tendríamos un salario mínimo que se iría incrementando en función de la posible alza del costo de la vida, y no tendría porque estar tan rezagado como lo está en la actualidad, ni sería necesario esperar la prolongación de "Pacto" alguno, como lo es el multicitado Pacto para la Competitividad la Estabilidad y el Empleo, con el cual como se comentó anteriormente, se llevaron a la práctica de alguna manera las peticiones del sector patronal y se sigue haciendo nugatorio el derecho de los obreros a gozar de un salario que alcance a cubrir sus necesidades en virtud de que se le obliga a ser productivos en el momento, para obtener un aumento en el futuro, es decir, el obrero primero tiene que aumentar su producción, para recibir con posterioridad un aumento salarial.

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

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El salario es un elemento de la relación de trabajo pero no del contrato de trabajo.

SEGUNDA.- Tanto en Estados Unidos como en México, el salario es la cantidad de dinero que el patrón entrega al obrero en virtud de la relación de trabajo que los une.

TERCERA.- Para el capitalismo el salario es visto como una mercancía, y para el socialismo es la remuneración con la que se repone en su valor el trabajo realizado.

CUARTA.- La Ley de Normas Justas de Trabajo de Estados Unidos, es únicamente un punto de referencia que respecto al salario mínimo tienen los empresarios norteamericanos, ya que los contratos que celebran los sindicatos obreros contienen salarios y prestaciones superiores a las establecidas en la ley.

QUINTA.- En México, es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el organismo encargado de fijar el monto que tendrán durante un año dichos salarios, los cuales pueden ser modificados en el transcurso de su

vigencia cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen; pueden ser generales o profesionales.

SEXTA.- De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (artículo 84) el salario en México se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

SEPTIMA.- Es contradictoria la Ley Federal del Trabajo pues si bien es cierto establece que toda cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo es parte integrante de su salario, en algunos preceptos legales excluye para determinados efectos a algunas prestaciones en particular.

OCTAVA.- En los Estados Unidos de América, el salario se integra por todas aquellas mejoras o beneficios económicos que en las convenciones colectivas pacten los patronos con los sindicatos obreros.

NOVENA.- Es tan desigual el poder adquisitivo el salario en ambos países, que necesariamente con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio se tendría que realizar una homologación salarial.

DECIMA.- La forma del pago del salario en Estados Unidos para los trabajadores legalmente contratados, es mediante cheque; en México puede ser indistintamente en cheque o en efectivo, a excepción del salario mínimo que debe pagarse en efectivo.

DECIMA PRIMERA.- El salario mínimo general diario en México, de N\$15.27 equivale al rededor de US\$.58 por hora en Estados Unidos, mientras que el salario mínimo norteamericano oscila entre 4.55 y 5.00 dólares la hora.

DECIMA SEGUNDA.- Proponemos la modificación del artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo a partir de su segundo párrafo, para quedar redactado en la forma siguiente:

" Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, a solicitud de los sindicatos de trabajadores unidos para ese único fin o por los sindicatos, federaciones o confederaciones de patronos, que reúnan los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por los sindicatos de trabajadores que unidos representen el 51% de los trabajadores sindicalizados por lo menos, o por los patronos que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores; debiendo entregar una copia de

la solicitud a la secretaria del Trabajo y Previsión Social.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que consideren necesarios.

c) La Secretaría, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la solicitud a que se refiere el inciso a) de éste artículo, deberá remitir a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos una certificación en la que conste si efectivamente los solicitantes cuentan con el número de trabajadores que dicen representar o emplear, según sea el caso.

DECIMA TERCERA.- El salario real debe ser contemplado en nuestra legislación laboral, para que en todo momento la percepción de los trabajadores sea acorde con la realidad económica que se viva en el país.

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

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ARND, ERICH
Política de Salarios.
Librería El Ateneo Editores. Buenos Aires, 1964.

- 2.- BRISEÑO RUIZ, ALBERTO
Derecho Individual del Trabajo.
Harla. México, 1985.

- 3.- CARRADA BRAVO, FRANCISCO
Problemas Económicos de México. "Realidades y
Perspectivas". Trillas. México, 1992.

- 4.- CASTORENA, J. JESUS
Manual de Derecho Obrero. "Ensayo de Integración de la
Doctrina Mexicana del Derecho Obrero".
2a. ed. México, S.F.

- 5.- CHAMBERLAIN, NEIL W.
El Sector Laboral.
Argentina, 1972.

- 6.- DAVALOS, JOSE
Derecho del Trabajo I.
Porrua. México, 1985.

7.- DAVALOS, JOSE

Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo.

Porrúa. México, 1988.

8.- DE BUEN L., NESTOR

Derecho del Trabajo.

Tomo I, 8a. ed., Porrúa. México, 1991.

9.- DE BUEN L., NESTOR

Derecho del Trabajo

Tomo II, 9a. ed., Porrúa. México, 1992.

10.- DE LA CUEVA, MARIO

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo I, 12a. Porrúa. México, 1990

11.- DE LA CUEVA, MARIO

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo II, Porrúa. México, 1990.

12.- DUFFY TURNER ETHEL

Ricardo Flores Magón y el Partido Liberal Mexicano.

Erandi. Gobierno del Estado de Michoacán. 1960.

México.

13.- GRANDAL, M.D. y otros.

La Indiciación de los salarios en los Países

Industrializados de Economía de Mercado.

H. Blume Ediciones. España, 1981.

14.- GUERRERO, EUQUERIO

Manual de Derecho del Trabajo.

16a. ed., Porrúa. México, 1989.

15.- MARX, KARL

Manuscritos: Economía y Filosofía.

4a. ed, Alianza. Madrid, 1972.

16.- MARX, KARL.

Trabajo Asalariado y Capital.

Progreso. Moscú, 1977.

17.- MOLINA ENRIQUEZ, ALVARO.

Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios

Mínimos Legales.

Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

México, 1969.

18.- MUÑOZ RAMON, ROBERTO

Derecho del Trabajo. "Instituciones"

Tomo II. Porrúa. México, 1983.

19.- ONATE, SANTIAGO

Los Trabajadores Migratorios frente a la Justicia

Norteamericana.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México, 1983.

- 20.- OKUM, ARTHUR M. y George L. Perry.

Curación de la Inflación.

N.O.E.M.A. Editores. México, 1981.

- 21.- PARADIS, ADRIAN A.

Historia del Movimiento Obrero en los Estados Unidos.

México, 1968.

- 22.- PELLIN, HENRY

El Sindicalismo Norteamericano.

Tecnos. Madrid, 1961.

- 23.- PHELP, ORME W.

Introducción a la Economía Laboral.

Tipográfica Editora. Buenos Aires, 1964.

- 24.- RAMBLE WILSON

El Contrato Colectivo de Trabajo

Letras S.A. México, 1978.

- 25.- ROTHSHILD, K. W.

Teoría de los Salarios.

Aguilar. Madrid, 1957.

26.- SHNEIDER, EUGENE V.

Sociología Industrial. "Relaciones Sociales entre la
Industria y la Comunidad".

Ediciones Guadarrama. Madrid, 1966.

27.- TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral".

6a. ed., Porrúa. México, 1981.

LEGISLACION

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

89a. ed., Porrúa. México, 1993.

2.- Legislación sobre el Trabajo. Tomo I.

5a. ed., Ediciones Andrade. México, 1958.

3.- Lev Federal del Trabajo.

27a. ed., Berbera Editores. México, 1994.

4.- Lev Federal del Trabajo Comentada.

Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera. 63a. ed.,
Porrúa. México, 1990.

REVISTAS

1.- ALVAREZ BEJAR, ALEJANDRO

México-Estados Unidos. Una integración no tan silenciosa: Los salarios mexicanos dentro de la estrategia del T.L.C.

en Economía Informa

Facultad de Economía, UNAM. No. 205. Mayo, 1992.

2.- BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO

El Impacto del T.L.C. en el Derecho Laboral.

en Laboral

Ediciones Contables y Administrativas. Año 1, No. 2.

Noviembre, 1992. México.

3.- DE LA PEÑA, SERGIO

Derecho al Desarrollo

en cecos Memoria.

Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista.

Año 2, No. 50. Enero, 1993. México.

4.- DONAHUE, THOMAS R.

Lo que está mal del Tratado de Libre Comercio.

en Norte Sur "La Revista de las Américas".

Universidad de Miami. No. 1, Volumen 2. Junio-Julio,

1992. Florida, Estados Unidos de América.

5.- GARCIA ROCHA, ADALBERTO

Salarios y Pagos al Capital en la Industria Mexicana
en Demografía y Economía.

El Colegio de México, No. 3, Volumen 12. 1978. México.

6.- HEREDIA, CARLOS

El TLC y el Petate del Muerto
en cecos Memoria

Centro de Estudios del Movimiento Obrero y Socialista.
No. 53. Julio, 1993. México.

7.- LORIA DIAZ, EDUARDO

La Recuperación de los Salarios Reales en México en
torno de reducción y estabilización inflacionarias.
en Comercio Exterior.

BANCOMEXT. No. 4, Volumen 41. Abril, 1991. México.

8.- LUND, DANIEL

Tratado de Libre Comercio.
en Este País.

DOPSA. No. 28. Julio, 1993. México.

9.- MENDEZ FIGUEROA, JESUS

Salarios a la Baja.
en Motivos

Citem. No. 78. Enero 18, 1993. México.

10.- MERCADO CELIS ALEJANDRO

"Laboratorio para el TIC"

en Observador Internacional.

Intelectiva, SC. Año 1, No. 6. Julio 12, 1993. México.

11.- OROZCO, JUAN CARLOS

" ¿ y la recuperación salarial ? "

en Expansión

No. 607, 1993. México.

12.- RAMIREZ FRANCO, JESUS

La Economía Mexicana según el Informe Anual del Banco
de México.

en Momento Económico

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

No. 62. Julio-Agosto, 1992. México.

13.- SALOMON, CARLOS

"Tres sociedades y un sólo Tratado"

en Siempre

No. 1972. Abril, 1991. México.

14.- SEMO, ENRIQUE

"Publicaciones de Estados Unidos voltean la espalda al
proyecto salinista".

en Proceso

No. 854. Marzo 15, 1993. México.

15.- SEMO, ENRIQUE

"Proceso Internacional"

en Proceso

No. 861. Abril 21, 1993. México.

16.- STHALER, JOSE

"La Modernización Salinista. Salarios"

en Momento Económico

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

No. 53. Enero-Febrero, 1991. México.

DOCUMENTOS Y OTRAS FUENTES

1.- CENSOS ECONOMICOS 1989

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática.

2.- COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

Memoria de los Trabajos de 1970 y 1971.
México, 1972.

3.- COPARMEX: Propuesta que la Confederación Patronal de la
República Mexicana presenta para la discusión del
Anteproyecto de una L.F.T., Junio, 1989. México.

- 4.- CUADERNOS DE INFORMACION OPORTUNA.
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e
Informática, 1993. México.
- 5.- DIARIO "LA JORNADA"
Lovera Sara. 8 de Enero, 1993. México.
- 6.- DIARIO "LA JORNADA"
Payán V., Carlos. 21 de Octubre, 1992. México.
- 7.- DIARIO "LA JORNADA"
Suplemento La Jornada Laboral. 4 de Octubre, 1993.
México.
- 8.- COMPORTAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN DE SALARIOS
CONTRACTUALES (México 1977 y 1979).
Centro Nacional de Información y Estadísticas del
Trabajo.
- 9.- QUINTO INFORME DE GOBIERNO DEL PRESIDENTE CARLOS
SALINAS DE GORTARI.
Secretaría de la Presidencia de la República.
- 10.- INFORME ANUAL DEL BANCO DE MEXICO 1991 Y 1992.
- 11.- LA ECONOMIA MEXICANA. LOS HECHOS, 1989-1992
Instituto Nacional de Estadística Geografía e

Informática.

12.- ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO

Salvat Editores. 1984. México.

13.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA.

Los Salarios. Alfaomega, 1992. México.

14.- MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1987.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1988.

México.