

289
2Ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

CAMPUS ARAGÓN

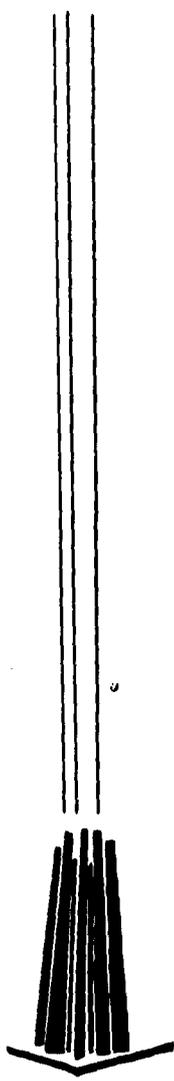
**LA URGENCIA DE REALIZAR UN ESTUDIO
SOCIOECONÓMICO REAL POR PARTE DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS
MÍNIMOS PARA SU REFORTALECIMIENTO
JÚRIDICO.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARÍA ELENA MORÁN MORÁN

ASESOR: JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO.

SAN JUAN DE ARAGON

1996





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

D E D I C A T O R I A S

A MIS PADRES

Gracias a su cariño, apoyo e indubitable confianza he llegado a la culminación de mis estudios, de ahora en adelante la responsabilidad es mía.

**HUMBERTO MORAN GARCIA
ALICIA MORAN GUZMAN**

A MI ASESOR

Gracias a su confianza depositada en mí, por su paciencia, y tiempo dedicado, enseñándome su sabiduría para culminar este trabajo.

A MIS HERMANAS.

Por haberme brindado apoyo
moral y económico, impulsandome
siempre ha seguir adelante, mil gracias he cumplido.

A MI HERMANO RIGOBERTO M

Por que él en algún momento de mi carrera dude en
seguir adelante, me dio su apoyo y sabio consejo de
no dejarlo y llegar al final venciendo los obstaculos
que se presentaran.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Por haberme brindado la oportunidad de ingresar a esta Institución, para mi formación Profesional, le doy gracias.

A LA E. N. E.P Aragón

Gracias por haber ingresado y obtener los conocimientos necesarios para tener una Carrera a nivel Profesional, logrando mi desenvolvimiento en la vida diaria

A MIS PROFESORES.

Por haberme enseñado el camino con sus estímulos para llegar a la cima de mis estudios, compartiendome sus conocimientos y consejos, hoy con todo respeto les doy las gracias.

A EL PROFESOR IGNACIO NAVARRETE

Pese a que ya no esta con nosotros, le doy gracias por haberme brindado sus primeras enseñanzas sentando las bases para mi formación profesional.

A MIS AMIGOS

DIAZ SERNA MARIBEL
LIC. HECTOR SOSA OMAÑA
CERON MENDEZ ADRIANA
MARTINEZ VAZQUEZ SARA

Y a quienes escapan de mi memoria
Sea para ellos, luchadores todos.

**MI FERVIENTE DESEO DE QUE LOGREN
TODO LO QUE SE PROPONGAN EN LA VIDA.**

AMISOBRIÑO

JESUS EMANUEL MORAN

A quien dedico la presente, esperando que con apoyo en sus padres encuentre la fortaleza e impulso de seguir adelante, para lograr el éxito en su vida.

ESTA TESIS FUE ELABORADA
DENTRO DEL SEMINARIO DERECHO
PÚBLICO, BAJO LA DIRECCIÓN DEL
DISTINGUIDO MAESTRO.

LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO.

LA URGENCIA DE REALIZAR UN ESTUDIO SOCIOECONÓMICO REAL POR PARTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS PARA SU REFORTALECIMIENTO JURÍDICO.

INTRODUCCIÓN

T E M A

PÁGINA

CAPÍTULO PRIMERO.

1.-DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

1.1.-Su Organización.....	1
1.2.- Los Requisitos, Derechos y Obligaciones del Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.....	6
1.3.- La Estructura del consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.....	8

1.3.1 Requisitos de los Representantes Asesores.....	9
1.3.2 Requisitos de los Representantes de los Trabajadores.....	10
1.3.3 Deberes y Atribuciones del Consejo de Representantes.....	11
1.4.-La Integración de la Dirección Técnica.....	12
1.4.1 Requisitos que deben satisfacer el Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares.....	13
1.4.2 Las Obligaciones y Facultades que tiene la Dirección Técnica.....	14

CAPÍTULO SEGUNDO

2.-LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

2. Las Relaciones Laborales en México.....	21
2.1 La definición Legal, Jurisprudencial, y Doctrinal de Relación Laboral.....	25
2.2 Sujetos de la Relación Laboral.....	27
2.2.1 -El Trabajador.....	29
2.2.2 -El Patrón	33
2.2.3 -El Intermediario.....	38
2.2.4 -La Subordinación.....	41

2.2.5.- El Trabajo Personal.....	46
----------------------------------	----

2.2.6 -El Salario.....	47
------------------------	----

CAPÍTULO TERCERO.

3.-LOS TIPOS DE SALARIO EN MÉXICO

3.Los Tipos de salario en México.....	51
3.1 Conceptos de Salario Mínimo.....	52
3.2 La Definición Legal del Salario Mínimo.....	59
3.3 El Procedimiento para fijar el Salario Mínimo.....	68
3.4 Las Clases de Salario.....	82
3.5 El Salario Mínimo como una Obligación de retribuir por la jornada trabajada.....	88

CAPÍTULO CUARTO.

4.-DEL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO PARA ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO REAL.

4.1 Artículo 123 Constitucional.....	92
4.2 Necesidades Sociales.....	95

4.3 Necesidades Culturales.....	96
4.4 Necesidades de Educación.....	97
4.5 Necesidades Alimentarias.....	98
4.6 La Fijación de un Salario Justo y Equitativo.....	100

CONCLUSIONES.....	104
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	107
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Nuestra Constitución regula de manera expresa que el salario que se paga al trabajador debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de éste y su familia, marcándolo en su artículo 123 constitucional y 90 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo esto no es aplicado en la realidad ya que si nos remontamos a los orígenes de el Salario Mínimo nos damos cuenta que este ha estado muy por abajo del poder adquisitivo, por lo que es imposible que el trabajador cumpla con sus necesidades y las de su familia, siendo estas mismas marcadas por la constitución tales como educación obligatoria par los hijos, alimentación, vestido, hogar digno y decoroso, etc. por esto es necesario fijar un Salario Mínimo suficiente para el trabajador .

Es evidente que hay una urgencia de que se exija a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como órgano administrativo encargado de realizar el informe que lo ayude a sentar las bases para la fijación de un salario mínimo real sin embargo notamos que este no lleva acabo su función para el que fue creado y que la misma ley los marca.

En este trabajo tratamos de dar la evolución que ha tenido a través del tiempo el salario mínimo, ya que nos atrevemos afirmar que este no cubre las necesidades de el trabajador y su familia, siendo necesario fijar un salario mínimo real, es decir, acorde al poder adquisitivo que se vive actualmente, dando una situación económica más estable a el trabajador.

El contenido de este trabajo estará basado más que nada en un problemas tan real como es el Salario Mínimo, ya que es evidente que el trabajador para poder obtener un nivel de vida decoroso es necesario que se tomen en cuenta las necesidades que el mismo tiene, y que la fijación de los salarios mínimos que se han tenido actualmente no lo cumplen. Si se realizara un informe verdadero con la situación económica que vive el país este sería suficiente.

La Constitución marca los lineamientos que debe seguir la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para fijar un Salario Mínimo que es otorgado a el trabajador, sin embargo pese a todo esto, este órgano no realiza el informe o estudio conforme a la inflación, al costo de los productos de la canasta básica y de las demás necesidades, por lo que nos vemos en la necesidad de exigir que la Comisión de Salarios Mínimos realice su estudio económico de manera real para la fijación salarial justa y equitativa.

CAPÍTULO PRIMERO

1.-DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS

MÍNIMOS

1.1 SU ORGANIZACIÓN, 1.2 LOS REQUISITOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, 1.3 LA ESTRUCTURA DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, 1.3.1 REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES ASESORES, 1.3.2 REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1.3.3 DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES, 1.4 LA INTEGRACIÓN DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA, 1.4.1 REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER EL DIRECTOR, LOS ASESORES TÉCNICOS AUXILIARES, 1.4.2 LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES QUE TIENE LA DIRECCIÓN TÉCNICA.

LA URGENCIA DE REALIZAR UN ESTUDIO SOCIO ECONÓMICO REAL POR PARTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS PARA SU REFORTALECIMIENTO JURÍDICO

CAPÍTULO PRIMERO

1.- DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS

1.1 SU ORGANIZACIÓN

La figura del Salario Mínimo nace con la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1917, marcando en su artículo 123 los lineamientos que se debían de seguir para poder fijar un salario Mínimo que cubriera las necesidades de el trabajador y su familia, por ello se creó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como órgano encargado de llevar a cabo la fijación salarial. Por cuanto a los mecanismos para su fijación el constituyente de 1917 dispuso en la fracción IX del propio artículo 123 que esta se haría por comisiones especiales que se formularían en cada municipio subordinadas a la junta central de conciliación que debería instalarse en cada estado. Entre 1917 y 1931 fecha en que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo el sistema de comisiones especiales previsto por el constituyente funcionó de manera precaria y anárquica ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación dentro del marco establecido por la constitución se desarrolló con múltiples limitaciones dando lugar en el año de 1929 a las reformas constitucionales en las que se sustenta la nueva Ley Federal del Trabajo de carácter federal.

"La propia ley federal del trabajo expedida en 1931 y las reformas a la misma del 6 de octubre de 1933 reforzaban la idea de un sistema de fijación de los Salarios Mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio. Aún cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvo al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales en general también pudieron apreciarse las múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos derivados principalmente de que la división municipal producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos que no guardaba relación con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance más general, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

Por ello se crea una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de salarios mínimos resultado de la fracción VI del artículo 123 constitucional y las correspondientes a la Ley Federal del trabajo en la materia de salarios mínimos cuyo propósito fundamental sería el procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia, de esta manera la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se constituye el eje central de un mecanismo sui géneris en el que los Salarios Mínimos son fijados por las Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revisten su estructura y actividades. El sistema constituye un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con las actividades económicas y con el nivel de vida de los trabajadores y a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores."¹

¹ TRULBA URBINA ALBERTO. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", Ed. Porrúa, tomo I primera edición, México 1973.

El sistema integrado en la forma descrita continúa prácticamente con la misma estructura hasta 1986 aun cuando es preciso señalar que a lo largo de 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional que dieron lugar en diversos ajustes a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraron con solo 67 Comisiones Regionales en adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo debe destacarse la virtual desaparición , es importante señalar la reducción del número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas en que se redujo tan sólo a tres niveles que son los que se aplican actualmente. En Diciembre de 1986 el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados aprobaron una iniciativa del ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema , ya que en la fracción VI establece desde el primero de enero de 1987 que los Salarios Mínimos sean fijados por la Comisión Nacional lo que no da lugar a la desintegración del sistema de Comisiones regionales vigentes hasta el 31 de Diciembre de 1986.

El consejo de representantes de la Comisión Nacional esta constituido por un Presidente nombrado por el ejecutivo federal y nueve representantes propietarios e igual número de suplentes por cada uno de los sectores obrero patronal , por lo que hace a las comisiones regionales estas se integran con un representante de Gobierno que funge como presidente designado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social previa consulta al gobierno de la entidad federativa en la que funge la residencia de la Comisión y tres representantes del patrón designados de acuerdo a la convocatoria que se expide cada 4 años por la Secretaria.

7

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es un organismo administrativo del trabajo tiene a su cargo la fijación de los salarios mínimos generales, profesionales conforme a las normas que establece la Ley Federal del Trabajo. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos son órganos autónomos del estado del Derecho social correspondientes a la Administración social del trabajo constitutivo de un poder independiente consignado en la constitución. Por disposición expresa de las fracciones VI y IX del apartado A del artículo 123 constitucional, la Comisión se integra por representantes de los trabajadores, patrón y del Gobierno.

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

Apartado "A"

FRACCION VI.....LOS SALARIOS MÍNIMOS SE FIJARAN POR UNA COMISIÓN NACIONAL INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DEL GOBIERNO, LA QUE PODRÁ AUXILIARSE DE LAS COMISIONES ESPECIALES DE CARÁCTER CONSULTIVO QUE CONSIDERE INDISPENSABLES PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

FRACCION IX.- LOS TRABAJADORES TENDRAN DERECHO A UNA PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LAS AEMPRESAS, REGULADA DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES NORMAS.

A) uNA COMISION NACIONAL INTEGRADA CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, DE LOS PATRONES Y DE EL GOBIERNO FIJARA EL SALARIO MINIMO.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos esta integrada por tanto representantes del Gobierno, de los Trabajadores y de los patrones. En la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene su dirección adjunta de investigación económica con base en los estudios e investigaciones practicadas por las subdirecciones a su cargo proporciona a la Dirección Técnica elementos que a su juicio sirvan de apoyó para la toma de decisiones del consejo de representantes en materia de salarios mínimos generales y para trabajadores de campo. A su vez la Subdirección de análisis de precios

y costo de la vida en familia de los trabajadores de salarios mínimos y analizar el comportamiento del fenómeno inflacionario y sus repercusiones en el poder adquisitivo de dicho salario. Debe preparar informes periódicos sobre la evolución del costo de la vida en las principales localidades y regiones del país como elemento de apoyo al consejo de representantes en la fijación salarial.

Es necesario hacer hincapié en que las Comisiones Regionales que habían sido creadas con anterioridad fueron suprimidas para sólo dejar a la Comisión Nacional como encargada de fijar el Salario Mínimo, según el decreto citado con posterioridad.

"La resolución por la que se definieron las áreas geográficas en vigor fue simultánea a la que reviso los salarios mínimos que regían desde el primero de enero y estableció las que entraron en vigor apartir del primero de marzo de 1988, la división de la república en tres áreas geográficas que substituyeron a las 67 zonas. Un mecanismo de alcance municipal en que se inicia la fijación de las Comisiones Especiales supeditadas a las juntas centrales de conciliación que debían crearse en cada estado se aplican sólo a tres niveles de salarios mínimos que son Salario Mínimo Profesional, Salario Mínimo General y por último Salario Mínimo de campo. La Comisión Nacional de Salarios mínimos tiene la función de fijar los Salarios Mínimos que deban regir en todo el país, el proceso de fijación que hoy existe para fijar el salario tiene como objetivo el mejor desempeño de su función y en aquellos casos que lo considere indispensable la Comisión Nacional podrá auxiliarse de las Comisiones Especiales de carácter consultivo integradas al igual que la Comisión Nacional en forma tripartita"²

La Comisión Nacional esta integrada de la siguiente forma:

² decreto del 6 de octubre de 1986 que entra en vigor el 1º de marzo de 1988 por Miguel de la Madrid Hurtado.

- 1.- UN PRESIDENTE
- 2.- UN CONSEJO DE REPRESENTANTES, Y
- 3.- UNA DIRECCIÓN TÉCNICA.

1.2 LOS REQUISITOS, DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

El Presidente de la Comisión Nacional es nombrado por el Presidente de la república como representante del gobierno, debiendo cubrir los siguientes requisitos marcados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 552.

- 1.- Ser mexicano mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicios de sus derechos ,
- 2.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho ó en Economía.
- 3.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo.
- 4.- No pertenecer al estado eclesiástico, y
- 5.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El presidente de la comisión. como representante del Gobierno tiene derechos y obligaciones, como lo menciona el artículo 553 del ordenamiento legal invocado.

1.- Someter al Consejo de Representantes el Plan Anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica.

2.-Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos una vez al mes por lo menos, vigilando el desarrollo del Plan de Trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente.

3.- Tiene el deber de informar periódicamente al Secretario de Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

4.- Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

5.- Debiendo cuidar que se integren oportunamente las Comisiones Regionales y vigilar su funcionamiento.

6.- Girar las instrucciones que juzgue conveniente para el mejor funcionamiento de las Comisiones Regionales, y

7.- Los demás que le confieren las leyes.

El presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene la obligación de cumplir con los requisitos que la ley marca, sin embargo por la facultad que tiene el ejecutivo de nombrar al presidente podemos decir que suele darse el caso de que no satisfagan los requisitos mencionados, debe cubrir las atribuciones para las cuales fue creado, ya que tiene la obligación de convocar al consejo de representantes cuando juzgue conveniente que de acuerdo a la inflación el salario mínimo no sea suficiente y sea necesario realizar el estudio pertinente para poder fijarlo.

1.3 LA ESTRUCTURA DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

El consejo de representantes lo marca la legislación laboral en su artículo 554 diciendo que esta se integrara con la representación del Gobierno compuesta por el Presidente de la Comisión que será también el Presidente del Consejo de Representantes y que tendrá el voto del Gobierno y de los Asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social,

Teniendo un número igual no menor de cinco, ni mayor de quince de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, lo hará la misma Secretaria del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones. El consejo de representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda a más tardar.

Como se desprende del ordenamiento legal citado el presidente no sólo va a tener la función de presidir la forma en que debe llevarse a cabo el procedimiento para la fijación de un salario, ayudándose de los representantes del patrón y de los trabajadores que conforman la Comisión Nacional, los cuales van a ser elegidos cada cuatro años de acuerdo a la convocatoria que realice la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

1.3.1 REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES ASESORES.

Los Representantes Asesores ya mencionados anteriormente deben cubrir con determinados requisitos para poder ser designados, no teniendo estos gran importancia ya que son meros tramites de fondo, artículo 555 dice:

- 1.- Ser mexicano mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos,
- 2.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía,
- 3.- No pertenecer al estado eclesiástico, y
- 4.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los requisitos que marca la ley para poder pertenecer a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos son casi iguales para las diferentes actividades o funciones que estos vayan a desempeñar, ya que deben tener un título de Licenciado en Derecho o en Economía, es decir, que el constituyente previno que el órgano encargado de fijar el salario conociera de los derechos que debe tener todo trabajador y para poder cumplir con los mismos es necesario que haya una equitatividad, si fuese Licenciado en economía el mejor que nadie conocera de la inflación, del cambio del poder adquisitivo que tiene día con día, y que por ello es imposible cubrir las necesidades mínimas del ser humano con el salario.

1.3.2 **REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deben cubrir con los requisitos señalados por la ley y que son (artículo 556):

- 1.- Ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos,
- 2.- No pertenecer al estado eclesiástico
- 3.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

En cuanto a la forma en que se integra la Comisión Nacional y las Comisiones consultivas cabría señalar que de acuerdo con lo que establece la ley, los representantes obreros y patronales son electos cada cuatro años en base a una convocatoria expedida por el secretario del trabajo y previsión social. El día 15 de mayo del año impar que corresponda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convoca a los trabajadores y a los patrones para la elección de sus representantes, debiendo publicarse la convocatoria en el Diario Oficial de la federación y en los periódicos de mayor circulación teniendo su fundamento en el artículo 677 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 677.-El día quince de mayo del año impar que corresponda, el secretario de trabajo y previsión social convocara a los trabajadores y patrones para la elección de un representante. La convocatoria se publicara en el Diario Oficial de la federación y en los periodicos de mayor circulación que juzgue conveniente.

Artículo 678.- La convocatoria contendrá:

La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 554 fracción II.

1.3.3 DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES

El Consejo de Representantes al igual que los anteriores debe cumplir con lo que se le encomienda, teniendo deberes y atribuciones, siendo estas las que menciona el artículo 557 de la Ley Laboral..

Debe determinar en la primera sección la forma de trabajo que va utilizar, así como también la frecuencia de las sesiones.

Aprobar anualmente el plan de trabajo que le presente la Dirección Técnica.

Debiendo conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y en su oportunidad dictar la resolución determinado la división de la República en Zonas económicas y el lugar de residencia de la Comisión en cada una de ellas . La resolución se publicara en el Diario Oficial de la Federación.

Practicara y realizara directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente antes de aprobar las resoluciones de las comisiones regionales y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios,

Va a designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.

Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.

Conocer las opiniones que fórmulen las comisiones consultivas en el término de sus trabajos.

Fijar los Salarios Mínimos generales y profesionales.

Las demás que le confieran las leyes.

Este va a tener a su cargo la función de realizar todos los estudios económicos que estime necesarios para fijar un salario mínimo, los estudios económicos que realizara auxiliándose de las personas que estén a su cargo para que lo lleven acabo, tomando en cuenta la inflación y el cambio del poder adquisitivo que sufra la economía nacional, dando estos estudios a la Comisión Nacional para que lleve acabo la fijación salarial.

1.4 LA INTEGRACIÓN DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA.

La Dirección técnica estará designada en su estructura por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la siguiente forma. (artículo 558), por un Director nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión social, con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría con un número igual determinado por la Secretaria, de Asesores Técnicos Auxiliares , designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos Asesores disfrutarán, con cargo al presupuesto de

egresos de la federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La designación del Asesor Técnico Auxiliar que mencionamos es revocable en cualquier tiempo a petición de cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

La Dirección Técnica va a precidirla un representante de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, representantes obreros y patronales, así como un representante auxiliar que cuando a consideración de los trabajadores estimen que este ya no cumple con las funciones para los que fue creado, de acuerdo a la mayoría puede ser revocado y nombrar a otro en su lugar. teniendo ellos la facultad de nombrarlo.

1.4.1 REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACER EL DIRECTOR , LOS ASESORES TÉCNICOS Y LOS ASESORES TÉCNICOS AUXILIARES.

El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares deben satisfacer lo siguiente.(artículo 560)

- 1.- Ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos,
- 2.- Poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o en Economía.

3.- No pertenecer al estado eclesiástico, y

4.- No haber sido condenado por delito intencional con pena corporal.

Como se desprende del artículo 560 los requisitos para poder pertenecer a la Comisión Nacional, fija determinados requisitos con los que se debe de cumplir, siendo de acuerdo a las funciones que vayan a desempeñar.

1.4.2 LAS OBLIGACIONES Y FACULTADES QUE TIENE LA DIRECCIÓN TÉCNICA.

La Legislación marca que la Dirección Técnica tiene que deberes y atribuciones marcados por la ley (artículo 561) que son: debe realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formulando un dictamen y someterlo al consejo de representantes.

Proponer al consejo de representantes modificaciones a la división de la república en áreas geograficas y a la integración de las mismas siempre que existan circunstancias que las justifiquen. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones consultivas y el Consejo de Representantes puedan fijar los Salarios Mínimos, sugerir la fijación de los Salarios Mínimos Profesionales, Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para las principales localidades de el país. Resolver previa orden del Presidente las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios, y Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las comisiones consultivas y las demás que le confieran las leyes.

La Dirección Técnica fue creada para cumplir los fines citados teniendo todo el derecho de hacer lo que a su arbitrio considere necesario para llevar a cabo sus actividades y su buen funcionamiento, algunas facultades que tiene son (art. 562)

Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar por lo menos,

- a.- Las condiciones económicas generales de la República.
- b.- Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diferentes actividades económicas.
- c.- El costo de la vida por Familia
- d.- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia entre otras, las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación vestido y transporte, las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos entre otras;
- e.- Las condiciones económicas de los mercados consumidores.
- f.- Puede solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos tales como las institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.
- g.- Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones, y
- h.- Preparar un informe por cada zona económica que debe contener un resumen de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los

presentados por los trabajadores y los patrones, someterlo a la consideración del consejo de representantes.

El Director Técnico independientemente de todos los anteriores va tener sus respectivos deberes y atribuciones para tener un mejor desarrollo , y estas son los que marca el artículo 563 de la Ley Federal del Trabajo. que dice:

- 1.- Coordinar los trabajos de los Asesores,
- 2.- Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes del estado de los trabajos y sugerir se lleven acabo investigaciones y estudios complementarios,
- 3.- Actuar como Secretario del Consejo de Representantes,
- 4.- Disponer previo acuerdo con el presidente de la Comisión Nacional la integración oportuna de los secretarios tecnicos de las comisiones consultivas.
- 5.- Los demás que le confieran las leyes,

El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. Este principio básico de la lucha de clases así es como debe entenderse la teoría de los salarios minimos a que nos hemos referido renglones arriba y a la naturaleza de los órganos encargados de fijarlos, integran una parte del extenso campo del Derecho Administrativo del Trabajo. La fijación del tipo del Salario Mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por comisiones especiales que se formaran cada comisión subordinada a la junta central de conciliación y que se establecerá en cada estado.

La fijación del salario mínimo quedo comprendida dentro de la organización constitucional administrativa del trabajo para impulsar la lucha de clases, con plena autonomía frente a los clásicos poderes del estado legislativo, ejecutivo y judicial. El legislador señalo no sólo los órganos encargados de fijar el salario mínimo, sino que al establecerlos les atribuyo una competencia excedida de modo que la actividad negligente o maliciosa del que la tiene en primer lugar pudiera ser subsanada automáticamente por el superior inmediato y la de este por la autoridad máxima dentro del territorio de su jurisdicción en el orden local. Este sistema aseguraba la fijación del salario mínimo con todas las garantías posibles de los intereses de los trabajadores y ponía un obstáculo invisible a cualquier maniobra que tendiese a impedirla.

El carácter jurídico de las comisiones de acuerdo con la antigua doctrina jurisprudencial, las comisiones especiales del salario mínimo tenían el carácter de autoridades según ejecutoria del 17 de agosto de 1935, cuya tesis reza.

"En rigor estas comisiones no son propiamente una autoridad ya que su comisión es única y exclusivamente las que les marca el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, revisan en forma definitiva los actos de dichas comisiones del salario mínimo"

"Se había discutido si las comisiones del salario mínimo eran autoridades, diciendo que si eran autoridades aun cuando su funciones fueron transitorias y sus resoluciones revisabais por las juntas centrales de conciliación y arbitraje y no solo por estar integradas por un representante de la autoridad municipal, sino por que sus resoluciones están revestidas de fuerza jurídica, por otra parte el hecho de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación hubiera reconocido en otra ejecutoria que la determinación de dichas comisiones que fijaban el salario mínimo no violaba garantías individuales, no quiere decir que por esto dejaran de ser autoridades, sino por que tales determinaciones estaban sujetas a la revisión. La subordinación de una autoridad a otra

no le quitaba a ella este carácter y tan son autoridades que la propia ley anterior a la ejecutoria en el título segundo las incluía en el cuadro de autoridades del trabajo".³

La interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación acerca de la naturaleza de las comisiones especiales de los salarios mínimos no puede considerarse acertada. La subordinación en que estas comisiones se encontraba respecto de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje no desnaturaliza su verdadero carácter de autoridades. Las autoridades no tienen siempre igual grado sino que presentan jerarquizadas y en este sentido se habla de autoridades superiores e inferiores.

"Autoridad es todo órgano oficial o persona investida legalmente del ejercicio de sus funciones públicas dirigidas a ordenar la vida en común de los ciudadanos, en cualquiera de sus múltiples aspectos. La función que la ley encomienda a las comisiones especiales del salario mínimo son aquellas que no se podían ejercer sin que quien las realice tuviese la categoría de autoridad".⁴

"Las juntas de conciliación y arbitraje fueron elegidas por el legislador mexicano, como órgano revisor de las resoluciones de las comisiones especiales del salario mínimo por la autoridad que tiene como órgano de la jurisdicción social laboral y para su conocimiento de la situación económica de las entidades dentro de las que se actúan imprescindiblemente para el ejercicio de la función que se les atribuye en materia de fijación de los salarios, esta función era congruente con la atribución de las juntas de fijar también jurisdiccionalmente el salario remunerador".

³ Ob. Cit.

⁴ "MANUAL GENERAL DE ORGANIZACIÓN" Comisión Nacional de Salarios Mínimos, (S.T. y P.S) pag. 128.

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL BÁSICO DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS**

COMISIONES..... PRESIDENCIACONSEJO
CONSULTIVAS DE REPRESENTANTES

|

|

COORDINACIÓN DE
ADMINISTRACIÓN

ASESORÍADIRECCIÓN TÉCNICA

TÉCNICA

|

|

|

DIRECCIÓN ADJUNTA DE
INVESTIGACIÓN ECONÓMICA.

DIRECCIÓN
ADJUNTA
DE SALARIOS MÍNIMOS
PROFESIONALES Y
REGIONALIZACIÓN

La Comisión Nacional de salarios Mínimos va estar integrada de la forma citada ya que la presidencia tiene la función de organizar la forma en que esta va a desarrollar sus actividades por medio de un consejo de representantes que son el patron y el trabajador, realizando este los estudios que juzgue pertinentes auxiliandose de los asesores técnicos, la dirección adjunta va a realizar los estudios económicos que llevan acabo para la fijación de un salario minimo que cumpla con las necesidades del trabajador y su familia, de acuerdo al cambio que sufra el poder adquisitivo entregando un informe a los representantes de la Secretaria del Trabajo y Previsión social de las actividades realizadas por la Comision Nacional.

La Comisión Nacional de salarios Mínimos va estar integrada de la forma citada ya que la presidencia tiene la función de organizar la forma en que esta va a desarrollar sus actividades por medio de un consejo de representantes que son el patron y el trabajador, realizando este los estudios que juzgue pertinentes auxiliandose de los asesores técnicos, la dirección adjunta va a realizar los estudios económicos que llevan acabo para la fijacion de un salario mínimo que cumpla con las necesidades del trabajador y su familia, de acuerdo al cambio que sufra el poder adquisitivo entregando un informe a los representantes de la Secretaria del Trabajo y Previsión social de las actividades realizadas por la Comision Nacional.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO.

2.1 LA DEFINICIÓN LEGAL, JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL DE RELACIÓN LABORAL, 2.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL, 2.2.1 EL TRABAJADOR, 2.2.2 EL PATRÓN, 2.2.3 EL INTERMEDIARIO, 2.2.4 LA SUBORDINACIÓN, 2.2.5 EL TRABAJO PERSONAL, 2.2.6 EL SALARIO.

CAPÍTULO SEGUNDO

2. LAS RELACIONES LABORALES EN MÉXICO

Cuando apareció una fuerza incontenible que es el fenómeno laboral los juristas tuvieron que encuadrar dentro del orden jurídico a las instituciones recientes que respondían al desarrollo industrial, tuvo la necesidad de crear cada día más fuentes de trabajo para equilibrar la demanda numerosa de trabajadores. Fue así como se crearon las relaciones de trabajo individuales y Colectivas. La ley Federal del trabajo contempla estas relaciones, diciendo que la primera de ellas es aquella que se da entre un patrón y un trabajador, definiéndola en su artículo 20 que reza.

“Contrato Individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado mediante el pago de un salario”

Las relaciones colectivas de trabajo es indudable que el trabajador no puede negarse el derecho de asociarse para defender sus derechos en grupo, la misma ley lo contempla en su artículo 354, que dice que reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. La agrupación de trabajadores y patrones crea relaciones entre todos ellos, quedan nacimiento a fenómenos distintos de los que hemos estudiado al considerar a un sólo obrero y aun sólo patrón. Para exigir el cumplimiento de las leyes ya existentes, los trabajadores les proporciona mayor fuerza y eficacia reunirse que si actuaran individualmente y entonces aparece el fenómeno de la asociación profesional.

"A primera vista la invención del Contrato Colectivo solamente significa un acuerdo de voluntades de carácter completamente privado y que servía para regular una situación interna, más este instrumento fue celebrado una fuerza insospechable hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas. El poder público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos y como la ley solo contiene un mínimo de derechos, según se ha visto, deja a los Contratos Colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores y de condiciones benéficas para el trabajo en relación a él patrón, pero a la inversa el Contrato Colectivo no puede restringir las prerrogativas que concede la ley, como esta no puede hacerlo en relación con los mandatos constitucionales."(5)

"Nuestra ley federal del trabajo en el artículo 386 define al Contrato Colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones según las cuales se debe prestar el trabajo en una empresa o establecimiento."

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- 1.- El contrato colectivo es un convenio,
- 2.- Que solo un sujeto puede ser celebrado por uno o varios sindicato de trabajadores o por varios.
- 3.- Que puede ser celebrado por un patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales,
- 4.- Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

(5) GUERRERO EUQUERIO, "Manual de Derecho del trabajo", Ed. Porrúa , 16 edición, México 1989. Pag.618.

"Bayón Chacón y Pérez Botija caracterizan las diferencias entre las relaciones jurídicas colectivas e individuales de la siguiente manera.

POR LOS SUJETOS.- En la relación individual son sujetos un empresario y un trabajador, en la Colectiva grupos definidos por su pertenencia a una empresa estructurados en forma de asociación profesional.

POR SU CONTENIDO.- La relación individual es esencialmente contractual y sinalagmatica y define contraprestaciones concretas, en cambio la colectiva no implica prestaciones laborales, sino que es un medio de crear normas que rijan aquellas.

POR SU FORMA.- La relación jurídica individual de trabajo reviste siempre la forma de contrato escrito, verbal o tácito, en cambio la colectiva no siempre se desarrolla en la forma negocia, es por el contrario pluriforme.

POR SU FINALIDAD.- La relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario y la de la colectiva es esencialmente normativa y aveces para alcanzar ventajas extraeconómicas.

POR SU TRASCENDENCIA.- Económica y política- social, apenas perceptible en la relación indivial y ajustada en la colectiva."(6)

Los sujetos laborales colectivos , la ley al referirse a los sujetos de la relación laboral emplea tres términos preferentes, trabajador, coalición de trabajadores y sindicato, como un derivado de estos habla además de la federación y confederación. De la Cueva explica el derecho sindical al cual denomina colectivo de trabajo como un

(6) DE BUEN NESTOR, "Derecho del Trabajo", De. Porrúa, 8va edición, México 1991 , Pag. 475.

ordenamiento privativo de la clase obrera como una garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado como una garantía de igualdad y aun de supremacía de trabajo frente al capital, e incluso como el motor de la democracia social, habiendo una libertad sindical que es el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen conveniente y el derecho de estos a actuar libremente para la creación del sindicato y lograr sus fines.

Podemos definir al SINDICATO diciendo que es un grupo social necesario, predeterminado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y de la vida en común, en la fábrica organizado para la realización de un fin justicial al trabajo.

La coalición y los sindicatos tienen profundas diferencias la coalición es transitoria, no requiere registro es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones, el sindicato es permanente requiere de un registro ante la Secretaría del trabajo y se constituye para la defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores y de 3 patrones por lo menos. La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajadores que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es la titular de derecho de huelga., el Artículo 356 de el ordenamiento legal invocado nos dice que sindicato es:

"Artículo 356.- Sindicato es la Asociación de trabajadores y patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

"Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Artículo 360.- los sindicatos de los trabajadores pueden ser:

I.- GREMIALES.- los formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o especialidad,

II.- DE EMPRESA.- los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III.- INDUSTRIALES.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.

IV.- NACIONALES O DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.

V.- DE OFICIO, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Artículo 361.- **Los sindicatos de patronos pueden ser:**

I.- los formados por patronos de una o varias ramas de actividades y,

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

La evolución del derecho del trabajo y las necesidades de la vida moderna laboral hacen indispensable la constitución de un sindicato en defensa de intereses comunes , ya que la organización de los trabajadores en sindicatos es conveniente no solo para los obreros, sino también y muy particularmente para la empresa, ya que entre otras cosas siempre será preferible tratar los problemas que se presenten con un grupo de representantes de los trabajadores que con todos los obreros, además de que los que proponen a las personas que van a representarlos ante la Comisión nacional de salarios Mínimos son ellos.

2.1 LA DEFINICIÓN LEGAL, JURISPRUDENCIAL Y DOCTRINAL DE RELACIÓN LABORAL.

La Teoría tradicional de la Relación de Trabajo, fue adoptada en nuestro derecho hasta 1970 , sin embargo su novedad es relativa , toda vez que algunos autores franceses la habían ya esbozado .

"La Teoría Tradicional cuyas raíces se remontan al Derecho Romano sostienen que las Relaciones Jurídicas entre dos personas sólo pueden derivar de un

acuerdo de voluntades , en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse un contrato. Sin embargo la Teoría Moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato , pues en tanto que en esta relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen "(7)

Sin embargo la Relación de Trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar un servicio y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, ya que en la actualidad se puede dar que exista un Contrato pero sin la Relación de Trabajo, y esta a su vez si existe se presume que hay un contrato, ya que entre quien presta un servicio personal y el que lo recibe se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es imputable al patrón. La doctrina y la jurisprudencia discuten hace varios años cual es la naturaleza de la relación que se establece entre un patrón y el trabajador para la prestación de los servicios.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos define lo que es la Relación de trabajo y dice,

"Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario "

(7)MUÑOZ RAMÓN ROBERTO "Derecho del Trabajo". Tomo I, Ila. edición, Ed. Porrúa México 1976, página 44.

En la realidad de la vida la relación de trabajo no tiene su origen en puras situaciones de facto, estas situaciones revelan una voluntad, una decisión interna exteriorizada sino formalmente si materialmente como dice ROYÓ no basta con que obrero entre clandestinamente en una fábrica y se ponga a trabajar para que quede incorporado a la empresa, es preciso el consentimiento del jefe de la misma.

"Hay otra consideración que hacen los defensores de la teoría de que la relación es más sólida y de mas aparente realidad. En la mayor parte de los casos, al ingresar un trabajador al servicio de una empresa no discuten condiciones, ni estipula ni celebra pactos, se adhiere a las condiciones generales que la ley señala o que la empresa tiene establecidas para hay autonomía de la voluntad lo que algunos llaman acto determinante de la relación de trabajo y que por su propia decisión pueden modificar tales normas objetivas, es decir, fijen condiciones de trabajo específicas, lo cual equivale a celebrar estipulaciones contractuales, si el reglamento de taller u oficina, el contrato laboral es una necesidad de cada trabajador, el contrato en última instancia no es solo un mecánico acuerdo de voluntades, es también el instrumento para la aplicación de la ley."(8)

2.2 SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

En nuestro Derecho Laboral toma muy en cuenta para poder definir a la Relación Laboral los sujetos que en ella intervienen, varios autores han abordado este tema, y dicen que siempre que exista una Relación deben existir más de dos personas, es decir que sea bilateral.

(8) PÉREZ BOTIJA "Derecho del trabajo", Editorial Tecnos, 6a. edición. PP. 560

El maestro Muñoz Ramon Roberto nos dice que la Relacion Laboral es: "El vinculo constitutivo de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales con motivo de la prestacion del trabajo subordinado reciprocamente al patron y a los trabajadores y a estos entre si"(9)

De lo anterior y de la definicion legal podemos desglosar los elementos objetivos y subjetivos de esta y son:

E L E M E N T O S

ELEMENTOS SUBJETIVOS

- 1.- El Trabajador

- 2.- El Patrón

ELEMENTOS OBJETIVOS

- 1.- Prestación de un trabajo personal subordinado

- 2.- El pago de un Salario

"Es suficiente con que se de la prestacion de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo, al presentarse esta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el Derecho del Trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo" (10)

(9) IDEM,

(10) DAVALOS JOSÉ "Derecho del Trabajo" Tomo I Cuarta edición, Ed. Porrúa, Mexico 1992 pag.220.

2.2.1 EL TRABAJADOR

La iniciativa presidencial empleo el término persona física para designar al hombre trabajador denominación que paso a la Ley. Como hemos hablado ya con anterioridad los sujetos de derecho del trabajo son las personas físicas o morales titulares de derechos subjetivos y de deberes jurídicos de índole laboral. Tanto la Ley como algunos autores han dado importancia a este tema al hablar de el, dando una diversidad de conceptos. En sentido amplio podemos decir que es toda persona que desarrolla un trabajo; sin embargo es necesario advertir que si ya tenemos la noción de lo que es trabajo subordinado al que se refiere nuestra rama jurídica.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 nos dice que **TRABAJADOR es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.**

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. De la definición anterior podemos decir que los elementos que componen al trabajador son:

- A) el trabajador siempre será una persona física
- B) Esa persona física ha de prestar un servicio a otra que puede ser tanto una persona física como moral,
- C) El servicio debe ser en forma personal

El Trabajador terminologicamente frente a la utilización discriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes etc.; la denominación de trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto

primario del derecho del trabajo , ya que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo, pudiendo ser tanto material o intelectual, ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aun subsistente en diversos sistemas que se mediante estatutos diferentes a la condición de obrero, el empleado y el trabajador. El trabajador solo puede ser la persona física y esto no es solo por que así lo disponga la definición, sino por que la actividad laboral estructurada y regulada por nuestro Derecho es una actividad humana desarrollable solamente por los hombres por la propia naturaleza de esa actividad .Por lo anterior es justificable excluir a las personas morales como trabajadores, insistiendo que esta exclusión se confirma al traer a cotación los preceptos respecto a los descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene que por fundamento fisiológico sólo son aplicables a las personas físicas que son seres humanos.

“Trabajador es la persona física que libremente presta aotra un trabajo personal subordinado, lícito y remunerado.”(11)

La obligación que tienen los patrones de dar una formación profesional a los trabajadores, apesar de no ser necesaria para que un sujeto se transforme en trabajador tiene relevancia laboral; por ejemplo para la fijación de un salario mínimo, en la protección en la elaboración y aplicación en los estatutos de los trabajadores especiales, para la integración de los sindicatos gremiales y para determinar la categoría de los trabajadores en la empresa.

Es necesario de que haya una continuidad en prestar permanentemente y no en forma aislada los servicios bajo las ordenes de un patron. Conforme al artículo 33 de la Ley federal del trabajo el contrato obliga a lo expresamente pactado y a las

(11) BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO. Derecho del Trabajo pag.37 UNAM

consecuencias que sean conforme a la buena fe y uso de la ley, el trabajador esta obligado a desempeñar el servicio que sea del mismo genero que lo conforman el objeto de la negociación o industria a que se dedique el patrón, por lo que la empresa esta facultada para cambiar al trabajador de adscripción, por que solamente a ella compete la dirección de su funcionamiento interno y que respete la naturaleza propia de los servicios que le presten sus trabajadores"

Amparo Directo 6782/L96. MARÍA GUADALUPE MAGAÑA DÍAZ.

"El problema de la definición de los trabajadores en función de la naturaleza de la relación laboral establecida suele estar dominando por la práctica contractual, la ley al respecto recoge la exposición de los contratos colectivos y algunas interpretaciones jurisdiccionales. En la ley podemos encontrar las siguientes de nominaciones de trabajador:

*de planta o base

*permanente y de temporada

TRABAJADORES

*eventuales, ocasionales

*intermitentes o transitorios.

*sustitutos o interinos

Trabajadores de planta son aquellos que desempeñan una actividad normal de la empresa, son permanentes, si la actividad permanece en la empresa continua o de temporada.

Trabajadores transitorios aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo la actividad permanente en la empresa

Trabajadores Eventuales aquel que realiza un trabajo cuya dirección esta sujeta a cualquier suceso imprevisto o contingencia.

Trabajadores Ocasionales que se realiza por una sola vez su trabajo sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse a futuro.

Trabajadores Intermitentes aquel cuya labor se realiza con intervalos de tiempo sin uniformidad caracterizada, aquella por la que cada uno realiza su propio trabajo.

Trabajadores Sustitutos, lo característico de estos es que desempeñan temporalmente ocupando el lugar de un trabajador de base, en realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, siendo en algunas ocasiones por la ausencia temporal de un trabajador."(12)

El derecho del trabajo conoce una clasificación que tiene por base la distinta forma de ser de las relaciones de trabajo de tal manera que las personas se

(12).DE LA CUEVA MARIO, "EL nuevo derecho mexicano del trabajo", Ed. porrua, 2a. edición, tomo II, Pag. 202.

diferencian según su participación en las relaciones individuales y colectivas, esto si únicamente entra en juego el interés particular de uno o varios trabajadores o que haya acto de presencia el interés y derecho colectivo. "La doctrina contenida en los críticos y alegatos de los procesos de trabajo precisaba que la ley había consignado dos elementos para configurar el contrato de trabajo, que era la dirección y la dependencia de los cuales el primero servía para designar la relación técnica que se da entre el trabajador y el patrón y que obliga a aquel a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos instrucciones y ordenes que reciba, en tanto que el segundo se refería a la relación económica que se encontraba entre el prestador del trabajo y el que lo utilizaba, una situación de hecho consistente en que la subsistencia del trabajador depende del salario que recibe, las consecuencias de esta interpretación repercutieron dolorosamente entre los trabajadores, pues todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida se veían excluidos a los beneficios de la ley laboral".(13)

2.2.2 EL PATRÓN

De patrono y este a su vez del latín patronus. "La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón, sólo Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que el Patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.(14)

(13) MUÑOZ RAMÓN. Pag. 158.

(14) DE LA CUEVA MARIO Pag. 208

Para algún sector de la doctrina y del Derecho comparado suele confundirse el concepto de Patrón, identificándolo también como dador, acreedor de trabajo pero pensamos que esto no es exacto. Según nuestro criterio es inadecuado hablar de empleador, puesto que en nuestro sistema por lo que hace fundamentalmente a la empresa es de notable envergadura caracterizar por su paulatina despersonalización, no es patrón quien emplea, sino el personal administrativo del mismo, especializado para tales menesteres. Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las Relaciones de Trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores, por ejemplo el trabajo doméstico. La connotación de dador del trabajo no es sólo gramatical y fonéticamente inadecuado sino que revela grandes diferencias técnicas como el designar de manera indistinta tanto a la persona que ofrece el trabajo como a la que lo realiza.

"El concepto de Patrón desprendido del prejuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza es sin duda el más idóneo pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento del trabajo."(15)

Nuestra Ley Federal de Trabajo deja aún lado todo tipo de controversias definiendo al Patrón en su artículo 10 y dice:

"Artículo 10.-Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de estos." La doctrina extranjera hace algunas aportaciones como:

(15.) IDEM. .

Krotoshin dice que trabajador es la persona física o jurídica que ocupa uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios."(16)

"Manuel Alonso Garcia nos dice que toda persona natural o jurídica que se obliga remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."(17)

"El artículo 4 de la ley vieja decía que patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo "

Una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista, en cambio la ley de 1970 expresa en su artículo 10 la definición que ratificaba la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente a la legislación del trabajo. "Una vez apartada la legislación del Derecho Civil no se puede admitir que el empresario pretendiera librarse de su responsabilidad delegando que la persona no tenía la calidad de mandatario y por lo tanto no podía obligarlo."(18)

Retomando el concepto legal de Patrón tenemos desprendemos dos elementos que son:

- a) El patrón puede ser una persona física o moral, y
- b) Es quien va a recibir los servicios de un trabajador.

(16) ÍDEM.

(17) KROTOSHIN ERNESTO "Institución de Derecho del trabajo". Tomo 1, 2a. edición, De. Depalma, Buenos Aires 1969, P. 230

(18) ALONSO GARCIA MANUEL "Curso de Derecho del Trabajo", 5a edición, De. Ariel, México 1975, pag. 208

"Ahora bien el representante del patrón tiene su fundamento en el artículo 11 de la Ley , ya que dice que los Directores, Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de Dirección o Administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto la obligación en sus relaciones con los trabajadores"(19).

"Como ya se indico los trabajadores ciertos autores querian hacer el concepto de trabajador el epicentro del Derecho laboral, para la teoría y para la construcción sistemática de nuestra disciplina la noción de trabajador es fundamental como también la aplicación de las leyes que el trabajo regulan. La legislación española no contiene una definición general estricta a la vez, el contrato de trabajo particularmente en su fase procesal se instrumentaba una noción más precisa. Muchas son las categorías de productores que han de diferenciarse del término trabajador en primer lugar los empresarios y los comisionistas, así como otro tipo de intermediarios que en realidad tampoco forman parte de la organización jurídica de la empresa. En la escala de clasificaciones específicas dentro del concepto de trabajador, a primera vista pareciera que esta subdivisión obedece a propósitos políticos-sociales encaminados a una estructuración estamental de los distintos grupos de trabajadores, pero más bien es una consecuencia de la realidad económica"(20)

En confrontación con la figura del trabajador el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo, su presencia como persona física es frecuente cuando no la regla en la pequeña empresa donde se le puede encontrar

(19) DE LA CUEVA MARIO "Derecho del Trabajo", tomo I, 12a. ed. Ed. porrua, México 1988 P. 303.

(20) NESTOR DE BUEN. Pag. 233.

supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales en los centros con grandes dimensiones es común por lo contrario su disolución física individual en la integración de las sociedades.

El concepto de patrón desprendido del perjuicio de poder resultar peyorativo para quienes concentran la riqueza es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento del trabajo. La doctrina suele distinguir entre patrones del sector privado y aquellas del sector público, dentro de nuestro sistema jurídico las relaciones de trabajo burocrático fueron sustraídas al marco del Derecho Administrativo para regular tanto a nivel legal, las vinculaciones laborales entre el estado y otros entes de carácter público con el personal a su servicio. Siempre en el terreno teórico además de su carácter de persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada puede estipularse la figura del patrón como un simple ente de facto o una mera asociación no reconocida, si desde otra perspectiva el estudio del patrón se relaciona con las diferentes ramas de las actividades económicas, entonces bien puede hablarse de patrones:

- A) Patrones Industriales,
- B) Patrones Comerciales,
- C) Patrones Artesanales,
- D) Patrones Agrícolas, etc.

“Los patrones al igual que los trabajadores tienen derecho a coaligarse en defensa de sus intereses en sindicatos, asociaciones, etc. de conformidad a la fracción XVI del artículo 123 constitucional, sin embargo es poco usual la formación de los sindicatos patronales por múltiples razones entre las cuales pueden incluirse la dificultad para unirse en forma estrecha como lo requiere el carácter de sindicato, la formación de

diversas agrupaciones tales como la CONCANACO, la CONCAMIN, CONACINTRA, COPARMEX y otras que representan y defienden sus intereses además que la imagen de sindicato se considera más propia para los trabajadores."(21)

2. 2.3 EL INTERMEDIARIO

El Intermediarios en Lato Sensu es quien bien puede ser un mandatario (con o sin representación) un agente de comercio, un mensajero y otro. En Stricto Sensu es aquel que media o intercede en intereses imparciales entre dos o más contratantes , ambas clases intervienen en la gestión de los negocios y por lo tanto ayudan en forma importante a que estos se lleven acabo. Hablando en materia Laboral podemos decir que es un sujeto del Derecho del Trabajo, ya que este esta entre el patrón y el trabajador., de donde se desprende dos posibles actitudes:

A) conseguido es el real intermediario persona que contrata o interviene en la contraprestación de servicios a un patrón.

B) Falso patrón no será intermediario sino patrón la empresa establecida que contrate trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones en caso contrario responde solidariamente con la beneficiaria de la sobras o servicios.La ley de 1931 contenia una definición que esta en el fondo del artículo 12 de la Legislación nueva que dice:

"Artículo. 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón"

(21) BASUNSAN GRACIELA "El Derecho Laboral" paj 220 Inst. Inv. Jdcas., siglo XXI

"En este texto aparece el término contrato lo que no tiene por que llamar la atención pues el intermediario es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo, en efecto la intermediación es la actividad de una persona que entra en un contrato con otra u otras para intervenir con ellas, en que se presente en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo esto es, el intermediario, también llamado mandatario, gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona"(22)

También el artículo 13 de la mencionada Ley Federal del Trabajo declara que no sean considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutar con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

"No debe pensarse solamente en una figura de intermediación, ya que como hemos mencionado la Ley de 1931 contemplaba sólo la hipótesis de la persona que contrataba los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón en su artículo 15"(23)

La figura de Intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis . la primera un tercero ajeno a la relación laboral sirve de documento para que se establezca en forma directa entre dos o más personas. Jurídicamente el intermediario no participa en la relación de trabajo, simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una Relación Laboral.

(22) RAMOS EUSEBIO "Naciones de Derecho del Trabajo y de la seguridad social". 2a. edición México 1991, P. 159.

(23) NESTOR DE BUEN "Derecho del trabajo", 8va. edición, Ed. Porrúa, México 1991 P.482.

La segunda hipótesis muy socorrida en la industria de la construcción el Intermediario va actuar en nombre propio y crea entre el y los Trabajadores una relación directa generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal la responsabilidades derivadas de la Ley. Por regla general el Intermediario va a satisfacer los requisitos formales de una empresa y especialmente los fiscales, sin olvidar los que exige la Ley. La complejidad de la gestión administrativa, de la dirección empresarial y la dificultad por conseguir mano de obra y en especial de mano de obra calificada impiden al patrón contratar en todos los casos personalmente sus trabajadores por lo que se ve obligado a valerse de Intermediarios.

Los Intermediarios pueden ser trabajadores al servicio de la empresa V.G. el representante del Patrón, el empleado de confianza o terceros extraños. Nuestras leyes protegen al trabajo humano en contra de la especulación mediante las disposiciones siguientes:

La intermediación es por propia naturaleza gratuita para los trabajadores, los Intermediarios no podían recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores según los artículos 13 y 14.

"Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con los elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores."

Se establece una solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios, para garantizar los derechos de los trabajadores.

"Artículo 14.- Las personas que utilicen los servicios de los intermediarios para la contratación de los trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados. Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I.- Prestaran sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que corresponda a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento,y

II.- Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión a cargo de los trabajadores".

Como se desprende de la Ley los trabajadores que sean contratados por conducto de un intermediario o que prestan a este sus servicios, disfrutaran de las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento del patrón, una consecuencia natural del principio de igualdad sostenido por la constitución y la Ley ya que no existe diferencia entre el trabajador contratado directamente y el que se contrata por conducto de un Intermediario.

2.2.4 LA SUBORDINACIÓN.

Como ya se ha mencionado los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patrones figuran algunos conceptos que es indispensable precisar. El concepto de trabajo subordinado sirve para designar un status del hombre, y para distinguir dos clases de trabajo una en que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y las que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa y la otra es la empresa donde presta sus servicios el trabajador.

"Por subordinación se entiende de una manera general la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual este obligado el primero en la prestación de un servicio, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa."(24)

"Para Mario de la Cueva la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón sino una de las formas de prestar los servicios, a aquélla que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso de la subordinación técnica funcional, relacionada con la prestación de los servicios sin que se constriña en forma alguna la dignidad o libertad de los trabajadores"(25)

La característica que acompaña a la prestación de trabajo y que la Ley ha dado el nombre de subordinación, la ley de 1931 y su interpretación por la jurisprudencia y la doctrina, el artículo 17 definió el Contrato de trabajo diciendo que era:

"Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida".(26)

En la ejecutoria del 20 de octubre de 1994/amparo directo 1690/43/2a Ignacio Reynoso cambio la corte la jurisprudencia diciendo que;

La disposición del artículo 17 relativa a que para que exista una relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del

(24) MUÑOZ RAMÓN. P 55

(25) DE LA CUEVA P. 306

(26) ÍDEM.

patrón, no debe entenderse en el sentido de que tiene el carácter de trabajador quien dependía económicamente de la parte patronal, pues si así fuera bastaría con que un trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que pudiera ejercitar ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es de que para que haya un contrato de trabajo se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal."

En la exposición de motivos se manifestó el concepto de relaciones individuales de trabajo incluyendo el término subordinación para distinguir las relaciones distinguidas por el Derecho del Trabajo, de los que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos..

"La naturaleza de la subordinación la entiende Jacobi como el poder de disposición derivado de la naturaleza de la prestación del trabajador y como toda prestación que limitada por el tiempo o por sus resultados puede resultar individualizada. Para este autor cuando la prestación del servicio limitada por el tiempo puede referirse a prestaciones previamente individualizadas se estará frente a una simple prestación de servicios, si el servicio se encuentra limitado por un fin determinado, aquel necesariamente se individualiza y entonces constituirá una locación de obra, pero si se pretende que exista un contrato de trabajo la prestación del servicio deberá estar limitada por el tiempo y no podrá ser concentrada de antemano, lo correcto de la relación que se establezca es el poder de disposición de patrón ósea la subordinación."(27)

La dependencia en sentido técnico se produce cuando una persona se obliga a prestar trabajo a otra, poniendo a disposición de esta última su fuerza de trabajo y si este poder de disposición existe a favor de un tercero esto es el empresario quien lo ejerce sobre hombres libres el trabajo que realice será subordinado. De todo lo cual se

(27) IDEM.

deduce que la subordinación se refiere con exclusividad al trabajo, siempre que este fundada esa relación de poder, si se toma en cuenta que los medios de producción, no se encuentran en manos del trabajador; sino el presupuesto para la existencia dentro de la empresa de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad que va a tener el patrón de imponer su propia voluntad o en otras palabras un derecho de mando y una obligación correlativa del trabajador de sujetar a ella su voluntad en un deber de obediencia.

Las características de la subordinación son:

- 1.- El poder de carácter jurídico que tiene el patrón sobre el trabajador,
- 2.- Un poder circunscrito a la actividad del trabajador en la prestación laboral comprometida,
- 3.- Un poder como facultad jurídica conforme a la cual el patrón puede dirigir, fiscalizar o suspender al trabajador, y
- 4.- La mayor o menor intensidad de las tareas que deba desempeñar el trabajador.

"Definición Técnica.- Subordinación es la sujeción del orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia, es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene un rango superior."(28). La subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico, la palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia en tanto ambas voces se integran uno de los elementos que caracteriza la relación laboral.

(28) MUÑOZ RAMÓN. P 55

"El doctor de la Cueva opina que siempre existirá una relación laboral cuando una persona mediante el pago de una retribución convenida subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa(29).

Agrega que si son tres sus elementos que la constituyenson.

- 1.- La prestación de un trabajo,
- 2.- El pago de una remuneración
- 3.- el vinculo de subordinación.

A este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo las obligaciones que se establecen una fisonomía particular que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador. "En derecho del trabajo la subordinación tiene su connotación gramatical similar a la del derecho militar pero distinta en cuanto a su contenido jurídico la palabra subordinación como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan la relación laboral.

SINZHEIMER citado por Alonso Olea, por lo contrario retrotrae su concepción a la situación del hombre en estado de naturaleza con el objeto de fijar con precisión el momento en que el individuo puede disponer de la fuerza de trabajo de otro por que para el es dicho momento cuando surge el trabajo subordinado, el trabajo cuando deja de ser una función social del trabajador para transformares en la función de un extraño abandona su propio carácter económico y social y se transforma en una relación jurídica de poder, situación en la que técnicamente depende una persona de otra, atribuyéndose la actividad que realiza al titular de ese poder, para su modo de pensar este es el trabajo que debe considerarse subordinado."(30)

(29) PEREZ BOTIJA Pag. 220

(30) NESTOR DE BUEN ,Pag.203

"Como se ha mencionado anteriormente la subordinación como elemento del contrato de trabajo cuando la clientela da instrucciones al trabajador, la circunstancia de que la clientela de un negocio ordene al trabajador la forma en que deba realizar su trabajo, no excluye la subordinación de dicho trabajador con relación al dueño del negocio, máxime si esta sujeto a un horario y a cumplimentar las ordenes relativas al buen funcionamiento de la empresa dictadas por el proletariado de la misma".

Amparo Directo, de la H. Cuarta Sala , ponente Magistrada Cristina Salmoran de Tamayo.

"De conformidad con el artículo 17 de la ley federal del trabajo para la prestación de los servicios de una persona a otra a cambio de una retribución se considera que cada individuo de trabajo es preciso que tales servicios se presten bajo una subordinación y una dependencia, además de una dirección de la persona que se beneficie con ellos ya que con el hecho de prestar servicios no es elemento esencial del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio individual de la sociedad mercantil, con el mandatario, comisionista, ahora bien se ha interpretado que los sinónimos de dirección y dependencia significan subordinación del trabajador hacia el patrón en lo tocante al trabajador contratado por lo que si no existe una subordinación no se esta en presencia de un contrato de trabajo."(31)

2.2.5 EL TRABAJO PERSONAL

Del mencionado artículo 8 de la multicitada Ley Federal del Trabajo se desglosa en una de las características que debe contemplar el trabajador la de que sea en forma personal, esto consiste en que para poder atribuir a una persona la calidad de

(31) EJECUTORIA 4856/52/2 12 JUN. L973 fco Borja Jorge.

trabajador es necesario que como condición indispensable el servicio sea desempeñado en forma personal y no por conducto de otra persona, si esto fuera se estaría a la figura del intermediario según lo contemplado por la Ley.

2.2.6 EL SALARIO

“Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie que percibe el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por los plazos determinados o por duración indefinida como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con el obtiene, forma por tanto parte del salario mínimo inicial señalado como o carácter general, obligatorio por la autoridad laboral o en convenio colectivo o individual y los complementos que tengan por origen primas, premios, plazos etc. Hablando sobre el salario justo es tanto medio económico básico para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia para que pueda proporcionarle una vida digna en relación al esfuerzo aportado al desarrollo de la colectividad, constituyendo reivindicación fundamental de toda acción política sindical.”
(32)

El salario como retribución por la relación de trabajo es primordial por lo que consideramos la necesidad de abordarlo en un capítulo especial, dando en este punto solamente parte de la introducción de lo que se hablara más adelante. Ya habiendo mencionado que el artículo 20 nos dice que en la Relación de Trabajo debe haber un pago y en este caso es el salario, el legislador ha aplicado diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación como salario, sueldo, retribución, expresiones que los usos han acomodado para significar el salario del trabajador.

(32) BALTASAR CAVASOS FLORES “Lecciones de Derecho laboral”, Ed. Trillas. 1a. Impresión, enero 1996, Pag. 239

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y según la postura de los estudiosos se ha llegado que es un pago por el trabajo prestado; el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador. El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujetos a límites que fije el estado tanto al máximo como al mínimo, o sólo a uno de ellos. Entre nosotros existe el conocimiento como salario mínimo pero no existe un tope para convenir un salario superior y solo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad.

“El salario es la cantidad que debe percibir el trabajador por sus servicios, cantidad que será pagada en efectiva, y en algunos casos se adiciona con prestaciones en especie.”(33)

Uno de los temas más polémicos es el establecimiento de las bases para fijar un salario justo, el salario remunerador es una especie de justo salario, no puede dejarse a las partes en absoluta libertad de fijar la cuantía de la contraprestación más importante que recibe el trabajador, es necesario que la ley para impedir los abusos del patrón determine un salario de garantía que sea el mínimo suficiente para que el trabajador subvenga a sus necesidades y a las de su familia.

La dignidad del trabajador requiere un marco de respeto que sólo puede lograrse mediante un trato equitativo, trato que debe reflejarse entre otras cosas en el pago de un salario.

“Salario justo es aquel que atiende a la dignidad del trabajador, toma en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas, tanto la prestación de servicios, como de la empresa, las valora y se adecua a la conveniencia de que el trabajador eleve su nivel de

(33) BRISEÑO RUIZ, ADALBERTO "Derecho Individual de Trabajo" Ed. Harla, pag.428

vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos culturales, sociales y económicos".(34)

Es necesario de que se fije un salario justo ya que el salario actualmente pagado que fija la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no satisface ni las mínimas necesidades de el trabajador y de su familia. El salario nos interesa más que nada por el carácter remunerativo que tiene por su forma, métodos y lugares o prestaciones que forman parte del mismo, la proclamación solemne en el sentido de que el trabajo no puede considerarse una mercancía, ha otorgado al salario una categoría jurídica especial que obliga a un tratamiento distinto al acostumbrado entre nosotros. El derecho a la retribución económica presenta hoy un carácter particular con apoyo al principio de reciprocidad de la obligación correlativa del empleador y de las necesidades de los trabajadores.No podría formularse en examen detallado de estas necesidades pues tendríamos que basarnos en nociones abstractas y en exigencias sociales muy variadas, por ello se estima que la remuneración de trabajo lo más importante desde el punto de vista jurídico es:

- a) la composición del salario,
- b) la protección que deba darse al salario,
- c) la fijación del salario mínimo,

a) **la composición del salario** .- Expresa nuestra ley que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificación y percepciones, habitación primas, vacaciones y comisiones, y cualquier otra cantidad entregada al trabajador a cambio de su trabajo, como puede advertirse nuestra legislación es muy amplia ya que en otros países esta restringido los vales, pagares y salario a la remuneración contenida en efectivo. Los elementos que constituyen al salario son conforme a la política social impuesta por cada régimen de gobierno.

(34) ÍDEM. Pag. 250

B) **protección al salario.**- En el orden internacional seis son los capítulos en los que se otorga amplia defensa al salario, la legislación internacional considera al salario mínimo el factor económico que cubra las necesidades de los trabajadores y de sus familias con base en el costo de la vida, las exigencias del seguro social y el nivel de subsistencia relativo a otros grupos sociales de acuerdo con los requerimientos de desarrollo económico de un país, los niveles productivos y la conveniencia de alcanzar y mantener un adecuado nivel de empleo.

C) **La fijación del Salario mínimo.**- Que en realidad se refiere a que los encargados de fijar el salario, deben de hacerlo de acuerdo a las reglas establecidas en la propia Ley Federal del Trabajo llevando acabo un procedimiento para la fijación salarial justa y equitativa.

CAPÍTULO TERCERO

3.-LOS TIPOS DE SALARIO EN MÉXICO

3.1 CONCEPTOS DE SALARIO MÍNIMO, 3.2 LA DEFINICIÓN LEGAL DE SALARIO MÍNIMO, 3.3 EL PROCEDIMIENTO PARA FIJAR EL SALARIO MÍNIMO, 3.4 LAS CLASES DE SALARIO, 3.5 EL SALARIO MÍNIMO COMO UNA OBLIGACIÓN DE RETRIBUIR POR LA JORNADA TRABAJADA.

CAPÍTULO TERCERO

3. LOS TIPOS DE SALARIO EN MÉXICO.

El legislador al ver la explotación de que era objeto el trabajador se vio obligado a fijar un salario que remunerara la jornada de trabajo, contemplando en la constitución y la Ley laboral la jornada máxima de trabajo fijando el salario, así mismo se han utilizado diversas expresiones para denominar el salario que en realidad tienen la misma connotación tales como sueldo, retribución entre otros;

El fenómeno de socialización del salario es manifestación reciente se caracteriza a través de dos procesos diferentes; el primero es la nueva técnica de determinación salarial, como ya señalamos el contrato de trabajo que tradicionalmente constituye la fuente originaria y única de determinación salarial esta cediendo lugar día a día a otras fuentes de producción normativa, pasando así mismo para el estado o para las categorías económicas y profesionales a través de procedimientos técnicos especiales, la segunda es la innovación que refleja el espíritu de los nuevos tiempos señalados por la necesidad de dar predominio al interés colectivo sobre el individual en materia tan importante que es el salario.

El Trabajador siempre luchó por obtener un salario que fuera suficiente para satisfacer sus necesidades por lo que algunos autores han tomado muy en cuenta al mismo.

"No obstante la idea de una igualdad del salario en relación a la naturaleza de la función fue siempre un aspiración constante del movimiento obrero, históricamente se consolidó en el tratado de Versalles cuando se declaró que el trabajo de igual valor corresponde igual salario sin distinción de sexo. El mismo principio vino a ser sufragado más tarde por una convención internacional, sin aumento de cualquier especie posteriormente se incorporó al derecho positivo de los pueblos cultos figurando en varias constituciones como norma directriz del derecho del trabajo.

La consolidación de las leyes de trabajo regularon el trabajo diciendo que era idéntica la función a todo trabajo igual valor prestado por el mismo empleador, en la misma calidad corresponderá igual salario, sin distinción de sexo, nacionalidad o edad. Estas dos últimas causas fueron aumentadas por la ley posterior, la carta constitucional de 1937 en cuyo reglamento fue elaborada la consolidación había omitido el principio de igualdad de salario razón por la cual el consolidador se juzgo libre para adherir al sistema personalizado en el tratado de versalles."(35)

3.1 **CONCEPTOS DE SALARIO MÍNIMO**

El salario mínimo es una forma de protección vulgarizada en los tiempos modernos, es cierto que el estado en todas las épocas trato de la fijación del salario, además no siempre con el objetivo de garantizar un mínimo vital a los trabajadores subordinados. En efecto el principio de intervención del estado tuvo por fin impedir la elevación de los salarios según Levasseur con diocleaciano había sido iniciado esta practica, lo cual bajo un edicto fijando el máximo de los salarios mínimos.

(35) GOMEZ GOTTOSCHALK BERMUDEZ, "Curso de Derecho del Trabajo", Cárdenas Editores, México.

Desde el punto de vista sociológico el salario suficiente se entiende como un factor fundamental que permite ser suficiente y lograr un desarrollo social hacia mejores formas de vida o de lo contrario provoca conflictos que transforman la vida social. Es necesario que el el salario sea igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar, vestir al trabajador y su familia.

El maestro Guerrero Euquerio nos dice "que resumiendo con precisión admirable las diferentes tendencias que se ponen de manifiesto en la determinación del concepto de la retribución de acuerdo a sus palabras el salario

A) El Salario no es más que el precio del trabajo

B) Es el medio de sustento del trabajador

C) Es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario distinta del capital técnico y anticipado, por este último sobre el resultado de la venta del producto anticipado, posible por el ahorro acumulado por el empresario.

D) Es la compensación equitativa del trabajo."(36)

El salario mínimo va a ser la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los salarios prestados en una jornada de trabajo, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria a los hijos. tal y como lo expresa el artículo 90 de la Ley Federal del trabajo.

(36) GUERRERO EUQUERIO, Pag. 865

Los salarios mínimos se dividen en Generales y profesionales; los Generales para una o varias áreas geográficas que pueden extenderse a una o más entidades federativas, los Profesionales para una rama determinada de la industria o del comercio para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias zonas económicas..

El autor Juan soto nos dice "hablando sobre el salario mínimo encontramos dos tendencias que afirman en particular lo siguiente, una considera la necesidad de fijación de un salario mínimo vital, otra de un salario mínimo industrial. El primero atendería a las exigencias mínimas de vida del empleado, el segundo a las exigencias económicas de las empresas, el primero se fija en atención a las necesidades del empleado, el segundo atiende además a las posibilidades de la industria.

Se afirma que el salario mínimo esta sujeto a la ley de la oferta ,y como esta es una ley natural que no depende de la voluntad de los hombres ni de la acción del estado, resulta no sólo inútil como contrario al principio científico de la economía trata de intervenir en su fijación."(37).

El artículo 82 de la Ley Federal del trabajo nos dice:

Artículo 82.-El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

(37) SOTO CERBON JUAN, "Teoría General de Derecho del Trabajo", Editorial Trillas, 1992

El salario desde el punto de vista político-social es la remuneración del trabajador desde el punto de vista jurídico, el salario es la contraprestación de un contrato. La definición jurídica-positiva es bastante compleja ya que considera al salario la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que recibe en metálico o en especie, como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos e interrupciones del trabajo.

El salario va a ser justo cuando se atiende a la dignidad del trabajador, y toma en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas, tanto la prestación de servicios como de la empresa, las valora y adecua a la conveniencia de que el trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos sociales, culturales y económicos.

Por otro lado el maestro Euquerio Guerrero nos dice "que el salario remunerador toma en cuenta simplemente en el ámbito de la empresa, tanto la prestación de servicios, como las posibilidades económicas del patrón para mantener un adecuado equilibrio. Salario suficiente se equipara al vital permite satisfacer las necesidades primarias.

Según se deduce el salario remunerador es un concepto difícil, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar las circunstancias que concurren humanas, técnicas y económicas."(38)

(38) IBIDEM. Pag. 571

Es así que el salario es una remuneración obligatoria por una jornada donde el trabajador ha puesto su esfuerzo y dedicación para la prestación del servicio, por lo que se crearon normas que protegieran esta remuneración y que ahora se encuentran reguladas por la ley de la materia y que su violación implica una sanción. Se ha dicho muchas veces que el único patrimonio del trabajador es el salario, nos parece empero ya que deber ser distinto ya que el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar a la empresa, de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparan del tiempo de trabajo.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN) uso armas mejores en contra del concepto propuesto por la Comisión, en el memorándum del 31 de marzo de 1969 "sostuvieron primeramente que el concepto de salario debe dividirse en dos partes, la primera se refería al concepto verdadero de salario al que se definiría como la retribución que el patrón debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario; en tanto la segunda hablaría de las prestaciones complementarias."(39)

La suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo que resolver en su ejecutoria si era lícito que el patrón fijara un salario mínimo menor, cuando la jornada de trabajo sea menor a la máxima, de acuerdo al Amparo Directo 988/1962 por la cuarta Sala. "Si bien es cierto que debe pagarse el salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos 69, 70 y 71 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que resulta lícito pactar un salario menor cuando la duración de la jornada es muy inferior a la máxima, siendo de advertir de que el hecho de que el patrón ofrezca al obrero en el trabajo con el mismo salario (inferior al mínimo), no invalida ese ofrecimiento del trabajo."

(39) ADALBERTO BRISEÑO RUIZ, "Derecho del trabajo individual" Ed. Harla, pag. 608

CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO

Algunas características que contiene el salario son las siguientes:

- a) Debe ser equivalente al mínimo cuando menos
- b) Debe ser suficiente
- c) Debe ser determinado o determinable
- d) Debe cubrirse periódicamente
- e) Debe pagarse en moneda de curso legal

Generalmente el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador esta en condiciones de llevar una vida decorosa el y su familia y este no cubre las minimas necesidades del trabajador. En la práctica se han presentado múltiples discusiones en torno a si determinadas prestaciones forman parte o no del salario integral, las autoridades judiciales federales han determinado que la prima vacaciones el aguinaldo y el impuesto sobre el producto del trabajado correspondiente al trabajador pagado al patrón, son parte integral del salario en tanto que las vacaciones y aportaciones al Infonavit no forman parte del salario.

El maestro Soto Cerbon nos dice "que la teoría del salario se fundamenta en tres principios que son;

I.- En la capacidad productiva del trabajador basada en aptitudes, conocimientos , experiencia, habilidad y aplicación inteligente, este principio depende totalmente del trabajador aunque de manera indirecta puede superarsepor medio de la función formativa y capacitadora que reciba la empresa

2.- En el costo del artículo que produzca el trabajador mediante la realización de su trabajo el cual influye en la economía de la empresa.

3.- No podemos olvidar que el trabajo engendra propiedad y que la misma se materializa precisamente en el salario, esta afirmación es de enorme importancia por dos consideraciones que derivan de manera directa:

A) El salario debe ser la fuente apartir de la cual el trabajador adquiere los bienes satisfactores y servicios que requiere en su calidad de hombre libre, responsable, jefe de familia y ciudadano.

B) Es indebido e indigno que en nombre de un salario suficiente al trabajador se le pretenda substitución en su obligación de proveerse y proveer a los que dependían de bienes como alimento, el vestido, la habitación, las distracciones, formas de recreo y educación para sus hijos.(40),

Desde hace muchos años los estudiosos de la economía profetizaron que el proceso inflacionario que sufrió nuestro país tenía como uno de sus puntos importantes, de arranque el incremento salarial impuesto legalmente, sin estar provisto al mismo tiempo un respaldo de productividad y calidad en las empresas como consecuencia de la labor de sus trabajadores, esos salarios se fijaban por decreto de forma arbitraria y unilateral pese a la existencia de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos cuyo trabajo se orienta mas bien a fines políticos que a la determinación de un salario justo para los trabajadores y para la empresa.

(40) SOTO CERBON, Pag. 332.

3.2 LA DEFINICIÓN LEGAL DEL SALARIO MÍNIMO

El salario Mínimo general fue motivo de gran preocupación del constituyente de 1917 para que en materia de remuneración del trabajo todo trabajador subordinado tuviera asegurado un Salario Mínimo que permitiera la satisfacción de las necesidades vitales.

Tal y como tácitamente lo menciona el artículo 90 de la multicitada Ley Federal del Trabajo

Salario Mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por sus 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, para proveer la educación obligatoria de los hijos.

El Salario Mínimo debe pagarse en efectivo sin descuento de ninguna especie, salvo lo dispuesto por el artículo 97. La Ley Federal del trabajo en sus artículos 91 en adelante nos marca los lineamientos que debe cumplir el Salario Mínimo.

"Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas que puedan extenderse a una ó más entidades federativas o profesionales oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas".

Artículo 92.- Los Salarios mínimos generales regiran para todos los trabajadores del area geografica de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones u oficios, o trabajos especiales.

Artículo 93.- Los salarios mínimos Profesionales regiran para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geograficas de aplicación.

Artículo 94.- Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Nacional de Salarios mínimos integrada en forma tripartita..

Artículo 95.- Las Comision Nacional de salarios Mínimos y las comisiones consultivas se integraran en forma tripartita de acuerdo a lo establecido por el Capitulo II del titulo XIII de esta ley.

Artículo 97 .- Los salarios mínimos no podrán ser objetos de compensaciones descuentos o reducción salvo en los casos siguientes.

1.- Pensión alimenticia decretada por autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V de esta ley,

2.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151 este descuento no podra exceder del 10% salarial.

3.- pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del fondo de vivienda nacional, para los trabajadores.

4.- Pago de deudas contraídas el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas,

El salario mínimo es la cantidad mínima que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia, lo cual no se cumple en la realidad. No se dice en la ley que el Salario Mínimo sea la cantidad que se deba pagar por la jornada máxima de trabajo, sólo se indica que por una jornada de trabajo, eso quiere decir que puede ser de 8 horas o menos.

El 30 de septiembre de 1974 se publicó en el Diario oficial de la federación una reforma consistente en que la Dirección técnica de la Comisión Nacional habría de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y repercusiones en los costos de la vida (artículo 561 Fracción.V).

Artículo 561 ***La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:***

Fracción V.- publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país.

Las reformas legales de 1987 sustituyeron la división de zonas económicas por las áreas geográficas con el fin de facilitar la unificación del Salario Mínimo en toda la república. "Las controversias que se suscitaron se tuvieron que resolver a través de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la condición de los trabajadores de salario

mínimo que prestan trabajo a un patrón durante 3 o 4 horas tuvo que determinar la corte si era lícito dividir el salario entre 8 y pagar la cantidad que resultara según el número de horas trabajadas. En la ejecutoria del 27 de agosto de 1937, Amparo Directo 3000/37/2a, ratificada en otras sentencias decidió la Corte que la proporción era correcta por que no podía obligarse a los patrones al pago de Salarios Mínimos por un trabajo de una o dos horas."

El Salario Mínimo resulta un problema para su tarificación por la Comisión Nacional que comprende una o más zonas económicas de nuestro país y se ha pensado que dicho Salario Mínimo se fija protegiendo al patrón y no al trabajador subordinado y que en su tarificación no se aplica el criterio remunerador a que se refiere el artículo 85 de la Ley federal del Trabajo por no existir disposición legal, reglamentaria ni jurisprudencial como el suficiente y adecuado a las prestaciones sociales, salvo en casos excepcionales y que el problema de la fijación del Salario Mínimo guarda íntima relación con la economía social y política de cada estado.

El monto de los Salarios Mínimos generales y profesionales se determina por el consejo de representantes de la Comisión Nacional de Salarios mínimos que corresponde a 32 áreas geográficas que a su vez integran tres grupos en donde van a regir durante su vigencia correspondiéndoles a cada una de estos tres grupos las descripciones y definiciones de las 86 actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales para los cuales se fijan los salarios mínimos profesionales. La división de la república en áreas geográficas la hizo la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, atendiendo al decreto publicado en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986 en cuyo párrafo tercero previene que los salarios Mínimos se fijaran por una Comisión integrada por representantes de los trabajadores, del patrón y del gobierno.

Las reformas por las que se crearon las comisiones consultivas y se dividió

el país en áreas geográficas están contenidas en los artículos 561 Fracción V; VI; 570, 571 Fracción I y II, 573 Fracción III y V que modificaron el funcionamiento de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y los aspectos relativos a la revisión anual de estos.

Comentando el artículo 90 de la ley federal del trabajo podemos afirmar que el contenido de este es una utopía, pues este dispositivo legal señala que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, la Comisión Nacional determina un salario del todo insuficiente, ya que aún no siendo conocedor en la materia económica es evidente que el Salario Mínimo que no se podría llamar salario vital nunca ha sido esto en realidad para la clase trabajadora, lo que provoca un nivel de vida que no va con la dignidad de la persona humana.

La parte última de este artículo de alguna manera alivia la situación de los trabajadores al facilitarle la adquisición de bienes mediante créditos oportunos y baratos.

Como expresa Mario de la Cueva "los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional por expresa atribución que le concede la ley federal del trabajo por consiguiente es obligación el pago de dicho salario mínimo a tal punto que el pago de una cantidad inferior se castiga con prisión de 3 meses a 2 años y multa de hasta 20 veces el salario mínimo general vigente cuando el monto no exceda del importe de un mes, pero no exceda de 3 veces de salario, y con igual pena de prisión y multa de hasta 100 veces el salario mínimo en la zona correspondiente de acuerdo con el artículo 1004 de la ley.

La reforma cuyo decreto fue publicado en el diario oficial del 21 de enero de 1988 tiene por objeto informar el texto de la ley es decir suprimir las Comisiones Regionales a incluir a las comisiones consultivas que son acuñadas en la reforma que se comenta.”(41)

El salario mínimo tiene forzosamente que superar al salario infimo que maneja el maestro Cabanellas diciendo que es el que no alcanza para cubrir las necesidades del trabajador, ya que su finalidad consiste precisamente en remediar la insuficiencia remuneradora, en el extremo opuesto, por presión de los trabajadores o impulso de los sectores más ponderados de la opinión, se tiende a que coincida con el justo salario.

“La doctrina se muestra dividida en cuanto a la conveniencia de establecer mínimos salarios obligatorios. los argumentos en contra de una legislación sobre salarios mínimos pueden resumirse así:

a.- Debe regir la ley de la oferta y la demanda y por tanto establecerse los salarios sin intervención alguna del legislador.

b.- El salario mínimo impide la libre competencia entre los productores y provoca serias perturbaciones económicas al no tener en cuenta relación rendimiento-producción.

c.- Ataca a la producción en la empresa desde el momento en que asegura al trabajador un ingreso sin tener en cuenta la productividad,

d.- El salario mínimo se convierte de pronto en salario máximo e igual a todos los trabajadores en un mismo nivel con desprecio así de las propias condiciones laborales, la capacidad y el rendimiento individual.

(41) DE LA CUEVA MARIO Pag. 550

e.- No contempla las necesidades del trabajador, por que en estas varías con mucha mayor rapidez que las tasas sobre el salario mínimo.

f.- Se provoca un inmediato aumento en los costos, que termina por hacer irrisoria la ventaja que pretendía lograrse con su fijación.

g.- Si el salario mínimo es inferior a lo que constituyen las tasas corrientes de los salarios, carece de objeto y si por el contrario es superior a la normal, la aplicación del mismo provocaría la ruina del empresario.

h.- Señala una intervención del estado que se orienta muchas veces hacia el salario político y desvirtúa en definitiva, la verdadera finalidad de su establecimiento.

Frente a los expresados inconvenientes se dicen las ventajas que reporta la fijación del salario mínimo:

a.- Aumenta el nivel intelectual y moral de los trabajadores, así como el poder adquisitivo de estos, con lo cual resultan beneficiados en definitiva los propios empresarios,

b.- Un salario inferior al necesario para subsistir provoca conflictos y molestar en la clase trabajadora y como consecuencia una situación de general inestabilidad,

c.- Pone en un mismo plano de igualdad a todos los empresarios y obliga a estos a perfeccionar sus métodos de trabajo y a utilizar sistemas fijos a fin de obtener las posibilidades para abonar esa retribución mínima,

d.- Protege el núcleo familiar y social, y evita así la injusticia que significa abonar una retribución insuficiente,

e.- Se justifica además, por el intervencionismo estatal que no puede permanecer indiferente ante la situación de hecho que deriva de retribuciones inferiores a aquellas que corresponden a la producción que el trabajador realiza en beneficio de la empresa.”(42)

Consideramos que estudiando las ventajas y desventajas que tiene el salario Mínimo este siempre, estas siempre estarán presentes ya que el salario que recibe el trabajador nunca ha sido suficiente para satisfacer las necesidades del jefe de familia y en consecuencia no ha cumplido con los fines para los que fue creado y que se encuentran contemplados en la ley.

Desde luego hay que hacer notar que la fijación de los salarios obedece a otros intereses y se ha convertido en tema de polémica y de convenios, resultado de presiones recíprocas de patrones y trabajadores más que en valoración objetiva de las necesidades de un trabajador de condición modesta. Como se ha dicho los recursos económicos constituyen un medio de liberación del hombre y el salario en este sentido es un instrumento de autonomía del individuo, jurídicamente es pieza básica del contrato, ya que sin retribución no hay contrato y estaríamos en presencia de una prestación gratuita pero no una estricta relación laboral.

El maestro Jose Davalos nos dice "desde el ángulo político social, evidentemente el salario rebasa el esquema de una relación inter-individual en el estado político por el intervencionismo cada vez más creciente del estado en los salarios, en el lado sociológico por que ellos afectan a la vida de grandes masas de población.”(43)

(42) NESTOR DE BUEN. Pag. 331

(43) DAVALOS JOSÉ, Pag. 188

Diversas han sido las doctrinas y teorías por el salario suscitadas, resultan ante todo dos excepciones políticas diametralmente opuestas, primera la tesis de plusvalía reprocha a la empresa que se quede con parte de su producto del trabajo, esto es la diferencia entre los salarios pagados y el precio que vale o se cobra por el resultado del esfuerzo laboral. Contrapunto a dicha teoría esta de los salarios políticos sin responder a cálculos económicos, se ha fijado una retribución, teniendo en cuenta más que a sus necesidades del trabajador a las posibilidades de la empresa, exigencias y conveniencias del gobierno quien busca apoyo en las masas con un salario elevado pero ficticio que según Spengler convierte al obrero en pensionista de una nación, hay así una supervalía del salario. Doctrinas económicas tradicionales estas se que se distinguen el salario nominal del salario real, la teoría cuantitativa del fondo de salarios considera a este como un precio sujeto a ciertas condiciones de la oferta y demanda.

"El carácter alimenticio del salario es tal vez su más incisivo trazo en fase a las demás retribuciones propias de los nominados contratos de actividad, es salario del empleado es antes de todo destinado a su propio sustento y al de su familia, con las energías desprendidas en el trabajo obtiene los medios de vida y de subsistencia única fuente de renta y de manutención de vida y de subsistencia, de allí la protección especial dispensada por la ley al salario que en determinadas circunstancias no puede ser cedido, embargado o efectiva, sobre el mismo la compensación legal la regla cede a pasos, apenas en estrictos casos notadamente, cuando se trata de de acción de alimentos, hipótesis en que otros intereses de orden público se manifiesta con mayor relevancia".(44)

(44) PÉREZ BOTIJA. Pag. 188.

3.3 EL PROCEDIMIENTO PARA FIJAR EL SALARIO MÍNIMO

Antes de iniciar el estudio de esta fuente formal, consideramos necesario tener presente por una parte que nuestra constitución en su artículo 123 apartado A, fracción VI y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 al 93 adoptaron 2 modalidades de salario mínimos, que son **salario mínimo general** y **salario mínimo profesional** debiendo fijarse en atención a la variabilidad del costo de la vida ordinaria.

En materia de salarios mínimos , los principios básicos que es necesario tomar en cuenta son los siguientes:

1.- Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlas.

2.-Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlas.

3.- Las condiciones económicas generales de la región y del país pues solamente en la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos . Se estableció que los montos de las tres formas de salarios mínimos que son profesionales, de campo y generales deben fijarse anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. (art. 551, al 562 y 569 de la Ley federal del Trabajo)

Las reglas que norman el proceso de la fase regional hallase contenidas en el artículo 570 al artículo 574 de la Ley Federal del Trabajo, la lectura de estas disposiciones nos revelan que el proceso en esta primera fase se encuentra compuesta

Artículo 570.- Los Salarios mínimos se fijaran cada año y comenzaran a regir el primero de enero del año siguiente:

Los Salarios Mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que las justifiquen.

I.-Por iniciativa del secretario del Trabajo y previsión Social quien formulara al presidente de la Comisión nacional solicitud por escrito que tenga exposición de los hechos que la motiven,

II .- A inicitiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patronos previo cumplimiento de los siguientes requisitos.

a) La solicitud debera presentarse a la secretaria del trabajo y previsión social por los sindicatos, federacionesy confederaciones que representen el 51% de los trabajadores sindicalizados por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendra una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrán acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

C) El Secretario del Trabajo y Previsión social dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso A de este artículo lo hara llegar al presidente de la Comisión nacional de Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Artículo 571.- En la fijación de los salarios Mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observaran las normas siguientes:

I.- Los trabajadores y patronos dispondran de un término que vencera el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes.

II.- La Dirección técnica presentara a la consideración del consejo de representantes a más tardar el último día de noviembre el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta ley.

III.- El consejo de representantes durante el mes de diciembre y antes del último día habil del mismo dictara la resolución en la que se fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la dirección Técnica y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas ante los trabajadores y los patronos. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones que juzgue conveniente y solicitar a la dirección Técnica la información complementaria.

IV.- la comisión Nacional expresara en su resolución los fundamentos que la justifiquen y,

V.- Dictara la resolución el presidente de la Comisión Nacional y ordenara su publicación en el diario Oficial de la federación la que debera hacerse a más tardar el 31 de diciembre.

Artículo 573.- En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el artículo 570 de la ley se observaran los siguientes procedimientos.

I.- El presidente de la comisión Nacional dentro de los 3 días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud el Secretario del trabajo y previsión social o en su caso el que haya presentado las organizaciones de los trabajadores o los patronos convocara al consejo de representantes para estudiar

la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión, si la resoluciones en sentido afirmativo ordenara ala Dirección técnica un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios minimos así como loa datos más significativos de la situación económica nacional para el consejo de representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios Minimos vigentes y fijar en su caso los que deben establecerse, si su resolución es negativa la pondra en conocimiento del secretario del Trabajo y Previsión Social.

II.- La dirección técnica dispondra de un término de 5 dias apartir de la fecha en que hubiere sido instruida por el presidente de la comisión Nacional para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al consejo de representantes por conducto del presidente de la comisión.

III.- El consejo de representantes dentro de los 3 dias siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección técnica dictara la resolución que corresponda fijando en su caso los salarios minimos que deberan establecerse.

IV.- La resolución de la Comisión nacional establecera la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios minimis que fijen la cual no podrá ser posterior a diez dias contados apartir de la fecha en que se emita la resolución, y

V.- el presidente de la Comisión Nacional de Salarios Minimos ordenara la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la federación dentro de los tres dias siguientes a la fecha en que se haya emitido.

Articulo 574.- En los procedimientos a que se refiere este capitulo se observaran las normas siguientes:

I.- Para que pueda sesionar el consejo de representantes de la Comisión nacional sera necesario que ocurra el 51% de sus miembros por lo menos,

II.- Si uno de sus representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión para la que fueron llamados, el presidente de la comisión dara cita al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la comisión en substituciojn de los faltistas.

III.- Las decisiones se tomara por mayoria de los votos de miembros presentes en caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al del presidente de la Comisión.

IV: _ De cada sesión se levantara un acta que suscribira el presidente y el Secretario.

"Anteriormente el procedimiento para fijar el Salario Minimose realizaba de la siguiente forma esto según Nestor de Buen en su obra Derecho del Trabajo nos las clasifica en 4 etapas de instrucción, resolución preparatoria, publicación y remisión las desarrollan las comisiones regionales de la siguiente manera:

A) LA INSTRUCCIÓN

Consiste en el conjunto de operaciones e investigaciones y estudios que deben practicar las Comisiones Regionales para conocer las condiciones económicas de sus respectivas zonas y estar en aptitud de dictar fundamentalmente su resolución preparatoria.

Entre los medios que el derecho mexicano prevé para que las Comisiones⁷³ regionales conozcan de las condiciones económicas de las zonas en que funcionan en contramos las siguientes.

1.- Estudiar el informe de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos los somete a sus consideración (art. 571 Fracción II).

2.- Análisis de los estudios que le presenten antes del día último de agosto, los patrones y los trabajadores (art.571 Fracc. II)

3.- Práctica directa de las investigaciones y estudios que juzguen conveniente.

4.-Examen de las investigaciones complementarias que realicen la dirección técnica a su solicitud.

5.- Estudio de las publicaciones de la Dirección Técnica acerca de las consultas que previa orden del presidente se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios (art. 561 Fracción VI)

B) LA RESOLUCIÓN PREPARATORIA.

Es el acto por el cual la Comisiones Regionales proponen tomando en consideración las investigaciones y estudios practicados en el periódico de instrucción, los montos del salario mínimo general, del salario mínimo de campo y salario mínimo profesional que deben regir durante el año siguiente en la zona económica correspondiente Fracción. II y III del artículo 571.

Para el desahogo de las dos etapas descritas, las comisiones regionales disponen de un término que vence el día 30 de septiembre de cada año.

C) **LA PUBLICACIÓN**

Consiste en el acto mediante el cual dentro de los 5 años siguientes a la fecha en que se dicta resolución preparatoria los presidentes de las Comisiones Regionales le dan a conocer a los trabajadores y patrones, para que dentro de un término de diez días apartir de su publicación formulen las observaciones y estudios que juzguen convenientes y aporten las pruebas que lo justifiquen, artículo 571 Fracc. III y 573 Fracc. I.

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo no especifica en donde deben de publicarse las resoluciones preparatorias de las Comisiones Regionales estimamos que dicha publicación debe efectuarse en las gacetas oficiales.

D) **LA REMISIÓN**

Es el acto por el cual el presidente de las Comisiones Regionales después de que han publicado la resolución preparatoria le envían junto con el expediente a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para que la confirmen o en su caso la modifiquen, esto según lo marcado por los artículos ya citados con anterioridad.

Son designados cada 4 años los miembros de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de acuerdo con la convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social . (art. 554 Ley Federal del Trabajo.)

Una vez que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos recibe los expedientes de las comisiones regionales se inicia la fase nacional, en el proceso y desarrollo de esta fase también distinguimos cuatro etapas que son; revisión, resolución definitiva, publicación e iniciación de la vigencia.

A) Las resoluciones preparatorias de las Comisiones regionales para llegar a convertirse en normas de observancia obligatoria deben ser revisadas por las Comisión Nacional de Salarios Mínimos dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que reciba el expediente de cada una de ellas.

En todo caso la Comisión Nacional para realizar la revisión deberá proceder de la manera siguiente;

1.- Estudiar el expediente tramitado ante la Comisión Regional y la resolución preparatoria dictada por esta (art. 573 Fracción II y IV, Ley Federal del Trabajo)

2.- Analizar las observaciones, estudios y pruebas que respecto a las soluciones preparatorias hayan presentado los patrones y trabajadores (art. 573)

3.- Efectuar directamente las investigaciones, estudios que juzgue conveniente .

4.- Examinar los informes que la Dirección Técnica someta a su consideración .

5.- Meditar sobre los resultados de estudios complementarios practicados por la Dirección Técnica a su solicitud.

6.- Estudiar las publicaciones de la dirección técnica respecto de las fluctuaciones ocurridas en los precios y repercusiones sobre el costo de la vida en cada una de las zonas económica (art. 561 Fracción VI).

7.- Analizar las resoluciones de la dirección Técnica acerca de las consultas que previa orden del presidente se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios. (art. 561 Fracc. VI).

A.-Otras situaciones que pueden presentarse, con cuando las Comisiones regionales no dictan su resolución preparatoria dentro del término que vence el 30 de septiembre o no remiten el expediente a más tardar el 31 de octubre. En estos casos el consejo derepresentantes de la Comisión Nacional deben proceder de la manera siguiente:

1.-Estudiar el informe de la Dirección Técnica.

2.- Analizar en su caso los estudios presentados por los trabajadores y patrones ante las Comisiones Regionales.

3.- Efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes (art. 573 F III ,

4.- Examinar los estudios complementarios, con las publicaciones y resoluciones preparatorias o remitir los expedientes respectivos.

En la resolución definitiva el consejo de representantes de la Comisión Nacional con fundamento en la ilustración en información adquirida deberá fijar los salarios mínimos generales de campo y profesionales que deben regir durante el año siguiente en todas y cada una de las zonas económicas en que se hubiera dividido el territorio nacional (art. 573Fracción II, III, y IV)

B) A más tardar el 31 de diciembre de cada año el presidente de la Comisión Nacional deberá ordenar que se publique la resolución definitiva en el diario oficial de la federación para el conocimiento de los trabajadores y patrones (art. 573 F V Ley Federal del Trabajo.)

C) Las resoluciones definitivas que fijen los salarios mínimos iniciaran su vigencia apartir del 1º de enero de cada año.”(45)

Como se observa los procedimientos que ha realizado la Comisión Nacional son del todo inadecuados, ya que pese a los informes que brinda esta es evidente que el salario que se fija no es suficiente para satisfacer las necesidades del jefe de familia, por que el poder adquisitivo esta muy por encima de los aumentos que se han dado a el salario mínimo, por lo que el trabajador se ve obligado a prestar horas extras de trabajador para poder cumplir con las minimas necesidades de el y su familia,

(45) DE BUEN NESTOR Pag.220 a 254.

pero sobre todo de las vitales, lo que aveces provoca que el trabajador este fastidiado y no cumpla con su labor al cien por ciento en el lugar de trabajo, por que el salario que recibe no satisface las necesidades de recreación que son necesarias para una mejor vida honesta.

Las resoluciones definitivas dictada y publicadas por la Comisión Nacional con la ilustración e información requerida para orientar su decisión adquieren el carácter de normas jurídicas de observancia general.

Como se ha mencionado anteriormente el procedimiento de fijación de los salarios mínimos esta enmarcado en los artículos 570a 574 de la Ley Federal del Trabajo en sus diferentes fracciones, teniendo estas normas laborales un sello de adjetivada sui generis, estatuyen un régimen jurídico procedimental del que olvidarnos, más que nada por la intervención que tiene en su aplicación los órganos jurisdiccionales del trabajo como son las juntas de conciliación y arbitraje.

Como se sabe estos procedimientos son de naturaleza administrativa y por consiguiente no deben confundirse con los procedimientos que se observan en la fijación del salario mínimo remunerador, que si tiene carácter jurisdiccional, pues constituyen las formas de proceso contencioso que al efecto debe seguirse ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Santiago Barajas nos dice "que la fijación del salario mínimo tiene hoy universal aceptación ya que independientemente del hecho de ser fijados mediante acuerdo expreso de trabajadores, patronos se ajustan a las exigencias sociales en cualquier tiempo determinado, puede abarcar reducidas grupos de trabajadores o la totalidad de los asalariados de un país, son objeto de complejas combinaciones por ramas de actividad u ocupaciones, o pueden destacarse diferencias en la forma de

remuneración al trabajo, atenta a la economía nacional o a las relaciones industriales, locales o internacionales, ostentan una estructura de carácter común o responden a instrumentos específicos de políticas económicas, debiendo ser a nuestra forma de pensar la forma de fijación en función esencial de negociación colectiva.”(46)

La acción procesal para la modificación del salario mínimo puede intentarse en cualquier tiempo en la inteligencia de que como es una acción que sólo puede intentar la mayoría de los patrones o trabajadores, de acuerdo con este precepto la solicitud de modificación deberá hacerse por quienes representen cuando menos el 51 por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el salario mínimo y en su caso de que la solicitud de modificación provenga de los patrones estos deberán comprobar que tienen a su servicio como mínimo de trabajadores el 51% de la totalidad de los afectados por la resolución del salario mínimo que se pretende modificar; una vez que se hubiese comprobado la personalidad mayoritaria por quienes solicitan la modificación del salario mínimo, tanto la comisión especial como la junta de conciliación y arbitraje que corresponda se sujetaran al proceso establecido por la ley para fijar el salario mínimo y el plazo para dictar la resolución correspondiente no podrá ser mayor de 60 días.

La naturaleza de la relación que fijaba el salario mínimo tenía como característica sui generis, cualquiera que fuera el órgano que la pronunciara, ya fueran las comisiones especiales, las juntas centrales o los gobiernos de los estados, dichas resoluciones crean situaciones generales que no afectan en lo particular a ningún individuo o entidad moral, sin que interesen a la colectividad por que se toman en cuenta las consideraciones económicas y necesidades de los trabajadores,

(46) BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, “Derecho del trabajo”, UNAM, México 1990, pag. 97.:

ESTA COPIA NO DEBE
SER REPRODUCIDA SIN
LA APROBACIÓN DE LA BIBLIOTECA

constituyendo así un tipo especial de resolución que no causa ningún perjuicio en cuanto a que constituyen un mínimo legal que puede ser superado en la contratación colectiva y con una garantía mínima aplicable jurídicamente aunque no se exprese en el contrato individual.

Estas resoluciones pueden ser modificadas de acuerdo con las prestaciones de ley, sin más que en todo caso sólo se atiende en el proceso respectivo intereses de carácter general y nunca de orden particular, con objeto de aumentar la base mínima de contratación invisible a cualquier maniobra que tendiese a impedirlo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en varias ejecutorias sostuvo la tesis de que el juicio de amparo es improcedente contra dichas resoluciones, por las razones que se expresan:

"De acuerdo con la fracción III del artículo 44 de la ley reglamentaria del juicio de garantías y conforme a la jurisprudencia de esta Suprema Corte en el sentido de que en cualquier estado del juicio deben examinarse de oficio las causas de improcedencia que existan antes de entrar al estudio de las cuestiones de fondo, es de tenerse en cuenta que en esta sala en ejecutoria de 30 de agosto próximo pasado, toca 975-34-2a relativo al juicio de amparo promovido por Bernardo Zorrilla Sucesores dijo que el juicio de amparo es improcedente contra las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje y que fijan el salario mínimo las razones alegadas, considerando respectivo que en seguida se transcriben resultan aplicables al presente juicio. Segundo es evidente como lo sostiene la autoridad responsable en su escrito de expresión de agravios que la fijación del tipo de salario mínimo en determinado municipio viene a crear una situación general que no puede modificarse con la relación a un sólo patrón o a un trabajador, pues de hacerse así se crearía una situación especial con violación de la

fracción IX del artículo 123 constitucional y de los artículos 551 y siguientes de la ley federal del trabajo; el artículo 560 de la ley citada ha venido a crear situaciones nuevas que eran desconocidas para el derecho civil y que se refieren ya no a los intereses particulares sino a los generales de una colectividad, de tal manera que estas situaciones colectivas no puedan tolerar excepciones, visto lo anterior es indudable que el salario mínimo no puede modificarse cuando la solicitud se haga no en particular sino en general o en otros términos que pueda fijarse un salario mínimo sólo siguiendo al procedimiento señalado por el artículo 560 de la ley federal del trabajo, esto es mediante la petición de la mayoría de trabajadores o patrones en un municipio para que pueda lograrse su modificación."

La resolución que fija el salario mínimo produce efectos dispositivos esto es, establece el Derecho objetivo mínimo para cualquier contrato de trabajo susceptible de ser aumentado independientemente de la revisión. Dada la naturaleza especial de las resoluciones que fijan los salarios mínimos contra ellas no procede ningún recurso establecido en la ley y menos cuando estas resoluciones son pronunciadas por las juntas de conciliación y arbitraje por que existe disposición expresa que cierra la puerta a todo tipo de recurso, contra sus resoluciones sea cual fuera la naturaleza de estos.

La ley impedía la posibilidad de atacar la resolución que fija el salario mínimo aunque no la de pedir su modificación para aquellos trabajadores aislados que por lo mismo no obtienen nunca un salario mayor del mínimo legal en su contrato individual, realmente la naturaleza de esta resolución que pretende garantizar al obrero un nivel de vida que por otras causas siempre resulta lamentablemente bajo, no permite la utilización de recursos que pudiera hacer efectiva la adecuación del salario mínimo para toda la clase obrera. Las resoluciones de la Comisión Nacional que fija los salarios mínimos generales, profesionales es inapelable, no procede contra ella ningún recurso ordinario por que no lo establece la ley, además como la Comisión Nacional sustituyo en sus funciones a las juntas centrales de conciliación y arbitraje por analogía debe aplicarse el artículo 816 de la ley no admite recurso contra las resoluciones de las juntas .

Sin embargo la relación que dicte la Comisión Nacional fijando los salarios mínimos no puede ser combatida por el juicio de amparo por lo que es aplicable la doctrina jurisprudencia citada arriba.

3.4 **LAS CLASES DE SALARIOS**

"El Doctor en Derecho ARTURO ARRIAGA FLORES, catedrático de la Escuela nacional de Estudios profesionales aragoneses nos da una clasificación y un concepto sobre el salario la cual la consideramos la más adecuada, ya que muchos autores han tratado de clasificarlos sin llegar a una conclusión razonada, y sólo toman en cuenta algunos de los salarios y nos dice que :

"**SALARIO**.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo o bien salario es la retribución que se paga mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo".

CLASES DE SALARIO

El salario se divide en real, nominal, por tiempo, por unidad de obra, por comisión, precio alzado, por tarea y mínimo.

I.- **SALARIO REAL**.- Consiste en la expresión de los modos de subsistencia que puede obtener el obrero, ejemplo artículos de primera necesidad, propiedad de algunos bienes, etcétera.

Por virtud de este salario real, a efecto de protegerlo se han creado los subsidios a fin de poder permitir al trabajador la adquisición de mayores bienes y servicios, mejorando sus condiciones de vida, ello ante la cada vez más tendencia decreciente del salario real debido a una serie de factores y variables del medio social en que se desenvuelve el trabajador.

2.- **SALARIO NOMINAL.-** Consiste en la suma de dinero que el trabajador recibe por concepto de la fuerza de trabajo vendida al patrón, es el salario apreciable en la nómina de pago.

3.- **SALARIO POR TIEMPO.-** Consiste en la medición del precio de la fuerza de trabajo que vende al trabajador al patrón por conducto del tiempo en el que el obrero labora, este salario puede pagarse por minutos, horas, días, semanas, meses años, etcétera.

El computo del salario por tiempo se determina en base a treinta días de labores, en los meses con 31 días el último no le es pagado al trabajador, y así el año se cuentan 5 días trabajados, estos no ocurren en el salario pagado por semana.

A efecto de que el obrero o trabajador reciba el pago de todas y cada una de los días laborados se debe multiplicar el monto del salario por 365 días que posee el año y dividir entre doce, resultando correcto el pago del salario.

El trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo en aquella para lo cual fue contratado y que deberá figurar en el respectivo contrato y recibe el salario convenido. La remuneración por la duración del tiempo trabajado es la forma usual de pago, encuentra aplicación en regla en el sector comercial y agrícola, se calcula el salario de acuerdo con la duración del trabajo. La unidad de tiempo sirve como medida, no tomándose en cuenta el resultado de la actividad, o haciéndose de modo

mediato, algunos autores denominan de esta forma la remuneración, también de remuneración económica en la cual la medida es determinada por una fracción de tiempo, la hora, el día, la semana y el mes. Así mismo se hacía la mediación en fracción del año principalmente en la actividad agrícola lo que no es admisible en nuestro derecho positivo.

4.- **SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.**- Consiste en medir el precio de la fuerza de trabajo a pagar el patrón, mediante la cantidad de productos elaborados o las operaciones realizadas en una unidad de tiempo. En esta hipótesis se especifica la naturaleza de la unidad de obra, la cantidad y calidad del material, estado de la herramienta y útiles que el patrón en su caso proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

El trabajo por unidad de obra o destajo, la retribución que se pague será tal que para un trabajador normal, en una jornada de 8 horas de por resultado el salario mínimo por lo menos. Se conviene a pagar una cantidad de dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador. La suma de las unidades realizadas durante la jornada será la base para calcular el salario. El salario por unidad de obra tiene ventajas y desventajas ya que si bien se estimula al trabajador para obtener una mayor remuneración, en cambio puede originar que los artículos producidos no sean de la mejor calidad, pues para hacer más, se descuidan los detalles de un buen trabajo. Desde el punto de vista social este tipo de salario es combatido por los sindicatos y dirigente, que argumentan que el obrero no para mientes en su salud con tal de ganar más.

La remuneración por unidad de obra consiste en el pago de importancia proporcional al resultado de la actividad. El salario es calculado en la función de

producción de modo que relativa e inmediatamente no se lleva en consideración el tiempo gastado en la confección de obra o pieza.⁸⁵

Las unidades de obra pueden ser indicadas teniéndose en cuenta

- a) el número,
- b) el peso,
- c) el largo.

El precio de la unidad no puede ser reducida ni disminuida la cantidad de trabajo de modo a no permitir que el empleado obtenga el salario mínimo regional o sea afectada substancialmente la remuneración. Las demás formas de salario resultan de la combinación de esos dos modos básicos, revisten figura peculiar...una de ellas o se presentan como complemento de la remuneración del empleado.

SALARIO POR COMISIÓN.-Consiste en el salario que se paga al trabajador en razón a un porcentaje pactado de los productos o servicios por éste último vendidos o prestados a nombre del patrón. Ejemplo un trabajador es contratado como vendedor de libros se le pagara un porcentaje de las ventas que realice, de ahí que se diga frecuentemente y así ocurre en el artículo 286 de la nueva ley que dicho salario es una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados. En las actividades comerciales es muy frecuente el pago de comisiones, a hora como forma única de remuneración, como complemento del salario fijo. La comisión es una participación del empleado en el valor del negocio que encamina y realiza, el porcentaje no recae sobre el lucro del empleador o de la empresa, más si sobre el lucro del empleador o de la empresa, y del valor del negocio.

El comisionista tanto puede trabajar en el establecimiento del empleador como prestar servicios externos. El local de trabajo no influye en su situación jurídica,

más la circunstancia de ejercer su actividad en el propio establecimiento le asegura el derecho a la percepción de un salario fijo, solo debiéndose admitir el sistema puro de pago por comisiones cuando trabaje en servicios externos como representante. El salario a comisión va a ser aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos por el trabajador.

6.- **A PRECIO ALZADO.-** Consiste en el salario que se paga al trabajador determinando la cantidad necesaria para efectuar la actividad.

Artículo 83 es aquel en que la retribución se mide en la función de la obra que el patrón se propone ejecutar.

7.- **SALARIO POR TAREA.-** Es la combinación del salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra.

Ejemplo en la industria de chapas se preciosa el salario apagar, pero por existir mayor producción de la normal se beneficiara al obrero otra cantidad extra.

8.- **SALARIO MÍNIMO.-** Esa la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debiendo ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Este salario asu vez se divide en:

A.- **SALARIO MÍNIMO GENERAL**

B.- **SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL**

El primero consiste en el dinero que se paga al trabajador por el alquiler de su fuerza de trabajo , mínimo que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador y su familia..

El segundo es aquel que rige para todos los trabajadores de la rama de la industria del comercio o de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias áreas geograficas"(47).

El salario rige por que el trabajador posee, un oficio una capacitación, a mayor aptitud, por lo tanto tendrá derecho a un salario mayor

Al hablar de el salario por Unidad de obra hay que tomar en cuenta que varios autores han hablado de este tipo de salario, por lo que nos permitimos transcribir lo siguiente:

"Este tipo de salario ha sido objeto de diversas criticas en todos los tiempos, ADAM SMITH en su libro "La riqueza de las naciones " afirmo que es agotador y perturba seriamente la salud, y MARX. puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo, pero las disposiciones citadas en el párrafo anterior ofrecen una situación, pues no solamente autorizan al trabajador a solicitar de la junta que determine si el salario fijado permite obtener en 8 horas una cantidad equivalente al salario mínimo sino además de conformidad con el párrafo I del artículo 85 de la nueva ley, si la cantidad resultante integra un salario remunerador" .(48)

(47) ARRIAGA FLORES ARTURO "Lineamientos de Legislación Laboral",Textos Juridicos Caballeros del Derecho,A:C,México 1994,pag.42-44

(48) SOTO CERBON, Paj.99

3.5 **EL SALARIO MÍNIMO COMO UNA OBLIGACIÓN DE RETRIBUIR POR LA JORNADA TRABAJADA.**

Hay que tomar muy en cuenta que el salario es la forma en que se remunera el trabajo prestado a un patrón y que este debe ser suficiente, siendo en la mayoría de las veces menor que el que debería pagarse, dando como consecuencia un conflicto entre el patrón y el trabajador, ya que el salario que se le es pagado no cubre con las mínimas necesidades del jefe de familia.

El salario justo es aquel que va atender a la dignidad del trabajador, tomando en cuenta las consideraciones objetivas y subjetivas, tanto las prestaciones de servicios como de la empresa, las valora y adecua a la conveniencia de que el trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos sociales, culturales y económicos.

Como ya se ha dicho hay una diversidad de denominaciones de lo que es el salario, pero este no cumple con las finalidades que marca el artículo 90 y 562 de nuestra Ley, ya que apesar de todo consideramos que solo se queda en la teoría y no en la práctica como debería ser, atendiendo a la economía del país el salario mínimo general es insuficiente para lograr una verdadera satisfacción de las necesidades más elementales, por esta causa se han creado medidas para poder preponderar al trabajador, satisfacer a las necesidades mencionadas, existiendo necesidades del trabajador y su familia.

Después de haber estudiado la trascendencia que ha tenido el salario mínimo podemos decir que el trabajador no obtiene lo necesario para satisfacer sus necesidades personales, familiares y sociales, en un sistema en el que no cuentan la calidad, los resultados de su trabajo, sino solamente los parámetros legales- Como

consecuencia se han buscado otros sistemas para la obtención de mejores ingresos con los que podrán auxiliarse la Comisión Nacional para el desempeño de sus funciones.

Dentro de este apartado consideramos importante mencionar las normas protectoras del salario, ya que muchos trabajadores al renunciar lo hacen también a sus derechos, sin saber que estos son irrenunciables. Las podemos definir como el conjunto de disposiciones dictadas por el legislador tendiente a garantizar al trabajador la percepción efectiva de su salario. Las normas e instituciones protegerán el salario contra el patrón, contra los acreedores del trabajador, contra los acreedores del patrón y se protege en relación a la familia del trabajador.

Las normas protectoras del salario las encontramos en el capítulo VI de la ley federal del trabajo del artículo 98 en adelante.

a.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios si hubiera alguna medida para evitar disponer de él será nula.

b.- Es irrenunciable el derecho a percibir salario y aún a los salarios devengados.

c.- El salario se pagará directamente al trabajador en los casos de encontrarse imposibilitado para efectuar el cobro, el pago lo podrá realizar por persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos, en la hipótesis que el patrón le pague a otra persona sin contar con el poder antes señalado, el patrón no se libera de la obligación de cubrirlo.

d.- El salario debe pagarse en moneda de curso legal no es posible pagarlo en fichas, vales mercancías, etcétera.

e.- Cuando además el trabajador reciba prestaciones en especie estas deberán ser apropiadas al uso personal de éste y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

f.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceros.

g.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna, es decir el patrón no proporcionará ningún bien, distinto del dinero, sustituyendo a aquel.

h.- Existe la prohibición de imponer multas al trabajador.

i.- El salario se pagara en el lugar en que los trabajadores presten sus servicios.

j.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, así pues la demora del pago del salario se podrá exigir como tiempo extraordinario.

k.- Las deudas contrarias por los trabajadores con los patrones no devengarán intereses,

l.- Los salarios de los trabajadores no podrán embargados, salvo en pensiones alimenticias decretadas en su contra por la autoridad competente.

Como se ha dicho el salario debe ser remunerador y nunca menor al establecido como mínimo, para establecer el importe del salario se tiene en consideración la calidad del trabajo al igual que la cantidad. e los términos del artículo 85

de la ley federal del trabajo de 1931 se desprende claramente que el salario no consiste únicamente en la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador sino que además una prestación principal, están comprendidas en las mismas todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del trabajador.

No obstante consideramos que el salario que es dado a los trabajadores no cumple con los fines para los cuales fue creado, siendo las prestaciones sólo en ciertas épocas en que el trabajador se haya laborando, y el salario es periódicamente, al igual que las necesidades que tiene el trabajador, ya que estas son de la vida cotidiana, las cuales deben satisfacer a la brevedad posible.

CAPÍTULO CUARTO

4.-DEL ESTUDIO SOCIOECONÓMICO PARA ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO REAL.

4.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, 4.2 NECESIDADES SOCIALES, 4.3 NECESIDADES CULTURALES, 4.4 NECESIDADES DE EDUCACIÓN, 4.5 NECESIDADES ALIMENTARIAS, 4.6 LA FIJACIÓN DE UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO..

CAPÍTULO CUARTO.

4. DEL ESTUDIO SOCIO --ECONÓMICO PARA ESTABLECER UN SALARIO MÍNIMO REAL

4.1 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917 el proyecto inicial se presento ante la Comisión legislativa del 13 de enero de 1917 en Querétaro ya contemplaba en su artículo 123 las necesidades que debía satisfacer el salario , ya que el constituyente se preocupaba por dar un apartado especial en la Ley a el Salario creando un organismo que va a ser el encargado de fijar un salario mínimo que recibiera el trabajador, en su artículo 123 fracción VI nos dice que el salario minimo en su redacción original es el que debería disfrutar el trabajador sería aquel que se considere suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

El mencionado artículo 123 es sin lugar a duda la ley de leyes, la norma fundamental de donde deriva nuestra legislación laboral , el citado artículo cuenta con dos apartados el "A" y el "B", el que nos interesa es el primero que se refiere: A.- Entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. El apartado "B" regula las relaciones entre el Estado y sus servidores.

A continuación nos permitiremos transcribir lo siguiente:

ARTICULO 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno, socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

FRACCIÓN VI.- Los Salarios Mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros regirán las áreas geográficas que se determinen, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

FRACCIÓN VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Los salarios mínimos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural, para la educación obligatoria de los hijos, los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando las condiciones de las distintas actividades económicas, los salarios mínimos se fijaran por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que estará integrada en forma tripartita es decir por representantes del patrón, del gobierno y de los trabajadores, esta a su vez podrá realizar los estudios que considere pertinentes para fijar el salario mínimo auxiliándose de las comisiones consultivas para su mejor desempeño de sus funciones

La misma Ley Federal del Trabajo en su artículo sexto trata al salario mínimo diciendo:

ARTICULO 90.- Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

Sin embargo pese a que la carta magna y la ley laboral menciona los requisitos que debe satisfacer el salario mínimo y los estudios que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe realizar para su fijación consideramos que estos no se han

cumplido por que el salario fijado por dicha comisión es absurdo e insuficiente para satisfacer las necesidades de la clase obrera, siendo utópico todo lo marcado por la ley.

Las disposiciones sociales contenidas en el artículo 123 constitucional son normas proteccionistas de los trabajadores y la aplicación de la misma tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, el artículo 123 nació como una norma proteccionista tanto del trabajo económico como de el trabajo general aplicable a toda persona humana que presta a otra un servicio personal subordinado.

“Dos son los fines del artículo 123 EL PRIMERO es la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicios en general, ya sean obreros, jornaleros, empleados privados, públicos, domésticos, agentes de comercio etc. a través de la legislación de la administración y de la jurisdicción, EL SEGUNDO la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria, la primera finalidad del artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus propios textos de proteger a los trabajadores en general y el trabajador como factor de producción, en lo personal tutela la salud de los trabajadores así como la satisfacción de sus necesidades de índole especial, considerándolo como jefe de familia a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga el derecho de asociación profesional y huelga.

La segunda finalidad es más trascendental pues no se conforma con la protección y tutela de los trabajadores, sino que se encamina a los propios derechos que integran dicho precepto a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica a efecto de que recuperen la plusvalía en los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano”(49).

(49) TRUEBA URBINA ALBERTO ‘Nuevo Derecho del Trabajo’, 4a. Edición, México 1977.pag.120-121.

El salario en México ha sido siempre insuficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia por lo antes mencionado el salario se ha fijado siempre con un criterio político y nunca con criterio económico lo cual es palpable que el poder adquisitivo esta por encima del salario mínimo que recibe el trabajador. Es verdad que el salario mínimo es una garantía social de los trabajadores y su familia pero mas cierto es que no escapa a la ley de la oferta y la demanda ni a las contabulaciones entre los propios trabajadores y los patrones, que siempre refunfuñan, no obstante que en muchos casos aludem hábilmente al cumplimiento del salario, tal es la causa de la ineficiencia de este lo que es una preocupación para nosotros proponiendo que el organismo encargado de fijar el salario es decir, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos realice un estudio social y económico de la trascendencia y evolución que tienen los precios de los productos de la canasta básica para poder fijar un salario mínimo real.

4.2 NECESIDADES SOCIALES.

Una de las necesidades que debe cubrir el Salario Mínimo es la social, siendo suficiente para que el trabajador y su familia tenga las posibilidades de tener una recreación que le ayude a convivir con sus seres queridos, es decir debe fomentarse la creación de los centros recreativos que sean adecuados para que el trabajador logre su distracción y un descanso tanto físico como mental, que lo ayuden a cubrir sus necesidades fisiológicas.

Los centros recreativos deben tener un acceso económico a el trabajador para que sea suficiente el salario que es otorgado a el trabajador, debe la Comisión Nacional de Salarios Mínimos hacer un estudio donde tome muy en cuenta los lugares que puede visitar el trabajador y su familia para que haya una convivencia entre los mismo y no provoque hostilidad el trabajo.

4.3 NECESIDADES CULTURALES.

Estas son aquellas que tienden a permitir a la clase trabajadora el acceso a la educación y a participar del acuerdo cultural de la humanidad, en la finalidad de la vitalidad encontramos manifestada la indole cultural del Derecho Laboral limitando la jornada de trabajo para que el trabajador pueda estudiar en el propio centro de actividades o lugares anexos, al establecer el descanso semanal y las vacaciones que permiten a los empleados dedicarse a las actividades culturales, otorgando becas para capacitar y adiestrar a el obrero. El Salario Mínimo debe ser suficiente para el jefe de familia dándole educación a sus hijos, como lo marca el artículo 3 de la constitución que a la letra dice:

ARTICULO 3.- La educación que imparte el estado, la federación, los Estados y Municipios tendrá que desarrollarse armónicamente todas las facultades de el ser humano y se fomentara en el a la vez el amor a la Patria y a la conciencia de la solidaridad internacional en la independecia y en la justicia.

FRACCIÓN VI.- La educación Primaria es Obligatoria

FRACCIÓN VII.- Toda la educación que imparte el estado será gratuita.

Sin embargo pese a que esta establecido en la Ley que el Jefe de Familia debe dar una educación elemental obligatoria a los hijos, la mayoría no lo hace de bido al insuficiente Salario Mínimo, ya que los hijos se ven en la necesidad de trabajar para poder aportar económicamente al hogar, lo que produce un nivel bajo en la educación, por la necesidad en que se ven los hijos de ayudar al trabajador para poder subsistir económicamente.

El estudio realizado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que sirve de apoyo para fijar el salario Mínimo debe tener en cuenta que para el trabajador tenga un nivel cultural sobre las trascendencia económica que ha tenido el país, es necesario darle una iniciativa que lo ayude a prepararse cada día más, informándole sobre sus derechos que están marcados en la ley, así como que su salario sea suficiente para conocer los estados por lo que se integra el país, aunque el salario Mínimo es de \$22.60 pesos diarios y que es pagado en forma semanal o quincenal, consideramos que es absurdo, insuficiente para satisfacer algunas necesidades elementales de el trabajador, ya que si hacemos un estudio en alguna población de la República nos daremos cuenta que el poder adquisitivo es muy alto al Salario, por lo que los precios de la canasta básica están muy por encima de la cantidad pagada a el empleado, cuanto más es que la educación no solo es ir a una institución educativa sino que además todo lo mismo que ella acarrea para lograr un nivel cultural, pese que hay instituciones educativas con colegiaturas muy bajas por estar a disposición de la población popular, a veces es imposible que los hijos de los trabajadores logren terminar su educación a nivel superior.

El Salario Mínimo que fija la Comisión Nacional es absurdo, ya que este no cubre las minimas necesidades de el trabajador y su familia, pese a que la misma realiza un "estudio económico sobre la fluctuación de los precios", lo ponemos entre comillas ya que es ilógico que si aún realizando el estudio por la Comisión se fije un salario Mínimo raquítico, por lo que consideramos que este no es realizado conforme a la realidad económica que vive el país.

4.4. NECESIDADES DE EDUCACIÓN

Como hemos hablado con anterioridad los hijos de los trabajadores no tienen una educación profesional, ya que las posibilidades de entrar a una institución de nivel superior son cada día mas difíciles, por ello la población joven se ve obligada a dedicarse al trabajo a temprana edad, por la carencia económica que viven las familias y

el desempleo que se presenta cada día, el Salario Mínimo es una burla a la dignidad de el trabajador, la misma ley nos marca que a trabajo igual salario igual sin embargo esto no es aplicado en la realidad, ya que el trabajo realizado esta muy por encima del salario del trabajador.

4.5 NECESIDADES ALIMENTARIAS

El salario Mínimo debe ser suficiente para satisfacer uno de los fines para los que fue creado como lo es el carácter alimenticio, la naturaleza económica que va a referirse a las necesidades físicas de los trabajadores y a la regulación de la producción, la ley de la oportunidad a todo ser humano de trabajar y obtener un salario a cambio de su trabajo, al proclamar en nuestro máximo ordenamiento legal, que el trabajo es un derecho y un deber social.

Al instituirse que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel de económico decoroso para el trabajador y su familia, la finalidad de dotación se proclama al imponer a los patrones la obligación de proporcionar a los trabajadoras habitaciones cómodas e higiénicas, la finalidad de protección en una faceta económica se manifiesta al proteger a el salario ya que su finalidad de participación es eminentemente económica.

Los informes que presenta el Consejo de Representantes al Presidente de la Comisión Nacional de salarios Mínimos consideramos que no son adecuados por lo que exponemos:

" Revisando los estudios que realiza la Comisión Nacional a través del Consejo de Representantes encontramos que los precios que recolecta son los fijados por la procuraduría de el Consumidor, correspondiente a una canasta básica integrada

por 132 bienes y servicios, en la primera quincena de cada mes se cotizaban 47 conceptos y en la segunda el total de la canasta, cabe señalar que entre los precios recolectados dos veces al mes se encontraban los alimentos básicos como tortillas, pan, huevo y leche entre otros, así como los principales hortifrutícolas esto con el fin de captar la alta movilidad a que están sujetos y así poder establecer con mayor exactitud sus movimientos durante el mes en estudio.

Los bienes y servicios de la canasta antes indicados se distribuían en siete grupos de gasto, de la siguiente forma, 73 conceptos genéricos integraban el rubro de alimentos, bebidas, tabaco, 4 formaban parte del rubro de vivienda y servicios generales, 14 comprendían muebles, artefactos y utensilios para el hogar, 8 formaban parte del renglón de salud y cuidado personal, 20 constituían el rubro de vestuario, calzado y accesorios, 4 sobre transporte, educación y cultura. Para la recolección de precios en la ciudad de México y en su área metropolitana, se contó con el apoyo de 142 recolectadores capacitados para dicho fin, la recabación de la información entre las principales fuentes, 8 mercados públicos, 8 supermercados e igual número de tiendas oficiales, así como 428 fuentes especiales entre las cuales se incluyeron farmacias, tiendas de ropa, zapaterías, peluquerías, consultorios médicos entre otras. Asimismo para aumentar la presión de los datos recolectados e adquirirían cada quincena a 25 artículos de los comprendidos en el paquete básico de consumo y otro de carácter estacional, adicionalmente de una muestra de 150 familias de ingresos cercanos a el salario Mínimo se obtuvo mensualmente un importe promedio de la renta de la casa habitación en los cuales se calcularon las variaciones."(50)

Pese a este estudio que realiza la Comisión Nacional a través del consejo de Representantes consideramos que no es adecuado, ya que de acuerdo a los precios estos están muy por encima del salario mínimo, se debe tomar en cuenta las condiciones del Trabajador y su familia para poder fijar un salario Mínimo suficiente para satisfacer

(50) MEMORIA DE LOS TRABAJOS, Informe de la Dirección Técnica 1992-1994, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Pag. 245-252

las mismas, por todo esto nos atrevemos afirmar que el informe que presenta el consejo de representantes a el presidente de la Comisión no cumple los fines para los que es creado, nos ponemos a pensar de como es posible si teniendo una lista de los precios de los productos de básicos de consumo diario y a los demás bienes y servicios que son indispensables para el trabajador y su familia, aún así se pretende afirmar que el Salario Mínimo que se fija es suficiente para satisfacer estas necesidades, siendo que el poder adquisitivo está muy por encima del Salario y que las necesidades del trabajador son muchas, los 22.60 pesos pagados diariamente a la clase obrera no cubre sus necesidades, por ello éste se ve obligado a trabajar horas extras para poder obtener un Salario mayor al Mínimo, lo que produce el cansancio físico y mental del empleado y provoque hostilidad hacia su familia.

4.6 LA FIJACIÓN DE UN SALARIO JUSTO Y EQUITATIVO

Antes de iniciar este inciso es necesario distinguir dos palabras importantes que son JUSTICIA y EQUIDAD, dos palabras diferentes por lo que nos atrevemos citar ciertas definiciones que consideramos importantes y estas son:

"JUSTICIA.-Se han dado innumerables definiciones que van desde lo Tradicional hasta lo Clásico como es "Ulpiano que la considera como la constante y firme voluntad de dar a a cada uno lo que es suyo, ("JUSTITIA EST CONSTANS ET PERPETUA VOLUNTAS JUS SUUM CUIQUE TRIBUENDI"), hasta las de carácter más revolucionario que las define como el trato de iguales con iguales y desiguales con desiguales.

JUSTICIA.- Disposición de la voluntad del hombre dirigida al reconocimiento de lo que ha cada cual es debido o le corresponde según el criterio

inspirador del sistema de normas establecidos para asegurar la pacífica conveniencia dentro de un grupo social más o menos amplia.

ARISTÓTELES.- Nos habla de una justicia distributiva que exige que en el reparto de los bienes y honores públicos cada cual sea tratado según sus merecimientos y de una Justicia Correctiva que puede ser conmutativa (referida a las relaciones contractuales) o judicial (referida a la aplicación judicial del Derecho).

EQUIDAD.- Atributo de la justicia que cumple la función de corregir y enmendar el derecho escrito, restringiendo unas veces la generalidad de la Ley y otras extendiéndola para suplir sus deficiencias con el objeto de atenuar el rigor de las mismas.

CASTAN ha definido a la EQUIDAD diciendo que es "el criterio de determinación y valoración del Derecho que busca la adecuación de las normas y de las decisiones judiciales a los imperativos de la Ley Natural y de la justicia en forma del que permita dar a los casos concretos de la vida con sentido flexible y humano.(no rígido y formalista del tratamiento conforme a su naturaleza y las circunstancias)."(51)

La EQUIDAD, en cambio es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto , consiste en la aplicación de la justicia de los actos individualizados en virtud de que podría considerarse válidamente que la justicia es el genero y la equidad la especie

(51) DE PINA Y VARA RAFAEL "Diccionario Jurídico", Editorial porrua, México 1992, pag. 145,148 y 160.

Pese a que la Comisión Nacional de Salarios Mínimo realiza su estudio de acuerdo a los precios de la área metropolitana de la Ciudad de México con el propósito de analizar y observar el movimiento de los precios en las familias con ingresos de salario mínimo, se realiza la recolección de precios ante el consumidor, consideramos que el salario mínimo general vigente que es de \$22.60 diarios es insuficiente para satisfacer las necesidades que día a día presenta el jefe de familia, como el de la alimentación, que tomándola como un factor muy importante para la sobrevivencia del ser humano este no satisface a la misma, por lo que como se puede observar la vida diaria y la inflación siempre ha estado muy por encima del salario.

El salario que se fija para el trabajador nunca será suficiente, hay que luchar para que se respete y cumpla las funciones que están estipuladas en la ley, obligando a que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como Órgano encargado de realizar el estudio para la fijación de un salario mínimo, lo realice conforme a la realidad económica que vive el país, el salario mínimo es considerado el único patrimonio con el que cuenta el Trabajador, pero desgraciadamente el poder adquisitivo del Salario es cada día menor y el nivel de costo de la vida aumenta en mayor proporción, el Salario por consiguiente para satisfacer las necesidades de el trabajador, su esposa y un hijo.

La mayoría de los hombres en el mundo entero viven de su salario que los sujeta a tener apenas lo suficiente para poder subsistir, es por ello que la remuneración a el trabajo para que sea efectiva y permita vivir de manera digna los trabajadores debe fijarse un Salario que sea acorde con la realidad económica para que sea suficiente para satisfacer sus necesidades elementales el empleado.

El Salario es un derecho que el Trabajador después de muchos años de lucha de clases que vivió para obtenerlo, es por esto que ahora no es tan fácil para el dejar que le arrebaten lo que con tanto esfuerzo ha ganado, el esfuerzo realizado por el

ser humano en la jornada de trabajo no es acorde con el salario pagado. Consideramos que hay una URGENCIA de fijar un salario mínimo real, es decir acorde a las fluctuaciones económicas, con apoyo en el estudio que realiza la Comisión Nacional tomando en cuenta los factores que intervienen en la economía Nacional, hay que hablar de la necesidad de un salario que proteja a el trabajador de cualquier cambio propiciado por alguna circunstancia que motive a el trabajador, es necesario remunerar a la clase trabajadora con un Salario igual a la jornada trabajada, debiendo ser justo, equitativo y legal por circunstancias o actuaciones que él en particular no ha provocado, pero si el desarrollo del país requiere el cambio en el salario para que este sea suficiente y cubra por lo menos las necesidades de un trabajador, su esposa y un hijo, tales como vestido, educación, alimentación, casa entre otros, para que haya una superación personal y Nacional.

Es por todo esto nuestra inquietud de proponer a la comisión nacional de Salarios Mínimos realizar un estudio socioeconómico real que tienda a dar las bases para fijar un salario mínimo refortalecido que cumpla con las necesidades de el trabajador y su familia, estas necesidades están contenidas en la ley y a través del tiempo esto se a quedado en la teoría y no en la práctica ya que el Salario Mínimo Actual (22.60 pesos diarios) es absurdo e insuficiente para el Trabajador.

Los Estudios realizados por la comisión nacional no ha sido conforme a la ley, ya que si así fuera no se fijaría un Salario tan bajo que más que ser mínimo nosotros usaríamos otra palabra, La Comisión tiene fines políticos tomando en consideración únicamente los datos que le proporciona el banco de México los cuales son raquíticos, debiendo el consejo de representantes realizar las encuestas necesarias a las amas de casa de cuánto es el gasto promedio diariamente en los productos de primera necesidad, ir directamente a los supermercados, centrales de abasto para tener los precios reales, investigar de las colegiaturas existentes en las instituciones educativas, para así tener un buen informe económico que presente al Presidente de la Comisión y fije un Salario mínimo que sea suficiente para el trabajador, su esposa y un hijo por lo menos, consideramos adecuado el fijar un salario Mínimo general y profesional ya que no sería adecuado que se le pague a un trabajador que no tenga una especialidad lo mismo que a otro que si la tenga.

CONCLUSIONES

1.- La Constitución marca que el salario Mínimo pagado a el trabajador debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del mismo, creando a la Comisión nacional de Salarios Mínimos encargado de realizar el estudio económico para su fijación.

2.- La Comisión Nacional de salarios Minimos no ha cumplido con las funciones para las que fue creada, pese a que presenta su informe económico a el Presidente de dicha Comisión en que se ápoya para fijar un Salario mínimo, consideramos que este no es acorde a la realidad económica que vive el país.

3.- El Salario es el objeto principal de una relación de trabajo, siendo para el trabajador la prestación más importante por que tiende con ella a satisfacer las necesidades propias y de su familia.

4.- No se ha logrado hacer real el propósito o función que tiene el salario mínimo, ya que el poder adquisitivo es cada día menor y el costo de la vida aumenta en mayor proporción a el salario.

5.- Los representantes por lo que esta integrada la comisión nacional de salarios mínimos deben intervenir de manera directa, real y efectiva en el estudio económico y social, no limitandose a comercializar las tarifas de los salarios o simplemente solicitar salarios absurdos que estan fuera de toda realidad económica y social.

6.- Es necesario motivar a el Trabajador otorgandole un salario Mínimo que cubra sus necesidades y las de su familia.

7.- Hay una Urgencia de que la Comisión nacional realice un estudio socioeconómico real, que tome en cuenta los factores que intervienen para satisfacer las necesidades de el trabajador, su esposa y un hijo, tanto económicas, sociales, culturales para que eleve su nivel de vida.

8.- El salario va a ser Justo cuando se atiende a la dignidad de el trabajador, tomando en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas para la clase trabajadora eleve su nivel de vida social y cultural.

9.- Tomando en consideración que la Constitución y la Ley Federal de trabajo contemplan los fines que debe cubrir el salario Mínimo, es evidente que la Comisión nacional de salarios minimos determina un salario insuficiente, lo que provoca un nivel de vida bajo, por lo que el contenido de estas leyes es una utopía.

10.- El Salario minimo que se ha fijado para el trabajador nunca ha sido suficiente, hay que luchar para que se respete y cumpla los fines que la misma ley estipula, obligando a que la Comisión nacional de salarios Minimos realice un estudio real para fijar un salario suficiente para el trabajador y los que dependan de él económicamente puedan llevar una vida digna.

11.- El Salario Mínimo general vigente apartir del 1 de abril de 1996 de 22.60 pesos diarios es insuficiente para satisfacer las necesidades que día con día presenta el trabajador, ya que el poder adquisitivo es muy alto.

12.- El Concepto del salario Mínimo y su proclamación por la vía constitucional y legal constituye un elemento fundamental para el reconocimiento de que el trabajo es un factor primordial de la vida social, debiendo representar para todo ser humano la garantía de obtener mediante él lo indispensable para una vida decente y sana.

13.- La comisión Nacional de salarios Mínimos tiene fines políticos más que económicos, ya que el Salario mínimo que fija esta basado en los datos que le proporciona el Banco de México los cuales no son acorde a la vida actual.

14.- El Salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades elementales de el trabajador, su esposa y un hijo como mínimo.

15.- Hacer las encuestas necesarias en los lugares donde las amas de casa obtienen los productos de primera necesidad, para obtener los precios reales de la Cánasta básica, así como de las demás necesidades de la clase trabajadora.

16.- Hay una urgencia por exigir que la Comisión nacional de salarios Mínimos realice un estudio económico para dar un fortalecimiento al Salario Mínimo.

BIBLIOGRAFÍA.

1.- ALONSO GARCIA MANUEL, "Curso de Derecho del Trabajo", 5a. Edición, Editorial Ariel, México 1975, PP. 460.

2.- ARRIAGA FLORES ARTURO "Lineamientos de Legislación Laboral", Textos Jurídicos de caballeros del Derecho AC., México 1994, PP.190.

3.- BASUNSAN GRACIELA, "El Derecho Laboral". Instituto de Investigaciones jurídicas, Siglo XXI, PP. 228.

4.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, "Derecho del Trabajo" UNAM, México 1990, PP. 128.

5.- BRISEÑO RUIZ ADALBERTO "Derecho Individual del Trabajo" Ed. Harla, PP.618.

6.- CABANELLAS GUILLERMO "Compendio de Derecho Laboral", Tomo I, 2a edición, Buenos Aires 1968, PP.710-

7.- CAVAZOS FLORES BALTASAR , "Lecciones de Derecho Laboral", Ed. Trillas, México 1996, PP.395.

8.- CAVAZOS FLORES BALTASAR, "El artículo 123 Constitucional" México 1962, Ed. Porrúa, PP.281.

9.- DAVALOS JOSÉ , "Derecho del Trabajo" Tomo I, 4a. Edición, Editorial Porrúa, México 1992, PP. 281.

- 10.- DE BUEN NESTOR, "Derecho del Trabajo" 8va. Edición, Editorial Porrúa, México 1991, PP. 643.
- 11.- DE LA CUEVA MARIO "Derecho del Trabajo", Tomo I y II 12ava. Edición, Ed. Porrúa, México 1988, PP.750 y 732.
- 12.- DE LA CUEVA MARIO "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", 2a. Edición , Tomo II, De. Porrúa, PP. 550.
- 13.- GÓMEZ GOTTSCHALK BERMÚDEZ, "Curso de Derecho del Trabajo" Cárdenas Editores. PP:380.
- 14.- GUERRERO EUQUERIO, "Manual de Derecho del Trabajo", 16 Edición, Ed. Porrúa, México 1989. PP. 614.
- 15.- KROTOSHIN ERNESTO "Institución de Derecho del Trabajo" 2a. Edición, Tomo I, Ed. Depalma Buenos Aires 1969. PP 310.
- 16.- MUÑOZ RAMÓN ROBERTO "Derecho del Trabajo", Tomo I, 11a, Edición, Ed. Porrúa, México 1976, PP.318.
- 17.- PÉREZ BOTIJA "Derecho del Trabajo", Ed. Tecnos, 6a edición, México 1986. PP.580
- 18.- RAMÍREZ FONSECA FRANCISCO, "Ley Federal del Trabajo Comentada", 8va. Edición, Ed. Pac. 1991, PP.604.
- 19.- RAMOS EUSEBIO "Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", 2a. Edición, México 1991.
- 20.- SOTO CERBON JUAN, "Teoría General de Derecho de el Trabajo" Ed. Trillas, México 1992, PP.550.
- 21.- TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho administrativo del Trabajo", Ed. Porrúa, Tomo I, México 1973.

22.- TRUEBA URBINA, "El Nuevo Artículo 123", México 1962. Ed. Porrúa, PP:281.

23.- TRUEBA URBINA, "Nuevo Derecho del Trabajo", 4a. Edición, México 1977, PP 687.

O T R A S F U E N T E S

1.- "Diccionario Laboral" Ramoy Bayod saerrat Reus, 1979.

2.- "Diccionario Jurídico Mexicano", Instituciones jurídicas, De. Porrúa, 6a. Edición, México 1993. PP.3272.

3.- "Diccionario jurídico de Derecho" Rafael de pina y vara, Ed. Porrúa, 20 edición, México 1992. PP. 525.

4.- "Diario Oficial" del 1 de marzo de 1988.

5.- "Manual General de Organización", (S. T. y P. S) Comisión Nacional de Salarios Mínimos, p.132.

6.- "Memoria de los Trabajos" (Informe de la Dirección Técnica 1988-1992-1994.) C. N. S. M.. PP. 130 y 198.

LEGISLACIONES.

1.- **"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"**, 95. Edición,, México 1992, De. Porrúa, PP.206.

2.- **"Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada"** 15a. Edición, México 1984, Ed. Trillas, PP.542.

3.- **"Ley Federal del Trabajo"**, 72 edición, México 1993, Ed. Porrúa, PP. 914.