

754
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

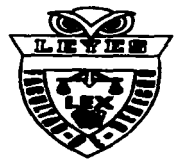
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y LA SEGURIDAD

LA REALIDAD DEL SALARIO MINIMO

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

ASESORA: LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ



MEXICO, D. F.

CIUDAD UNIVERSITARIA 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

**A mi madre.
Que ha creído siempre en mí,
y a la que espero no defraudar jamás.**

**A mi hermano Juan Carlos.
En el que confío, se supere
personalmente día a día.**

**A todos y cada uno de los integrantes
de las familias Jáuregui,
Mondragón y Santillán.
Gracias.**

**Al señor Juan Manuel Rincón.
Que fué punto clave para la
realización de este trabajo.
Gracias amigo.**

**A mis amigas Lety y Paty.
Por sus sugerencias y aliento.**

**A tí Jesús que me ayudaste
en todos los sentidos.
Muchas gracias.**

**A Gaby.
Que sin su apoyo no hubiera
podido terminar esta empresa.
Mil gracias.**

**A Remo.
Por su tiempo, colaboración
y amistad.**

A la Lic. Martha Rodríguez.

**Por la atenta asesoría
y consejos brindados.**

Muchas gracias.

A la Universidad Nacional Autónoma de México

**Que me dió no solo el conocimiento,
sino también me acercó a los que hoy
son mis mejores amigos.**

Una goya para ti..

LA REALIDAD DEL SALARIO MINIMO

INDICE

INTRODUCCION.

CAPITULO I

Pág.

CONCEPTOS BASICOS

1.1.-	Derecho del Trabajo.	1
1.2.-	Relación y Contrato de Trabajo.	9
1.3.-	Sujetos de la Relación de Trabajo.	19
	1.3.1.- Patrón.	20
	1.3.2.- Trabajador.	25
1.4.-	Salario.	33
	1.4.1.- Mínimo General.	36
	1.4.2.- Mínimo Profesional.	39

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL SALARIO MINIMO

2.1.-	Leyes anteriores a la Constitución de 1917.	44
2.2.-	Constitución de 1917.	50
2.3.-	Ley Federal del Trabajo de 1931.	63
2.4.-	Ley Federal del Trabajo de 1970.	74

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL SALARIO MINIMO

3.1.- Constitución vigente.	82
3.2.- Ley Federal del Trabajo vigente.	94
3.3.- Ley del Seguro Social.	101
3.4.- Comisión Nacional de Salarios Mínimos.	109

CAPITULO IV

LA REALIDAD DEL SALARIO MINIMO

4.1.- Características del Salario Mínimo General.	113
4.2.- La fijación del Salario Mínimo General y la Intervención Gubernamental.	120
4.3.- La ineficacia de la Comisión de Salarios Mínimos.	126
4.4.- Posición del Trabajador y su Familia frente al Salario Mínimo General.	129

CONCLUSIONES	136
---------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	139
---------------------	-----

INTRODUCCION

En ésta tesis el lector encontrará una descripción del origen y la evolución del salario hasta nuestros días.

Consideramos aquí especialmente a las personas que ganan el salario mínimo general, pues de acuerdo con la ley, se establecen instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva de éste, además de facilitar el acceso a la obtención de satisfactores.

En el salario mínimo actual se refleja la verdadera situación político-económica que nos aqueja, sin temor a equivocarnos, afirmamos que la equidad y la justicia social están presentes en la ley escrita, no así en la realidad, mostrando con hechos que el derecho no es respetado ni siquiera por el Estado mismo.

A lo largo del planteamiento de nuestro tema en cuestión, se descubrieron una serie de ineficacias en los organismos y en las leyes que merecen un cambio radical e inmediato para dar paso a la real protección del salario de dicho trabajador.

El presente trabajo se encamina a realizar un análisis del pago menor que debe recibir actualmente un trabajador a cambio de prestar sus servicios a un patrón.

CAPITULO I

CONCEPTOS BASICOS

DERECHO DEL TRABAJO

Para comenzar este punto mencionaremos el razonamiento del maestro Néstor de Buen, quien señala en su obra, que en toda disciplina jurídica los primeros pasos han de dirigirse necesariamente a la determinación de su concepto y que en la medida en que el Derecho es considerado como objeto de una ciencia, esa labor conceptual nos permitirá ubicar al Derecho del Trabajo en el lugar que le corresponde en la sistemática jurídica.¹

Antes de determinar el concepto del tema a tratar es menester indicar qué entendemos por trabajo y especificar qué tipo de actividad es la que regula nuestra legislación, como objeto de una rama del Derecho.

Por lo anterior, diremos que desde la aparición del hombre sobre al faz de la tierra, éste tuvo la necesidad de abastecerse de los medios necesarios para su subsistencia, es decir, vivienda, vestido y alimento, entre otros satisfactores, los cuales obtenía realizando determinadas actividades, mismas que con el transcurso del tiempo y toda vez que el

¹ Cfr. De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México 1991, pág. 15.

individuo ha vivido por naturaleza en sociedad, han requerido regularse a través de ordenamientos jurídicos tales como la Constitución, de la cual emana como ley secundaria la Ley Federal del Trabajo, para efecto de definir la posición del ser humano frente al capital y de esta manera fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios, resultando evidente con esto que el hombre ha estado unido al trabajo, aunque de diversa manera y de acuerdo con las circunstancias de cada época, ya que desde siempre ha estado sujeto a ciertas condiciones semejantes a las que se suscitan entre el trabajador y el patrón hoy en día.

Visto lo anterior, se dice que el origen etimológico de la palabra *trabajo* es incierto. De acuerdo con algunos autores proviene del latín *trabs, trabis* que significa traba, en virtud de que el individuo debe hacer cierto esfuerzo para realizarlo.

Otros consideran que su raíz proviene de *laborare*, que indica lo relativo a la labranza de la tierra. Y algunos más aseveran que tiene sus orígenes en el vocablo griego *thilbo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

El maestro Néstor de Buen considera al trabajo como sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso y que en el estado actual de nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado.²

² Cfr. *Ibidem*, pág. 13.

Estos son solo algunos de los términos que se esgrimen, y si bien es cierto que podríamos dedicar más información a ello, también lo es que resultaría ajeno al objeto del presente trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo octavo, párrafo segundo, define al trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Una vez que quedó establecido el significado del trabajo, pasaremos a señalar el concepto de Derecho del Trabajo.

En primer término diremos que el Derecho en general apareció como respuesta a las necesidades humanas y como satisfactor de ellas, buscando que el individuo no sólo nazca, crezca, se reproduzca y muera, sino también que en todas estas etapas de su vida esté protegido.

Así pues, si como protector nació el Derecho en general y como rama especial del mismo apareció la materia que nos ocupa, a su vez se constituye como satisfactor parcial de innumerables necesidades del individuo, es decir, que dicha rama no es privativa de los patrones o de los trabajadores, es equilibrada entre aquellos que forman la relación obrero-patronal con miras a reconocer el servicio que se recibe y hacer eficaz el que se presta y en

consecuencia dió forma al conjunto de preceptos que en la actualidad integran el punto que nos atañe.

A través de su evolución en el mundo, la materia que nos ocupa se ha denominado de diversas maneras tales como: derecho laboral, derecho del trabajo, derecho obrero, derecho social, en Inglaterra y Francia derecho industrial, derecho de la sociedad civil, derecho autónomo de los grupos sociales, derecho institucional, derecho de integración social, derecho de justicia social, derecho proletario, etcétera.

Los autores difieren en la denominación, pero al parecer la esencia misma de éstos siempre se encamina hacia la protección y defensa del trabajador, algunas de estas son muy generales, mientras que otras son tan concretas que incluso delimitan los alcances de nuestra materia con respecto a otra en tal o cual caso.

Iniciaremos con la definición expuesta por el maestro Mario de la Cueva quien señala que "es un derecho que se ocupa primero de la satisfacción de las necesidades materiales del hombre, para lanzarlo a los reinos múltiples del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y de la humanidad"³

De lo anterior podemos decir que, aunque las normas de trabajo buscan la justicia social entre trabajadores y patrones, debió el maestro de la Cueva hacer referencia en su

³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimosegunda, Porrúa, México 1990, pág. 84 y 85.

definición a la condición de subordinación del trabajador, porque este concepto es uno de los fundamentales del Derecho del Trabajo, ya que el servicio se presta por una persona en favor de otra, mediante el pago de un salario.

El criterio de Néstor de Buen apunta: "El derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁴

Observamos que el autor al referirse directa o indirectamente, señala con esto, que no es necesario el contrato de trabajo para que existan consecuencias de derecho.

Para el maestro Jesús J. Castorena el derecho laboral es "el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme de trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".⁵

⁴ De Buen, Néstor, Ob. Cit., pág. 131.

⁵ Castorena, Jesús J., Manual de Derecho Obrero, sexta edición, Composición tipográfica para offset "Ale", México 1984, pág. 3.

En su definición, nos parece que Castorena no quiere sólo contemplar al trabajador y al patrón sino también a los sindicatos cuando cita "la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben".

Guillermo Cabanellas expresa que: "es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".⁶

Nosotros notamos en este precepto que Cabanellas no menciona cosa alguna sobre la remuneración del trabajo subordinado. A su vez Alberto Trueba Urbina conceptúa así " el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".⁷

Sentimos que esta idea carece de puntos importantes como lo son la subordinación del trabajador, su remuneración, así como las partes en cuestión.

⁶ Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Derecho Individual del Trabajo, Tomo II, tercera edición, Helinstá, Argentina 1988, pág. 470.
⁷ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México 1981, pág. 135.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, podemos afirmar que todos los autores están de acuerdo en que el trabajador, en su condición de subordinado a través de la historia del hombre, ha sido explotado por patrones que toman ventaja de ellos, enriqueciéndose con su fuerza de trabajo sin la cual no obtendrían el beneficio económico y que, cada trabajador, debe ser retribuido en la cantidad justa en pago por sus servicios, participando también de ciertos beneficios adicionales.

Entonces el derecho del trabajo serán las normas que se encarguen de proteger y defender al trabajador y a su familia, su vida y su salud, para mantener una justicia social, y para que se respete el principio de darle a cada quién lo que es lo suyo. Se dice que el fin del derecho del trabajo no es prorrogar la explotación del hombre y la injusticia, sino extirparlos. Así como también lo es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Desde esta perspectiva observamos que sin este derecho el trabajador estaría desprotegido.

La dignidad humana ha de entenderse, como el conjunto de atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo; uno de éstos consiste en ser esencialmente idéntico a los demás hombres; de esta suerte el trabajador tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el patrón reclama para sí. No es de dudarse

que el empresario y el trabajador tienen posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza de seres humanos es igual y gozan de la misma calidad.

Algunos autores que llaman a esta materia política social, explican que se constituye por las instituciones que se encargan de transformar las relaciones sociales cuya función será erradicar o suavizar fricciones entre las clases sociales en conflicto, tratando de dar este equilibrio por medio de nuevas leyes o servicios públicos.

Basándonos en el artículo tercero de nuestra ley vigente: "el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

En resumen, nosotros podemos señalar que el trabajo es un derecho dentro de la sociedad y ésta espera y exige al individuo un trabajo útil y honesto, así pues, el hombre recibirá, por consiguiente, condiciones de vida que le permitan desarrollarse.

El trabajo nunca se entenderá como un artículo de comercio. No se atacará la dignidad humana con pensamientos como el de considerar al individuo un medio material de producción o como un instrumento para enriquecerse.

Los aspectos que deberán respetarse en un trabajador serán su persona, su dignidad y su libertad.

1.2 RELACION Y CONTRATO DE TRABAJO

En el presente punto estudiaremos, en primer término, lo que es la relación de trabajo, observando que algunos autores explican que la relación jurídica radica en el hecho real que conforma el supuesto normativo, mientras que otros opinan que son las consecuencias jurídicas del comportamiento.

La relación de trabajo es considerada generalmente por los autores, como una relación jurídica.

El maestro Néstor de Buen, sobre el tema, expresa: "...la relación jurídica se haya pues, en forma hipotética en la norma...lo cual no quiere decir que de modo forzoso haya de estar en la norma que en la vida. Hay relaciones vitales que llevan dentro de sí mismas el germen de una norma todavía no declarada, y que se extrae en definitiva de la realidad misma: Rebus et factis. La propiedad, las relaciones familiares, el vínculo obligatorio existieron antes de que ninguna norma las estableciera, aún en nuestros días se han dado hechos sociales; por ejemplo, los derivados de las relaciones colectivas de trabajo, que han

ejercido una eficacia normativa por razón de su propia virtualidad".⁸ Y agrega que como ejemplos de la relación jurídica sin obligaciones ni derechos, están: la relación jurídica entre una persona y una cosa, la vecindad o parentesco, la propiedad, y también cita las relaciones jurídicas entre cosas como servidumbres, fundaciones, etcétera, además de no ser necesario el contrato para que se dé la relación de trabajo.⁹

El maestro Castorena opina lo mismo al citar "...Las personas entran o están en relación también, cuando media entre ellas un estado de orden: relaciones de amistad, de conocimiento, de vecindad, de trabajo, etc., que suscitan sucesos de disposición de ánimo de reciprocidad, animadversión, entendimiento sobre bases determinadas. Cuando el estado de orden se traduce en derechos y obligaciones, las relaciones son jurídicas."¹⁰

Podemos asegurar, con base a lo anterior, que los sujetos no forman parte de la relación jurídica, son las obligaciones y derechos que nacen como consecuencia de su vinculación. Así como el trabajador tiene derechos como una jornada de trabajo limitada al descanso, la capacitación, participación de utilidades, de igual forma el patrón tiene otros tantos derechos como gestionar, dirigir y sancionar.

A los anteriores derechos y obligaciones se les entiende como relación de trabajo.

⁸ De Buen, Néstor, Ob. Cit., pág. 536 y 537.

⁹ Cfr., *Ibidem*, pág. 538 y 539.

¹⁰ Castorena, J. Jesús, Ob. Cit., pág. 66.

La Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional consigna en el artículo 20, en su párrafo primero, que la relación de trabajo, "cualquiera que sea el acto que le dé origen, es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario."

Al referirse al artículo 21 el maestro Castorena remarca la carencia de la subordinación y además dice que aquí se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre quien presta un trabajo personal y el que lo recibe:

"...el precepto habla de simple trabajo personal, en consecuencia, el trabajador y patrón quedan situados en la posición de probar, el primero la subordinación, el segundo, que el trabajo tiene una característica distinta, ya que de acuerdo con el artículo cuarto constitucional, el hombre puede ejercer su actividad en la forma y términos que quiera".¹¹

Por lo anterior nos situamos con la opinión de Castorena, afirmando que el artículo 21 carece de puntos clave, cayendo así en otra laguna del derecho que podría ser resuelta con una simple reforma.

El profesor Alberto Briseño Ruiz, en su libro *Derecho Individual del Trabajo*, expone: "Señalamos que los caracteres fundamentales en la relación de trabajo, salario, jornada, vacaciones, etc., no quedan sujetos al libre acuerdo de las partes, por lo que el

¹¹ *Ibidem*, pág. 63.

consentimiento ha perdido su carácter primario de creador de contrato y, en consecuencia, condicionante de la existencia de derechos y obligaciones".¹²

La defensa de la teoría de la relación de trabajo, como una situación jurídica objetiva independiente de su origen, partió de la circunstancia de que nuestro derecho del trabajo nació en la Asamblea Constituyente sin conexión alguna con el viejo derecho civil el cual establecía que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación.

Posteriormente, en el nuevo derecho, en vez de protegerse un acuerdo de voluntades, que nunca fue real porque era siempre la palabra del empresario la que se impuso, ahora protegerá al trabajo. En consecuencia la relación de trabajo dejará de ser intersubjetiva y se convertirá en objetiva, que tendrá como base la voluntad libre del trabajador y como meta la protección plena del trabajo mediante las declaraciones de los derechos sociales, de las leyes y de los contratos colectivos.¹³

Esta relación de trabajo sería imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, ya que el artículo quinto de la constitución previene, en su párrafo tercero, que "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales, sin justa retribución y sin su consentimiento..."

La relación de trabajo se compone de los siguientes elementos:

¹² Briseño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985, pág. 107.

¹³ Cfr. *Ibidem*, pág. 186.

- a) Las personas: el trabajador y el patrón.
- b) Una prestación de trabajo.
- c) La subordinación.
- d) El salario.

Así, la definición que proporciona la ley nos indica que la prestación del servicio será personal, pues se trata de la fuerza de trabajo del individuo, situación que consecuentemente sólo podrá hacerse por el trabajador mismo, con el pago de una retribución como contraprestación por la energía utilizada, y a su vez, recibida por el patrón, presentándose así la subordinación.

Desde nuestro punto de vista la relación de trabajo puede existir aún sin la voluntad de quien recibe el servicio, ya que cuando un individuo desea trabajar, únicamente solicita el empleo y una vez que es aceptado por ese sólo hecho se llega al extremo de afirmar que ya existe relación laboral, aún cuando el patrón no conozca al trabajador.

Existen diferencias entre la relación y el contrato de trabajo: En la relación de trabajo lo que interesa es la prestación del trabajo por el trabajador, de hecho, se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio.

En el contrato de trabajo se establecen deberes y obligaciones de las partes, originando normas jurídicas, por el simple acuerdo de voluntades. Además, en casi todos los

contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda relación de trabajo no hay contrato de trabajo, aún cuando laboralmente hablando existe la obligación y formalidad de efectuarlo.

Basándonos en esto, comentaremos más adelante la situación del trabajador sin contrato, que inició una relación de trabajo por el hecho de prestar sus servicios.

Sobre el tema que nos atañe en el diccionario del derecho del trabajo y de la seguridad social, se apunta que "existirá una relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria, y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen"¹⁴

Nosotros estamos de acuerdo con esta definición pues a nuestro punto de vista no escapa a ningún elemento.

En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, se cita respecto a la relación de trabajo que: "...en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se

¹⁴ Rubinstein, Santiago J., Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Argentina 1983, pág. 171.

beneficia de las tareas realizadas en las que también interviene al menos en la fase de dirección".¹⁵

La Enciclopedia Jurídica Omeba define: "Relación de trabajo es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de *trabajo mercancia*."¹⁶

Una vez expuesto de manera somera lo que es la relación de trabajo, abordaremos lo concerniente a contrato de trabajo.

Comenzaremos diciendo que los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y desde ese instante se encuentran obligadas las partes al cumplimiento de lo pactado. El contrato de trabajo es autónomo, con naturaleza, elementos y características propias no equiparables a los contratos civiles. En el párrafo segundo del artículo 20 de la ley en cuestión se estipula que el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma

¹⁵ Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII, vigésima edición, Heliasta, Argentina 1986, pág. 116-117.

¹⁶ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV, Driskill, Argentina 1981, pág. 552.

o denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

En su Manual de Derecho Obrero, J. Jesús Castorena dice que en el contrato de trabajo las obligaciones del trabajador pueden ser previas a la celebración del mismo y posteriores a ella, las más importantes se relacionan con el servicio que está obligado a desempeñar, otras se refieren a los bienes de la empresa, ya sea que trate de aquellas que se ponen a disposición de la comunidad o de los demás trabajadores, algunas más se relacionan con el orden y disciplina del lugar, y otro tipo de ellas, con ciertas tendencias morales, y, por último, con la protección personal de trabajador.¹⁷

En observación a esto la ley vigente señala en la Exposición de Motivos, que "la teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano, sostienen que las relaciones jurídicas entre dos personas sólo puede derivar de acuerdo de voluntades; en consecuencia la relación de un trabajador es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y salud del trabajador y asegurarle un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio cualquiera que sea el acto que le de origen"¹⁸

¹⁷ Cfr., Castorena, J. Jesús, Ob. Cit., pág. 79-84.

¹⁸ Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos, México 1968, pág. 13.

Así encontramos en nuestra ley que ésta aplica la teoría de la prestación del servicio, para lo cual se hace innecesaria la existencia previa del contrato de trabajo, ya que como lo dispone el artículo 21, "se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". Este es un medio por el cual el trabajador hará valer los derechos mínimos cuando éstos no han sido considerados y respetados por el patrón, sin embargo, se presentarán situaciones en donde de manera verbal se hayan convenido prestaciones superiores a las establecidas por la ley quedando a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar las mismas, tomando en cuenta las características del trabajo desempeñado y las pruebas que se ofrezcan.

El Contrato de Trabajo deberá ser por escrito, con el objeto de deslindar responsabilidades a las partes, al respecto citaremos los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente:

Artículo 24: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedarán uno en poder de cada parte.

Artículo 25 "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.

- III. El servicio o servicios que deban prestarse los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar del pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

Artículo 26.”La falta del escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.”

Así, el artículo 24 señala que “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito...” y el 26 se ubica en una posición defensora del trabajador en el caso de que no exista tal escrito, culpando de esta omisión al patrón y señalándolo como responsable de esto. Resaltamos que la ley no exime de responsabilidad a los patrones que no celebran contrato con el trabajador, pues la relación de trabajo comienza en el momento mismo en que se presta un servicio.

La sanción que se hará será la de tomar por cierta la declaración del trabajador al respecto de las condiciones de trabajo establecidas verbalmente, esta es la interpretación que damos a los artículos 804 y 805 de nuestra ley vigente.

Según Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera: "...aún cuando no exista un documento en que conste el contrato y las condiciones de trabajo, los trabajadores gozan de la protección social que contiene el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la costumbre laboral que beneficia al trabajador y la jurisprudencia que también sea favorable al mismo y que supere a la ley fundamental o a la ley reglamentaria..."¹⁹

1.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores, los patrones y personas auxiliares de éstos.

En la Declaración de Derechos Sociales se plasman las normas que basaron su fundamento en la igualdad de todas las personas que prestan sus servicios a otros dejando de existir diferencias entre trabajador, obrero o empleado tal como existe en otras legislaciones.

¹⁹ Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, vigesimonovena edición, Porrúa, México 1976, pág. 31.

1.3.1 PATRÓN

Uno de los dos elementos primarios que componen la relación laboral es el patrón, que en el caso de nuestra legislación puede ser una persona física con capacidad legal para contratar y asumir las obligaciones que se deriven del vínculo jurídico, como puede serlo también una persona jurídica colectiva que revista la forma de sociedad anónima, civil o mercantil, etcétera; en ambos casos serán considerados como patrón, pero frente a esta figura giran otras que aún cuando no tienen este carácter, en la práctica se les confunde por la relación directa con el dueño o propietario de la empresa, estos sujetos son el representante y el intermediario, y a los que la ley les da un tratamiento diferente, en virtud de que el primero es uno más de los subordinados, que tiene la categoría de trabajador de confianza, en tanto que el intermediario se presenta bajo diferentes hipótesis que marca la ley.

Al patrón se le han asignado diversas denominaciones, encontrándose las que menciona el maestro José Dávalos, que son las de "acreedor de trabajo, empleador, patrono, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario".²⁰

Néstor de Buen considera que muchos de los conceptos usados tienen grandes defectos, pues por ejemplo, en una relación de trabajo de servicio doméstico, no podría hablarse de una parte como *unidad económica*, tampoco está de acuerdo con los conceptos

²⁰ Dávalos, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, tercera edición, Porrúa México 1990, pág. 97.

dador, acreedor de trabajo, dice que sería más correcto utilizarse *dador de empleo, acreedor de empleo*, aunque no son muy adecuados para usarse en terminología legal, por ello resultaría también difícil de incluirlos. En cambio el más aceptado sería el término *empleador*.²¹

En la nueva Ley Federal del Trabajo reformada y comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, se hace notar que por primera vez es contemplado por la ley los conceptos de empresa y establecimiento, haciendo hincapié en sus diferencias, pues anteriormente se habían tratado como si fueran sinónimos. Comenta también que la empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios.

Pero para efectos del presente trabajo, consideramos que los términos más aceptados por la doctrina y nuestra legislación son: patrón, patrono y empresario.

En nuestra Constitución política se hace mención de los términos anteriores en su artículo 123, apartado "A" en las fracciones que a continuación comentaremos:

Fracción VI, párrafo tercero, se refiere a la conformación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que será integrada por una comisión tripartita, compuesta por

²¹ De Buen, Néstor, Ob. Cit., pág. 478 y 479.

representantes de los trabajadores, de los patrones y del estado como parte mediadora y siempre vigilando que exista en el acuerdo la equidad y la justicia social.

Asimismo, en la fracción IX, inciso a), del mismo numeral, se establece que la comisión que determinará la utilidad que corresponderá a los trabajadores estará integrada por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del estado.

En el inciso d) de la misma fracción se menciona el término empresa.

Seguiremos con algunos conceptos de la figura estudiada:

“De Patrono y éste a su vez del latín Patronus, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”²²

En esta definición se necesitan las palabras “a cambio de una retribución”, además del elemento de subordinación.

Por otra parte Fernández de León opina que es la “persona que emplea obreros en trabajos manuales, y también el arrendatario de un contrato de trabajo.”²³

²² Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo P-Z, segunda edición, Porrúa México 1988, pág. 2363.

²³ Fernández de León, Gonzalo, Diccionario Jurídico, Tomo IV, tercera edición, Contabilidad Moderna, Argentina 1972, pág. 89.

Este concepto es anticuado, pues en primer lugar el término obrero ha sido cambiado por el de trabajador, en segundo no es exclusivo de trabajos manuales ya que intervienen siempre y simultáneamente también los intelectuales, asimismo, podemos afirmar que el contrato de trabajo no se arrienda, esto se creía porque el derecho laboral alguna vez tuvo sus bases en el civil.

José Alberto Abeledo-Perrot conceptúa tal término como la “expresión con que habitualmente se designa al empleador, en sus relaciones con los obreros y empleados”.²⁴

El anterior no toca los puntos de subordinación, ni el servicio prestado, ni la remuneración.

Eduardo Couture, señala que patrón es un “empleador, persona que celebra con otra un contrato de arrendamiento de servicios, en el cual asume la parte de utilizador del trabajo, mediante la retribución del salario y prestaciones accesorias correspondientes.”²⁵

Pensamos que este concepto es equivocado en cuanto a “un contrato de arrendamiento de servicios” pues como ya señalamos anteriormente en un contrato de trabajo no se arrienda la actividad ejecutada por el trabajador.

²⁴ Abeledo-Perrot, Garrone, José Alberto, Diccionario Jurídico, Tomo III, Argentina 1987, pág. 46.

²⁵ Couture, Eduardo J., Vocabulario Jurídico, quinta reimpresión, Depalma, Argentina 1993, pág. 448.

José Dávalos, refiriéndose al patrón, puntualiza que "...puede ser una persona física o moral, ...para la legislación laboral, es indistinto que tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación".²⁶

Y al indicar que el patrón es quien recibe los servicios del trabajador, apunta que se finca en la dirección de la prestación del servicio del trabajador, por parte del patrón, y éste tendrá siempre los factores intelectual y material inmersos en la actividad laboral.

Mencionamos también que la ley en este punto no hizo alusión a que debería darse una retribución a cambio de esta prestación del servicio del trabajador.

En la actualidad se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por tanto, con su personal integran un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario.

El artículo 10 de la ley que nos ocupa nos dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de otro o varios trabajadores."

²⁶ Dávalos, José, Derecho del Trabajo. Ob. Cit., pág. 98.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquí, lo será también de éstos”.

En el segundo párrafo de este artículo se intenta evitar que el patrón escape a su responsabilidad de dirigente, puesto que un trabajador subordinado utiliza los servicios de otros por mandato y beneficio del primero.

1.3.2 TRABAJADOR

Es el segundo elemento primario que compone la relación laboral, en virtud de que el trabajador se encarga de llevar a cabo la prestación de un servicio a través de una actividad material e intelectual.

El trabajador da nacimiento a la relación entre el trabajo que ofrece y el sujeto que se beneficia de él, que puede ser, como ya lo analizamos, una persona física o moral creando así un vínculo laboral entre este último y aquél.

El trabajador se encuentra inserto en la sociedad y forma parte de una clase específicamente determinada, desde el punto de vista marxista, ya que no cuenta con los medios de producción no teniendo que ser más que un oferente de mano de obra, la cual va

a generar plusvalía, que va a aumentar la riqueza del patrón, y al mismo tiempo acrecienta la desigualdad, y por consiguiente la lucha de clases.

El legislador incluyó en la Ley Federal del Trabajo vigente el principio de la igualdad en el trabajo, pretendiendo borrar y desterrar la desigualdad heredada del Porfiriato, en donde los trabajadores extranjeros recibían salarios exorbitantes en comparación con los que percibían los nacionales.

Así, en la misma ley, en su artículo tercero, párrafo segundo, señala que “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

El principio de igualdad en el trabajo que se consigna en la ley, pretende que debe permanecer un trato igual en circunstancias iguales para todos los trabajadores, prohibiendo aquellas disposiciones que tengan como fin degradar y discriminar al trabajador por parte del patrón o del Estado.

En cuanto a la definición de trabajador, la Ley de la materia menciona lo siguiente en su artículo octavo “... es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado”.

El maestro De la Cueva, señala que "esta definición implica, que únicamente la persona física, esto es, el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo...no todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiera aquella categoría...", quiere decir, fué indispensable que la ley definiera el concepto...".²⁷

El tratadista italiano Ludovico Barassi da un concepto en los términos siguientes: "El trabajador es quien pone su propia energía de trabajo a disposición del empresario."²⁸

De lo antes señalado se desprende que tanto la doctrina como la legislación vigente coinciden al hacer referencia al sujeto en cuestión, ya que invocan los mismos elementos que lo componen, tipificándolo en un régimen en donde el derecho protege la propiedad privada, que es el argumento bajo el cual el sistema capitalista justifica la libertad y la democracia del hombre y sus instituciones. Sin embargo, es necesario reconocer la importancia del trabajador en la vida económica de un país, ya que éste es la fuerza motriz que hace posible el desarrollo de una nación, por lo que en la actualidad se pretende dignificar su actividad, lo cual desgraciadamente no se ha logrado ya que existen muchos intereses que aún no reconocen el desarrollo histórico de esta clase.

Generalmente el término trabajador se emplea en la persona que realiza cualquier tipo de prestación de servicio, pero en sentido propio se aplica a quien de forma habitual y

²⁷ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., 153 y 154.

²⁸ Barassi, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, T. I, Alfa, Argentina 1953, pág. 269.

no eventual, vive de su trabajo, y por esta precisa razón, adquiere así, una dependencia económica al otorgar al patrón su fuerza física e intelectual.

Nos parece pertinente señalar que la doctrina ha hecho una clasificación del sujeto que estamos analizando y que creemos conveniente estudiar no sin antes dejar claro que, independientemente de ello todo trabajador tiene derecho a percibir un salario, pues para nuestra ley no habrá distinciones porque éstos son lo mismo. También será igual el trato que se les dé, sean éstos hombres o mujeres, aunque las últimas gozarán de ciertas prerrogativas con referencia a maternidad.

La clasificación del trabajador se ha dado por la necesidad de la estabilidad en el empleo y nuestra materia tiene sus principios fundamentales basados en un derecho que asegure el patrimonio y la salud del trabajador.

El trabajador de planta no es definido en nuestra Ley Federal del Trabajo, por esta razón la clasificación es doctrinal.

Mario de la Cueva indica: "...por trabajador de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa; de donde se deduce que son esos dos elementos, necesidad y permanencia, los que sirven para caracterizar al trabajador de planta..."²⁹

²⁹ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., pág. 762.

Para Francisco Ramírez Fonseca: "El trabajador de planta es el que está sujeto a un contrato por tiempo indeterminado."³⁰

Cantón Moller dice que: "Todo trabajador es de planta desde el momento preciso en que empieza a prestar sus servicios, a menos que exista disposición expresa en contrario".³¹

De lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos; así ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un trabajo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios".³²

Nosotros opinamos que es aquel que presta sus servicios de manera no accidental o circunstancial y que su trabajo se requiere para que la empresa siga existiendo.

A continuación daremos la clasificación de trabajador de acuerdo a algunos autores.

³⁰ Ramírez Fonseca, Francisco, *La Prima de Antigüedad*, Pac, México 1980, pág. 47.

³¹ Cantón Moller, Miguel, *Derecho del Trabajo Burocrático*, segunda edición, Pac, México 1988, págs. 94-95.

³² Dávalos, José, *Ob. Cit.*, pág. 120

a) **De Planta o Base.** Los trabajos de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal y necesaria de la empresa o establecimiento. Los trabajos de planta son permanentes, constituyen la vida de la empresa y su falta provocaría la paralización de la negociación

Este tipo de trabajador se divide en permanente y de temporada, donde el primero es conocido como clásico sustituto o interino y el segundo como aquel que tiene el derecho de presentarse anualmente a la empresa y que su no aceptación será una terminación de la relación de trabajo injustificada.

"La antigüedad de cada trabajador de temporada se determinará en relación con los restantes trabajadores de temporada en la misma forma en que se compute la de los trabajadores continuos".³³

Ernesto Krotoschin se refiere a: "Una relación de dependencia, quiere ello decir, que tiene en cuenta a trabajadores que cumplen con los requisitos de dependencia personal, conforme a la voluntad de las partes, pero cuyas prestaciones se limitan en el tiempo o se reducen a lo que circunstancialmente es de conveniencia para la empresa... la relación de empresa es lo decisivo y no el hecho de que una vez establecida esta relación el trabajo se preste en forma permanente y continuada, o bien en forma transitoria o accidental".³⁴

³³ Ibidem, pág. 227.

³⁴ Krotoschin, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Depalma, Argentina 1955, pág. 105.

El maestro Baltasar Cavazos Flores hace su clasificación diciendo que el trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado. El de temporada es aquél que presta sus servicios en labores cíclicas, como por ejemplo en la zafra o pizca de algodón, este tiene todos los derechos de una persona que presta sus servicios de planta. El llamado eventual no presta sus servicios temporalmente sino que labora en forma distinta a lo que normalmente la empresa hace, un ejemplo es en una fábrica textil, es quien engrasa las máquinas aunque tenga muchos años de hacerlo.³⁵

b) Transitorio. Es aquel trabajador que tiene un contrato por tiempo establecido y que su trabajo consiste en una actividad breve y efímera. Se dividen en:

Temporal. Según el Maestro Baltasar Cavazos “el trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado”³⁶.

Eventual. Son aquellos a los que faltan las características antes mencionadas, los que no satisfacen los requisitos del trabajo de planta, los que cumplen actividades ocasionales.

“Los trabajadores eventuales pasaron a la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, por lo que únicamente podrán ser considerados eventuales los trabajadores cuando lo exija la naturaleza de obra o del trabajo; en consecuencia, en el

³⁵ Cavazos Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, octava edición, México 1994, pág. 79.

³⁶ *Ibidem*, pág. 79.

escrito de condiciones de trabajo, deberá precisarse la causa de la eventualidad del trabajo, y si no se hace el trabajo deberá considerarse por tiempo indeterminado.³⁷

Guillermo Cabanellas escribe en su diccionario enciclopédico de derecho usual: "El sujeto en su prestación a lo imprevisto, y contingente tanto en su iniciación como en su duración. El trabajador eventual tiene en sus tareas carácter provisional. Su contrato aún por tiempo indeterminado se encuentra supeditado a la prestación de un servicio accidental..."³⁸

Y continúa: "Aquel cuya prestación de servicios resulta incierta en cuanto a duración aunque en principio limitada y relativamente breve; de manera que en cualquier momento puede dejar de prestar sus tareas a un patrono..."³⁹

Santiago J. Rubinstein define en su diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de esta forma: "Tiene como objetivo la iniciación y terminación de un trabajo determinado, generalmente en un tiempo preestablecido...generalmente se trata de servicios extraordinarios y transitorios de la empresa".⁴⁰

Aclaramos que no deben confundirse el trabajo eventual o transitorio con el de temporada, pues en el trabajo eventual la prestación de servicios es breve y accidental, y

³⁷ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., pág. 227.

³⁸ Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Heliasta, vigésima primera edición, Argentina 1989, pág. 142.

³⁹ *Ibidem*, pág. 126 y 127.

⁴⁰ Rubinstein, Santiago J., Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Argentina 1983, pág. 214.

generalmente el individuo no se dedica profesionalmente a dicha labor, en cambio en el trabajo de temporada existe la seguridad de que durante un lapso de tiempo determinado, se produce la ocupación del trabajador quien ejecuta una labor propia de actividad profesional.

Trabajo accidental u ocasional: "El que se realiza una sola vez, sin probabilidades de repetirse, dentro del cuadro de actividades de una empresa. Se diferencia así del trabajo eventual, impuesto este por exigencias momentáneas."⁴¹

1.4 SALARIO

Para vivir en sociedad se ha requerido que el sujeto se dedique a producir, es decir, a realizar ciertas actividades que conlleven al bienestar de la comunidad, así como de él mismo, y por consiguiente tendrá derecho a recibir a cambio una retribución, misma que, al menos, deberá ser suficiente para satisfacer todas sus necesidades primordiales y por ende, proporcionarle una vida digna para él y su familia, sin caer nunca en una condición infrahumana.

La palabra salario viene, etimológicamente, de *salarium*, sal; según la costumbre de dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ésta. En cambio la palabra sueldo, que proviene etimológicamente de *soldada*, era el pago que recibía el hombre que se dedicaba al

⁴¹ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit., pág. 148.

servicio de las armas. Hoy el término de sueldo predomina para referirse a la remuneración o pago que el trabajador recibe por prestar sus servicios.

El artículo 82 de la Ley de la materia señala que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Para Mario de la Cueva el salario es "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".⁴²

José Alberto Garrone menciona al respecto que: "El salario jurídicamente considerado, es, entonces, la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajado subordinado".⁴³

En este concepto se maneja que es una *ventaja patrimonial*, presuponiendo que debe ser justa y que alcanzará para obtener una vida decorosa para el trabajador y su familia.

José Dávalos nos dice: "El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, aún cuando en la vida diaria simplemente se le aprecia como una consecuencia de esa relación. Más que una contraprestación, el salario es una forma de distribuir la riqueza, un

⁴² De la Cueva, Mario, Ob. Cit., pág. 297.

⁴³ Garrone, José Alberto, Ob. Cit., pág. 342.

instrumento de justicia social. Ahora bien, en la situación actual el salario es un dramático elemento de subsistencia del trabajador. El trabajo constituye el único patrimonio de trabajador; el salario que percibe por poner su fuerza de trabajo al servicio de un patrón representa el único camino para obtener, para sí y su familia, condiciones de vida dignas."⁴⁴

El autor nos hace énfasis en que el salario debe de ser justo y de esta forma se construirá la justicia social, y que en la actualidad el trabajador solo subsiste con su remuneración.

Nosotros pensamos que el salario es la remuneración que obtiene un trabajador por prestar sus servicios en forma subordinada a un patrón.

Dice Néstor de Buen que: "La idea del salario es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo."⁴⁵

El salario así entendido estará determinado en su alcance, no como contraprestación paralela al servicio, sino como instrumento de justicia social. Tal vez no esté lejos está idea

⁴⁴ Dávalos, José, Tópicos Laborales, tercera edición, Porrúa, México 1992, pág. 62.

⁴⁵ De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, décima edición, Porrúa, México 1994, pág. 199.

del principio fundamental de la economía comunista que exige “de cada quien según su capacidad y a cada quien según su necesidad”⁴⁶

1.4.1 MÍNIMO GENERAL

Los legisladores han dividido el salario para su más fácil estudio y comprensión en salario mínimo general y profesional. Enfocaremos enseguida el concepto del primero de esta forma:

El maestro Néstor de Buen afirma sobre este tipo de salario: “Nuestra realidad económica demuestra que el salario es insuficiente ya que difícilmente le puede servir al trabajador para algo más que para la atención de las necesidades vitales, a causa de esto el Estado ha tomado la responsabilidad de crear satisfactores que pueda obtener el trabajador para él y su familia a un precio mínimo o algunas veces sin costo alguno.”⁴⁷

El maestro Mario de la Cueva conceptualiza al salario mínimo general de la siguiente manera: “Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se

⁴⁶ Ibidem, pág. 201.

⁴⁷ Ibidem, pág. 208.

construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo”.⁴⁸

Y continúa: “El salario mínimo tiene una triple finalidad: asegurar la satisfacción de las necesidades propiamente vitales, asegurar la educación de los hijos y proporcionar a la familia los placeres honestos a que tiene derecho”.⁴⁹

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo se ocupa del salario mínimo, conceptuándolo como “...la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. El salario mínimo “tendrá que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria a los hijos”.

El autor Francisco Ramírez Fonseca en relación con dicho precepto señala que: “tomando como marco el contenido del artículo 90, veamos si el salario mínimo justifica el mote de salario vital.

Sin perjuicios demagógicos tenemos que concluir en el sentido de que el salario mínimo sí es un salario vital, pues es el que, como cantidad menor, deben ganar los

⁴⁸ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., pág. 309.

⁴⁹ Ibídem, pág. 669.

trabajadores para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Ahora bien, el calificativo "normales" es el que ha hecho pensar que no se trata de un mínimo vital.

Nosotros pensamos que lo normal es lo mínimo, pues un salario que no baste para satisfacer las necesidades normales no merece el calificativo de vital, sino de precario e inhumano. Por consiguiente, pues, el salario mínimo es un salario vital".⁵⁰

En concordancia con lo anteriormente señalado, el maestro José Dávalos, apunta que: "...este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que el trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo. No se dice en la ley que el salario mínimo sea la cantidad que se debe pagar por la jornada máxima de trabajo, sólo se indica que es por una jornada de trabajo; esto quiere decir que puede ser de ocho horas o menos horas. No hay que olvidar que existe otra figura jurídica, el salario remunerador, que se puede aplicar tomando en cuenta la relación horas-trabajo-salario mínimo".⁵¹

Dicho salario mínimo debe pagarse en efectivo y se clasifica en profesionales y generales, según se trate o no de trabajadores que para su actividad requieran de una formación o habilidad especial.

⁵⁰ Ramírez Fonseca, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México 1992, págs. 78 y 79.

⁵¹ Dávalos, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, quinta edición, Porrúa, México 1994, pág. 213.

Nosotros pensamos que los salarios mínimos, ya sea generales o profesionales, de los cuales abundaremos con posterioridad, no deberían funcionar por áreas geográficas sino para toda la República. La Ley dice: "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que puedan extenderse a una, dos o más entidades federativas".

El contenido del artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo vigente establece que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

El maestro Dávalos indica que: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, es decir alimentación, habitación, vestido, menaje de casa y transporte, así como en lo social y cultural y para proveer educación obligatoria de los hijos".⁵²

Así, nos basamos en este pensamiento y adheridos a él afirmamos que se plasma aquí la idea de la equidad y la justicia social.

1.4.2 MINIMO PROFESIONAL

⁵² Dávalos, José, *Tópicos Laborales*, Ob. Cit., pág. 75.

Dentro de la clasificación de los salarios mínimos, también se encuentra la figura de los llamados salarios mínimos profesionales, a los cuales reglamenta la fracción VI del artículo 123 Constitucional, señalando dicho precepto que serán los que se fijen considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Francisco Ramírez Fonseca refiere en relación con lo anterior que "...su fijación no atiende a las condiciones económicas de la zona, sino a razones de la calificación del puesto..."⁵³

Por su parte Eusebio Ramos dice que: "el salario mínimo profesional corresponde a la fuerza del trabajo capacitado en un arte u oficio, ya por una carrera o estudios cursados, ya por la experiencia o práctica adquirida"⁵⁴

El salario mínimo profesional tiene la prioridad de proteger a los trabajadores calificados de las regiones o zonas en las que no exista contratación colectiva y en aquellas en las cuales nos se tome en cuenta este tipo de trabajadores.

Francisco Ramírez Fonseca comenta sobre este tema: "El hecho de que los salarios mínimos profesionales puedan regir en una o en varias zonas económicas, nos demuestra fehacientemente que su fijación no atiende a las condiciones económica de las zona, sino a

⁵³ Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit., pág. 47.

⁵⁴ Ramos, Eusebio, Tapia Ortega, Ana Rosa, *Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Pac, México 1986, pág. 63.

razones de la calificación del puesto, lo que confirma una vez más nuestro aserto en el sentido de que es distinta la mística que alienta la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales". A lo cual agrega que esto refuerza lo dicho el artículo 92: "los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales"³⁵

El Doctor Miguel Borrell Navarro nos dice que: "el fundamento del salario mínimo profesional, tiende a estimular el interés y la superación del trabajador por lograr mayor destreza, capacidad y eficiencia en el desempeño de su trabajo, arte, oficio o profesión, entendida ésta como una categoría de trabajo calificado o especial, cuya mejor destreza, pueda adquirirse por el estudio, la práctica y la experiencia lograda en su desempeño, lo que le permitirá obtener una retribución mayor en su jornada de trabajo y lograr así, un salario mínimo profesional o convencional, que será siempre superior al salario mínimo general."³⁶

En el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo vigente al hablar de los mínimos profesionales nos dice que éstos corresponden a "una rama determinada de la industria o del comercio o para profesionales, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas." El no pagar dicho salario es causa de rescisión de contrato.

³⁵ Ramírez Fonseca, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México 1992, pág. 79.

³⁶ Borrell Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Sista, México 1994, pág. 108.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, comentan que “las comisiones pueden fijar los salarios mínimos profesionales sin ninguna limitación, independiente de que existan o no contratos colectivos de trabajos dentro de la zona económica, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios.”³⁷

Uno de los puntos que deberían ser observados por la ley es la configuración de los elementos que permitan precisar el contenido del salario mínimo profesional, pues aunque se habla de ello, no define la naturaleza de este tipo de salario, ni siquiera consultando la Exposición de Motivos de la Ley Laboral, ni aún en iniciativa presidencial a la reforma constitucional.

Debe recordarse que los salarios mínimos se tomaron como base para fijar los profesionales, sobresalen del general con la función de cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, conservando su carácter de salario mínimo.³⁸

El maestro Mario de la Cueva define a los salarios mínimos profesionales: “Son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.”³⁹

³⁷ Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ob. Cit., pág. 60.

³⁸ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., pág. 314.

³⁹ *Ibidem*, pág. 317.

En nuestra Constitución vigente en su artículo 123 fracción VI apartado "A", se expresa que los salarios mínimos profesionales se aplicarán en zonas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Néstor de Buen nos dice que el pago del salario mínimo profesional, además de profesional, se convierte en utópico.⁶⁰

La Comisión Nacional con base en los trabajos de la Dirección Técnica y que se publica conjuntamente con los salarios mínimos generales y profesionales, establece las categorías de trabajadores que tienen el derecho a este último tipo de salarios, pero ha definido tan específicamente cada tipo de trabajador y sus funciones, las cuales deben ser acatadas sin omisión, que prácticamente resulta imposible que alguien cumpla con éstas en su totalidad y así nadie se adecue en el pago de estos salarios.

⁶⁰ Cfr. De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, octava edición, Porrúa, México 1990, pág. 218.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO

2.1 LEYES ANTERIORES A LA CONSTITUCION DE 1917

Nos remontaremos hacia la época colonial para conocer diversos antecedentes del salario que ya eran contemplados por la ley, aunque como hasta hoy, en la práctica estas normas generalmente no eran respetadas.

Los doctrineros de los indios, es el inicio de nuestro tema ya que ellos según la ley debían saber la lengua de los indios que iban a administrar.

Se prohibió a los doctrineros también “pedir dinero a los indios por las misas que les dijeren, introducirse en sus testamentos, vejarlos y molestarlos con trabajos no remunerados e incluso exigirles mayor congrúa de la fijada por los sínodos para su sustentación.”⁶¹

En la ley 39 título 25 del libro II de las Leyes de Indias, se refiere al salario justo que se habrá de pagar a personas nombradas para obtener ciertas cuentas relativas a la aplicación de las condenas en metálico.⁶²

⁶¹ *Ibidem.*

⁶² *Cfr. Ibidem, Tomo I, pág. 264*

En la ley 5 título 32, libro IX, menciona el salario justo que por su trabajo debieren haber los oficiales de carpinteros, calafates, herreros y otros que acudan a aparejar y, aderezar cualquier navio.⁶³

La ley 13 título 10, libro 6, con respecto a los jornaleros de los naturales: " si los indios trabajan " por necesidad o por utilidad" en las fiestas de toros en algunas ciudades... les paguen "muy competentes jornales".⁶⁴

La ley 3 título 15, del mismo libro nos dice al mismo respecto, que "los jornales sean *competentes y proporcionados* al trabajo de los indios y a las otras circunstancias, que constituyen en justo valor de las cosas y págueseles el camino de ida y vuelta... y se introducirá en la paga, y los jornales de los indios la igualdad, y justificación, que se desea, aunque por esta causa se minore la ganancia de los mineros, dueños de chacras, ganados y labores".⁶⁵

Otro aspecto del sueldo se expresa en la ley 3, título 12, libro 3 con respecto a los soldados:

⁶³ Cfr. *Ibidem*, Tomo IV, pág. 54.

⁶⁴ Cfr. *Ibidem*, Tomo II, pág. 236.

⁶⁵ Cfr. *Ibidem*, Tomo II, págs. 254 y 255.

"Los gobernadores y capitanes generales no concientan que los soldados sean pagados de sus sueldos en ropa, mercaderías, ni deudas... y hagan que se les den en reales efectivos en mano propia, de forma que les quede el sueldo vivo".⁶⁶

Como se puede notar, desde aquel tiempo se protegía el salario de manera que no abusara el pagador.

En la ley 4, título 16, libro VI, nos dice que a los indios se pague el justo precio.⁶⁷

En la ley 2, título 13, libro VI, dice que el jornal que deben ganar los indios sea su voluntad y no se les ponga tasa, salvo en caso de que pidan jornales "que excedan de la justa razonable estimación en cuyo caso deben ser regulados por Virreyes, Audiencias y Gobernadores, conforme a los tiempos, hora, carestía y trabajo".⁶⁸

En 1810 el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla, generalísimo de América y su secretario, Lic. Ignacio Rayón firmaron un documento el 6 de diciembre del mismo año donde en su punto segundo se exclamaba:

⁶⁶ Cfr. Altamira y Crevea, Rafael, *Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas tomadas de la Legislación Indiana*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1987, pág. 308.

⁶⁷ Cfr. *Ibidem*, pág. 74.

⁶⁸ Cfr. Escuela Libre de Derecho, Tomo II, Ob. CIL, pág. 249.

“Que cese para lo sucesivo la contribución de tributos, respecto a las castas que lo pagaban, y toda exacción que a los indios se les exigía”.⁶⁹

Con este documento que fue una verdadera ley protectora del salario se eximía a la clase trabajadora del yugo del tributo que en realidad era un injusto ataque en detrimento de la ya mísera retribución recibida.

En 1824 la Constitución hace su aparición y poco después la siguiente en 1836, posteriormente viene la de 1843, siguiendo las reformas de la Constitución de 1847 promulgada el 21 de mayo del mismo año.

En 1853 el conservador Alamán elaboró las bases para la administración de la República hasta la promulgación de la Constitución dada el 27 de abril de 1853.⁷⁰

En todos estos documentos de suma importancia para México no se dió trascendencia alguna en el tema que nos ocupa y así, el trabajador continuó padeciendo la ausencia de leyes a su favor.

Pasaremos a la etapa en la que el archiduque Fernando Maximiliano José, en su tristemente célebre imperio, convencido por una junta de notables mexicanos, aceptó el

⁶⁹ Tena Ramírez, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1994, Decimotava edición, Porrúa, México 1994, pág. 24.

⁷⁰ Cfr. *Ibidem*, pág. 480.

trono de este país. Dictó su Estatuto Provisional del Imperio Mexicano en el cual, en su título XV de las garantías individuales, contempla la remuneración de servicios prestados a un patrón:

Artículo 69. "A ninguno pueden exigirse servicios gratuitos ni forzados, sino en los casos que la ley disponga".⁷¹

Artículo 70. "Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada".⁷²

Este estatuto lo firmó en el Palacio de Chapultepec el 10 de abril de 1865, quien era mejor conocido con el nombre de Maximiliano de Habsburgo, emperador de México, hombre soñador y de ideas liberales y que pretendía con este documento y otras acciones más, ganarse al pueblo mexicano siempre con resultados infructuosos.

A raíz de las luchas internas que se vivieron en esta época, el problema obrero siguió en el olvido, sin cambios significativos ni mejores expectativas para los desprotegidos.

La explotación del jornalero, ya fuera minero o campesino era inhumana, las horas de trabajo se excedían a tal grado que sólo había tiempo para dormir y trabajar.

⁷¹ Labastida, Horacio, Documentos para la Historia del México Independiente 1823-1877. Reforma y República Restaurada 1823-1877, segunda edición, Porrúa, México 1988, pág. 313.

⁷² *Ibidem*, pág. 313.

Aunado a lo anterior el salario de hambre que recibían en forma de vales o moneda acuñada por el mismo patrón, con validez sólo en las famosas tiendas de raya, propiedad del mismo, todo este bajo el régimen dictatorial de Porfirio Díaz.

Este siglo comenzó así, y el descontento del jornalero fué cada vez mayor, comenzando las protestas generalizadas, dando como resultado el inicio de la organización obrera, para hacerse escuchar a sus reclamos.

En aquel tiempo los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón publicaron su periódico *Regeneración* que estaba en contra del dictador. Poco tiempo después el gobierno cerro su publicación reabriéndose en San Antonio Texas, en los Estados Unidos, llegando a un tiraje de 30,000 ejemplares por edición. Los hermanos Flores Magón crearon el Partido Liberal, todo esto con el fin del derrocamiento de la dictadura.

La lucha terminó el 6 de junio, un saldo entre treinta y cien mexicanos perdieron la vida después de que Izabal, con apoyo de 2000 hombres, de la tropa mexicana, amenazó con alistarse por la fuerza a los obreros huelguistas y mandarlos al sur de Sonora a pelear en la guerra que se estaba librando acabo contra los yaquis.

La plataforma del Partido Liberal promulgada el 1 de julio de 1906 ofrecía a la clase obrera las exigencias de un salario mínimo nacional, una semana laboral de seis días con

descansando el domingo, pago en efectivo de los salarios en lugar de vales o moneda del patrón, la abolición de tiendas de raya, abolición del trabajo infantil, pago de gastos por incapacidad industrial por parte de la administración y el establecimiento de un mínimo estándar de seguridad en el trabajo y en las condiciones laborales.

México entero se encontraba descontento por la situación del obrero y al mismo tiempo de estos acontecimientos en Cananea, surgían otros movimientos obreros de gran importancia en las grandes fábricas textiles de Río Blanco y Santa Rosa en Orizaba, Veracruz, que pronto tuvieron seguidores en Puebla, Tlaxcala y Ciudad de México.

El 7 de Enero de 1907 los obreros quemaron la tienda de raya y los soldados abrieron fuego contra ellos, matando a 17 e hiriendo a 80. Fueron hacia Santa Rosa y Nogales y se les unieron más obreros y de nuevo fueron baleados por militares. Se apoderaron después de armas y combatieron contra el ejército. Al final murieron cerca de 200 obreros y 25 soldados. Estas huelgas llevaron a México a la Revolución de 1910, pues la clase obrera estaba inquieta e inconforme y había crisis económica nacional creciente.⁷³

2.2. CONSTITUCION DE 1917

⁷³ Cfr. Hart, Jhon, M., *EL Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana, 1860-1931*, tercera edición, Siglo XXI, México 1988, pág. 118-132.

En esta Constitución se contempla ya una protección al salario y al trabajo, como una base para la paz social, después de lo vivido por las huelgas de Cananea y Río Blanco, dando como consecuencia la Revolución .

El nuevo gobierno pretendía dar a los trabajadores armas jurídicas con que defenderse de patrones que actuaran en perjuicio de su único patrimonio: el salario.

En la Constitución de 1917 de Querétaro, se consagraban para tal efecto en el título 1º, capítulo 1º, en su artículo 5º que establecía: "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad jurídica, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados, los cargos concejiles y los cargos de elección popular, directa o indirecta, obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la

denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que, en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”⁷⁴

En la misma Constitución, en su título sexto del trabajo y de la previsión social del artículo 123, citaremos diferentes párrafos que se expresan sobre jornada y salario, que protegen al trabajador:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, para las mujeres en general y para los jóvenes

⁷⁴ Labastida, Horacio, Documentos para la Historia del México Independiente 1876-1938, Revolución Mexicana y Constitución de 1917, segunda edición, Porrúa, México 1988, pág. 241, 242 y 243.

menores de diez y seis años. Queda también prohibidos a unas y otros el trabajo nocturno industrial; en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato...

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en la utilidades, que será regulada como indica la fracción IX....

- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación y descuento...

- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos...
- XXVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derechos para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros...
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a la elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

- XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.
- XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajos o por cualquiera otra institución oficial o particular...
- XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
 - b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje...
 - e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa⁷⁵

Estas normas protectoras serían la consecuencia jurídica de los movimientos obrero-campesinos que se suscitaron entre 1906 y 1910 con la Revolución, dando una base al trabajador para su defensa en contra de atropellos de parte de los patrones.

Según Mario de la Cueva en la asamblea constituyente de Querétaro “se produjo una transformación colosal, porque al lado de los derechos individuales del hombre y del ciudadano que venían de la revolución francesa, se colocaron los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores.”⁷⁶

Dice también con respecto a las bases principales de la seguridad social, que “ la declaración de derechos sociales de 1917 es una fuerza jurídica viva y actuante al servicio de la justicia social”⁷⁷

El párrafo XXXV de la Constitución de 1917 habla sobre agencias de colocación y el artículo XXXVII inciso E, referente a tiendas de raya, se consagraron para prevenir que el trabajador, fuera despojado de una parte de su salario. Respecto al primero, en la exposición

⁷⁵ Castañeda Baires, Oscar, *Documentos para la Historia del México Independiente, 1876-1938, Revolución Mexicana y Constitución de 1917*, segunda edición, Porrúa, México 1988, pág. 375-378, 381, 383-386.

⁷⁶ De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, séptima edición, Porrúa, México 1993, pág. 29.

⁷⁷ *Ibidem*, pág. 55.

de motivos del proyecto del artículo 123, que presentó la Asamblea Constituyente el 23 de enero de 1917, incluyó:

"...el mismo género de abusos se ha venido cometiendo por las empresas llamadas de enganche, agencias de colocaciones y demás, por lo cual nos parece adecuado poner un límite definitivo a semejantes abusos, estableciendo que esas empresas no podrán hacer cobro alguno de los trabajadores".⁷⁸

El maestro comenta también que la Asamblea Constituyente en Querétaro, pasó a ser un acto de suma trascendencia, pues se dictaron normas que contienen el reconocimiento que hizo el pueblo de los derechos del trabajo y que son la expresión y el motor de los derechos más auténticamente humanos y además esto se compara con la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789, cuando la burguesía francesa lo impuso a la Revolución.⁷⁹

Refiriéndose de nuevo al constituyente expresa: "si las normas de derecho sustantivo, condiciones de trabajo, prevenciones para el trabajo de las mujeres y de los menores, previsión y seguridad sociales, son la más bella y honda manifestación de amor por la justicia social, el reconocimiento de las instituciones fundamentales del derecho colectivo y la negación del paro empresarial como instrumento de lucha, muestran la idea del constituyente de implantar el principio de que en la empresa la voluntad de la clase trabajadora es el elemento sin el cual no puede desarrollarse ninguna actividad, una aplicación social del

⁷⁸ *Ibidem*, pág. 89.

⁷⁹ *Ibidem*, pág. 210.

artículo V de la carta magna: la comunidad de los trabajadores no puede ser obligada a prestar su trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Estos planteamientos revelan también el propósito de la Asamblea de permitir a la clase trabajadora, mediante el argumento supremo de la huelga, la fijación periódica de las jornadas y de los salarios y la consecuente elevación permanente de los niveles de vida”⁸⁰

Cita el autor de la Declaración de Derechos Sociales de 1917 que es la más grande aportación jurídica de la Nación Mexicana a la comunidad internacional, porque en ella el trabajo, que incluye a campesinos y trabajadores, se inscribió también en nuestra constitución, como el nuevo factor real de poder.⁸¹

Cuando se discutían en la Asamblea Constituyente los principios y normaciones que habría de contener la futura Declaración de Derechos Sociales, el diputado licenciado José Natividad Macías, que era enviado de Venustiano Carranza a la sesión del 28 de diciembre de 1916, dijo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para cumplir su misión: “ No deberían ser unos verdaderos tribunales, pues si lo fueran, serían más corrompidos y dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México”⁸²

Conceptúa de la Cueva lo que cree que coincide entre la naturaleza y el derecho del trabajo y con las nociones unidas de justicia social y de equidad diciendo: “ Las Juntas de

⁸⁰ *Ibidem*, pág. 211.

⁸¹ *Ibidem*, pág. 219.

⁸² *Ibidem*, pág. 543.

Conciliación y Arbitraje, independientemente de las características que aparecen en este y otros capítulos, no serán los viejos tribunales del derecho civil, porque su destino es la defensa de los trabajadores y sus derechos que derivan, no sólo del artículo 123, sino más bien de su espíritu, que es la justicia social, la cual, a su vez, no sólo no coincide con el viejo adagio de dar a cada quien lo suyo, sino satisfacer la necesidad, o con la fórmula marxista: dar a cada quien según su necesidad, a fin de que la persona humana pueda elevarse a la cumbre donde mora la cultura; y a los que les asuste el cambio del adagio individualista, les diremos, que lo suyo no podrá ser lo que determina el derecho positivo individualista de los códigos civiles, sino todo lo que requiere la necesidad material y espiritual del hombre”.⁸³

Según el maestro, el diputado Macías, quiso decir que la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje “son una jurisdicción social de equidad”⁸⁴

Otro de los tópicos de suma trascendencia fue el proyecto de ley del trabajo que preparó el licenciado Macías, por encargo del presidente Venustiano Carranza, en el cual se reconoce como derecho social-económico, la huelga:

“La huelga sirve al sindicalismo, ante todo, para conservar los beneficios ya obtenidos, y enseguida, porque su gran misión consiste en promover la unión de los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de prestación de los

⁸³ *Ibidem*, pág. 543.

⁸⁴ *Ibidem*, pág. 543.

servicios en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos".⁸⁵

El veracruzano Carlos L. Gracidas, diputado obrero, en la sesión del 27 de diciembre de 1916, dijo ser partidario del reparto de utilidades: "estimamos que la justa retribución será aquella que se base en los beneficios que obtenga el capitalista. Soy partidario de que al trabajador, por precepto constitucional, se le otorgue el derecho de obtener una participación en los beneficios del que lo explota"⁸⁶

Se concluyó el debate y se formó una comisión para hacer un título especial de la Constitución.

Pastor Rouaix y José Natividad Macías, tomaron la iniciativa y se completó con los constituyentes, y no se habló del reparto de utilidades. Días después se creó la Primera Comisión de Constitución de la Asamblea, integrada por los diputados Mujica, Recio, Colunga, Román y Monzón, y así el 23 de enero de 1917 dictaminaron:

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en la que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento se tendrá que convenir que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con

⁸⁵ *Ibidem*, pág. 585.

⁸⁶ *Ibidem*, Tomo I, decimotercera edición, Porrúa, México 1993, pág. 324 y 325.

más eficacia teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; y el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario".⁸⁷

Esta sesión se levantó a las diez y quince de la noche del mismo día de enero de 1917 y con ello quedaron establecidos por primera vez la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, preceptos que garantizaban derechos al proletariado trabajador, colocándolo en un plan de igualdad con el capitalismo que había sido hasta entonces privilegiado.⁸⁸

"No había igualdad en las condiciones de contratación, pues la presión de la voluntad en situación de desigualdad económica, significaba la sujeción forzada del trabajador, el cual tenía que aceptar disposiciones dictadas por el hambre".⁸⁹

Según Federico Heuer, una de las características de la Constitución de 1917 es que no fué inspirada por influencias extrañas de acuerdo con las ideologías entonces imperantes, sino que fue algo profundamente mexicano que nació de las necesidades de las masas por la realidad social de aquel entonces y que surgió por la desigualdad entre el patrón y el obrero.⁹⁰

⁸⁷ *Ibidem*, pág. 325.

⁸⁸ Coordinación del Programa Foro Laboral de Programas Internos de Bienestar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Editorial Popular de los Trabajadores, Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981, pág. 38.

⁸⁹ Báez Antonio, Martín, La Constitución de 1917 y la Economía Mexicana, Cultura, México s/r, pág. 106.

⁹⁰ *Ibidem*, pág. 107.

Alfonso Cravioto pedía: "Que la Comisión retirara del artículo 5o. todas las cuestiones obreras para que con toda amplitud y con toda tranquilidad presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de nuestro trabajo aquí, así como Francia después de su Revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los importantes derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consagrar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros". De esta forma se pensaba en crear lo que después se convirtió en el artículo 123 constitucional.⁹¹

Es importante señalar que ya en abril y mayo de 1915 se había formulado un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, cuyo autor el licenciado Rafael Zubarán Capmany, consideró en la Exposición de Motivos, que existía la "necesidad de una ley que regule" para toda la República las relaciones jurídicas y sociales que nacen de los contratos de prestación de trabajo.⁹²

El proyecto de ley se dividía en siete capítulos:

- I. Disposiciones generales.
- II. Derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros.
- III. Jornada máxima y salario mínimo.

⁹¹ *Ibidem*, pág. 34 y 35

⁹² *Ibidem*, pág. 88

- IV. Reglamento de taller.
- V. Terminación de contrato.
- VI. Contrato colectivo de trabajo; y
- VII. Disposiciones complementarias.⁹³

Y aunque esta propuesta nunca cristalizó, se toma en cuenta como un antecedente de que ya existían pensadores que trabajaban y exponían su inconformidad de la existencia de la evidente explotación que las clases trabajadoras sufrían por abusos de los patrones.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Cuando se aprobó el proyecto del artículo 123 Constitucional por el Congreso Constituyente, que fue redactado por la Comisión que presidió el ingeniero Pastor Rouaix, integrada por Victorio E. Góngora, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre, Esteban Baca Calderón, Dionisio Zavala, Luis Manuel Rojas, Rafael de los Ríos y José Natividad Macías.

La proposición de conceder al Congreso Federal, en forma exclusiva, la facultad de legislar en materia de trabajo, no fue acogida, entonces de la competencia de los Congresos Locales.

⁹³ *Ibidem*, pág. 88

Esto originó que, dentro del periodo 1917-1929, se promulgaran por las Entidades Federativas alrededor de noventa codificaciones legales en materia de trabajo, con diferencias entre sí, especialmente en función de los Tribunales de Trabajo, organismos de Previsión Social, accidentes de trabajo, indemnizaciones y otros.

El 6 de septiembre de 1929, se logró la federalización de las disposiciones del trabajo en México, facultando al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo en toda la República, todo esto fue posible gracias a las reformas a la fracción X del artículo 73 constitucional.⁹⁴

Refiriéndose a los antecedentes para la creación de lo que sería la primera Ley Federal del Trabajo, Felipe Remolina Roqueñí, expresó:

La necesidad de federalizar las disposiciones del trabajo se hacía cada día más apremiante y para ello durante 1926 y 1927, la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo expidió tres circulares, las cuales sirvieron de antecedente, no sólo para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sino también para la posterior aprobación y promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.⁹⁵

⁹⁴ Coordinación del Programa Foro Laboral de Programas Internos de Bienestar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Editorial Popular de los Trabajadores, Ob. Cit., pág. 89.

⁹⁵ *Ibidem*, pág. 90.

El 23 de abril de 1926 se expidió la primera circular en la cual se informaba a los gobernadores de las entidades federativas, que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a través de su departamento de trabajo, era competente para conocer de los conflictos que surgieron entre trabajadores y patrones de los ferrocarriles.

En 1927, el 10 de marzo se expidió la segunda circular con las mismas características pero en la rama petrolera y minera, en zonas federales, así como también reconocía la validez y vigencia de la primera circular.

Se fundamentó en la ley reglamentaria del artículo 27 Constitucional y en la Ley de la Industria Minera, pues petróleo y minería se declaraban industrias de concesión federal y entonces el estado podía intervenir.

El 15 de marzo de 1927 apareció el tercer circular, esta vez en la rama textil. Como antecedente diremos que en el año de 1925 el poder ejecutivo envió a la Cámara de Diputados un proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional para el distrito y territorios federales, que fue aprobado por la Cámara Baja, pero cuando pasó al senado de la república, fue rechazado.⁹⁶

En 1926, el 20 de octubre el General Plutarco Elías Calles, titular del ejecutivo, envió a la Cámara de Diputados un proyecto de adiciones a la Ley Reglamentaria para el

⁹⁶ *Ibidem*, pág. 90 y 91.

Distrito y Territorios Federales, federalizando las disposiciones en ella contempladas. Según el licenciado Luis Calderón Avelar:

“La medida netamente política, estaba en contra del texto constitucional, puesto que este no facilitaba ni al congreso ni al ejecutivo de la nación para legislar en materia de trabajo.”⁹⁷

En junio de 1928, siguiendo como presidente Plutarco Elías Calles, se realiza el proyecto de los artículos 73, fracción X y el 123 de la Constitución.

Antes de enviarlo al Congreso se convocó a junta a especialistas para el día 15 de noviembre de 1928 por mandato de la Secretaría de Gobernación, para mostrar el proyecto de un Código Federal del Trabajo. En julio de 1929 el Congreso de la Unión podía conocer en materia de trabajo. El ejecutivo hizo la propuesta de adicionar el proyecto de ley reglamentaria del Artículo 123 con el capítulo Disposiciones Generales.

El 23 de septiembre de 1927 el presidente de la república Plutarco Elías Calles ordenó por decreto una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, facultada para conocer de conflictos colectivos e individuales en zonas federales, que abarcaran dos o más estados “a empresas cuyo establecimiento requiriera contrato o concesión federal y cuando obreros y patronos se sometieran expresamente a la competencia del tribunal federal”.⁹⁸

⁹⁷ *Ibidem*, pág. 92.

⁹⁸ *Ibidem*, pág. 94.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, elaboró un segundo proyecto del Código Federal del Trabajo que fue redactado principalmente por el licenciado Eduardo Suárez y enviado el 22 de mayo de 1931 para su aprobación a la Cámara de Diputados el día 10 de julio de 1931.

Las Comisiones Especiales de la Cámara Baja deliberaron y el 4 de agosto fue aprobado, pasando a la Cámara de Senadores, donde también se aprobó en la fecha 13 de agosto del mismo año.⁹⁹

Y así el 18 de agosto se promulgó nuestra primera legislación laboral. En el título relativo al contrato de trabajo se determinaban el contrato colectivo, individual, horas de trabajo, descansos legales, salario mínimo, trabajo de mujeres y menores, obligaciones de los patrones y trabajadores, etcétera. Se tocó también el punto de libertad sindical, que ya consagraba la Carta Magna, así como el derecho de huelga.

En 1970 se hizo la nueva Ley Federal del Trabajo, sustituyendo a la de 1931, la cual tuvo un periodo de vigencia de casi 40 años.

Cabe señalar que a partir de 1917, ya aprobado el artículo 123 creado por el Congreso Constituyente, México empieza a convertirse en un borbollón de organizaciones

⁹⁹ *Ibidem*, pág. 94.

nacionales de obreros entre los cuales podemos mencionar: la Casa del Obrero Mundial, Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), Confederación General de Trabajadores (CGT).

A raíz de ésta situación, comerciantes, empresarios e inversionistas comienzan también a organizarse de igual manera, creándose así como ejemplos: Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO) fundada en 1917, Cámara Americana de Comercio (CAMACO) fundada en el mismo año, Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), en 1918, en 1928 Asociación de Banqueros de México y en 1929 Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)¹⁰⁰

Es importante subrayar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se crea cuando la regionalización hace crisis con respecto al movimiento obrero de los ferrocarriles nacionales.

El conflicto fue que un sindicato nacional de una empresa nacional no podía ser legislado por leyes locales e incluso podrían ser conflictivas entre sí. Por lo tanto en 1927 se estableció la Junta Federal, la cual era necesaria para establecer así normas federales.¹⁰¹

¹⁰⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo*, Litrográfica Torres y Rosas, México 1981, pág. 24.

¹⁰¹ *Ibidem*, pág. 24.

Según Blanca Esponda de Torres, "en el Derecho del Trabajo se sintetiza la lucha del hombre cuyo único patrimonio es su fuerza de trabajo, su voluntad de actuar productivamente para recibir un ingreso justo que le permita acceder, junto con su familia, a un nivel de vida decoroso, frente al capital poderoso e impersonal".

Por ello fué que hasta 1931, bajo la presidencia del Ingeniero Ortíz Rubio, se realizó el supremo esfuerzo de dar forma concreta y definitiva a las normas laborales, expresadas como bases mínimas en el artículo 123.¹⁰²

Mencionaremos en seguida quienes fueron las autoridades competentes a conocer en materia de trabajo; de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

- I. Juntas Municipales de Conciliación
- II. Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje
- III. Juntas Federales de Conciliación
- IV. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- V. Los inspectores del trabajo; y
- VI. Las Comisiones Especiales del Salario Mínimo

¹⁰² *ibídem*, pág. 32 y 33.

Uno de los logros más significativos en esta ley fue el del contrato de trabajo que debía de resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en realidad el patrón era quien fijaba las condiciones de trabajo pues no existía el contrato escrito, y así los patrones podían dar por terminado “el contrato” a su arbitrio, así como modificar a su antojo las condiciones de trabajo, variando el sueldo, aumentando jornadas, utilizando niños y mujeres en condiciones de trabajo insalubres, etcétera. También se estableció el principio de jornada humanitaria, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que no sea agotadora pues de ser así la Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para establecer una jornada inferior a la señalada por la ley.

Como antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1931 podemos mencionar la primera ley del trabajo estatal en Veracruz, elaborada por Cándido Aguilar, en la cual se establecía ya la jornada de nueve horas de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya. A los patrones se les obligaba a mantener las escuelas primarias en educación laica y se facultaba a las Juntas de Administración Civil para solucionar conflictos obrero patronales.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado, expidió cinco leyes, las cuales fueron conocidas como las “cinco hermanas”, una de las cuales era la Ley de Trabajo, que tenía principios que después se integraron al Artículo 123 Constitucional.

En la época de la Revolución, el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, creó una comisión para el estudio de los contratos individual y colectivo de trabajo. El Presidente Venustiano Carranza anunció leyes que favorecieron a la pequeña propiedad del campo y a la mejoría de las condiciones de trabajo.

Pero el antecedente inmediato a la ley de 1931 fue un proyecto elaborado en el año de 1929: "Proyecto Portes Gil" el cual no llegó a convertirse en ley, y en el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto enviado por el presidente Pascual Ortiz Rubio al Congreso de la Unión, aprobándose con algunas modificaciones, convirtiéndose en la Ley Federal del Trabajo expedida el 18 de agosto de 1931.

Ya que es materia esencial en nuestra tesis, aseguramos que dentro de la primera ley federal del trabajo, los salarios constituyeron fundamentalmente la base del derecho mexicano laboral con respecto a la relación de trabajo individual, ya que su objetivo principal era garantizar al trabajador y su familia una remuneración que alcanzara a cubrir su subsistencia de una manera decorosa, además de tener posibilidades reales de progresar en su nivel de vida.

Se habló del "salario integrado" como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato a cambio del trabajo realizado. Esta ley en su artículo 86 nos dice que esta retribución incluye no sólo la cantidad percibida en efectivo como cuota

diaria, sino también las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra prestación que se otorgue al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Establecía también que el monto del salario se rige por dos principios fundamentales en la Declaración de Derechos, los cuales fueron llamados salario mínimo y salario remunerador. Se admitía la libre contratación en materia de salario pero con la condición de no fijar una inferior al mínimo. Se combatió también la discriminación a los trabajadores, por motivos de sexo, edad, raza, religión o condición social, esto en la Declaración de Derechos, y con esto se dió paso a la nivelación de salarios, con la condición de que el trabajo se realice en igualdad de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, también iguales.

En esta ley, la reglamentación del principio constitucional del salario mínimo tuvo su primera etapa que consistía en un sistema para la fijación de salarios mínimos, por medio de comisiones especiales en cada municipio del país, subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con este sistema imperfecto se ocasionaron discrepancias entre los órganos y además abusos de los patrones. Esta primera etapa terminó con la reforma constitucional en el año de 1962, comenzando la segunda etapa, terminando la misma el 30 de abril de 1970.

El segundo sistema incluido en la Ley Federal del Trabajo de 1931 es consecuencia de la base de que el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se

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

Se acordó que debía establecerse el monto de los salarios, pues era fundamental para la clase obrera a nivel nacional, además de atender al requerimiento de una elevación constante del nivel de vida, paralelamente con el desarrollo de la productividad.

Así se creó la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que fue el organismo coordinador para las comisiones de las diferentes regiones económicas a nivel nacional. Gracias a esta nueva comisión, se hicieron estudios técnicos, económicos y sociales para llegar a determinar el monto de los salarios mínimos dependiendo la zona económica.

Se fijaron con esto tres categorías de trabajadores y consecuentemente tres tipos de salario: salario mínimo general, salario mínimo para los trabajadores de campo y salario mínimo profesional.

Se protegió también al salario con disposiciones tales como: disposiciones que protegen al salario del trabajador frente a los posibles abusos del patrón; disposiciones que protegen el salario frente a los acreedores del propio trabajador, y disposiciones generales de protección.¹⁰³

¹⁰³ *Ibíd.*, pág. 45-47.

Esta primera ley laboral tuvo gran relevancia pues dió bases más sólidas para dirimir conflictos entre patrones y obreros, y a pesar de sus defectos y los desacuerdos entre puntos de vista del Presidente de la República, sus colaboradores y legisladores, se dió con esta nueva ley un curso que nos llevará tarde o temprano hacia la igualdad en las relaciones laborales.

2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Como es de todos sabido, la sociedad tiende a evolucionar, por lo tanto el derecho siempre irá a la par, atendiendo a la necesidad de crear normas que busquen como finalidad la paz y la justicia social.

Así, la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial del primero de abril de 1970, fue el ordenamiento jurídico que trató de renovar leyes ya existentes con vigencia desde 1931, pero que tenían todavía ciertos vicios y malas redacciones dañando éstos al obrero, y aprovechados por los patrones para su beneficio.

Esta segunda ley hizo cambios radicales en el marco jurídico nacional creando una variación, tanto en la sociedad como en la economía, procurando siempre que éstas fueran a favor de la clase trabajadora, como ejemplos podemos mencionar los salarios mínimos que

debían percibir los trabajadores por la prestación de sus servicios, normas protectoras para las mujeres, menores, trabajadores y deportistas profesionales, así como riesgos de trabajo, libertad de coalición sindical, huelga, contrato colectivo, organización de Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo.¹⁰⁴

Refiriéndose a ésta ley la licenciada María de Lourdes González Chávez expresa: "desde el punto de vista administrativo, a la Ley Federal del Trabajo la insertaremos como un subsistema operativo dentro del sistema global de la sociedad configurada históricamente, la cual nos permitirá detectar su congruencia con las nuevas variables y demandas del desarrollo y la evolución de la comunidad; esto con el fin de poder renovarlo en caso de que se encuentre desconectado de la realidad social que hoy vive el mundo del trabajo en México"¹⁰⁵

A continuación citaremos los cambios más significativos que se dieron con esta nueva ley en relación a la primera:

Existía en la anterior el llamado contrato libre y se da paso al contrato dirigido. La ley se impone incluso a la voluntad del trabajador para su protección en los llamados derechos irrenunciables. Se busca la justicia social mediante la igualdad teórica y práctica dentro de la relación laboral.

¹⁰⁴ Coordinación del Programa Foro Laboral de Programas Internos de Bienestar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Editorial Popular de los Trabajadores, Ob. Cit., pág. 103.

¹⁰⁵ *Ibidem*, pág. 102.

Surge con esta nueva ley el nuevo concepto de trabajador que dice “es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”

Además da el concepto por primera vez de lo que es un trabajador de confianza, así como de patrón e intermediario.¹⁰⁶

Expresa también que la relación de trabajo se origina en el contrato de trabajo. Indica que la duración máxima de la jornada de trabajo no exceda de ocho horas. Incluso cita la obligación del patrón de que en caso que el trabajador preste sus servicios en los días de descanso semanal o días festivos deberá pagar salarios múltiples.

Otro cambio básico y que atañe especialmente a nuestra tesis es el que se refiere al salario, pues en ésta ley se recalca en su artículo 84: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Al respecto Alberto y Jorge Trueba comentan: “Aún cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del artículo 129 de la propia

¹⁰⁶ Cfr. *Ibidem*, pág. 105.

ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquier otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo..." "Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, en cumplimiento del Artículo 136 de la ley".¹⁰⁷

En esta nueva ley se establecen normas protectoras al salario de los trabajadores y se toca el punto de la participación de éstos en las utilidades de la empresa, sin mencionar que por vez primera se habló de la adquisición de casas habitación para los trabajadores, por medio de facilidades de pago.

Además se establecieron derechos de preferencia, antigüedad y ascenso y garantías para aquellos trabajadores que hayan hecho un invento o descubrimiento dentro de su jornada de trabajo. Se establecieron también prestaciones de aguinaldo, prima dominical, vacaciones progresivas y prima de vacaciones. Con respecto a las mujeres, se dictaron normas que la protegieron durante el período de concepción y los menores también obtuvieron regulaciones a su favor.

¹⁰⁷ Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Ob. Cit., pág. 56.

Hizo referencia también a los trabajos especiales entre tripulaciones de buques, aeronáuticas, en los ferrocarriles, autotransportes, carga y estiba en los puertos, trabajadores de campo, agentes de comercio, trabajadores de confianza, trabajadores a domicilio, domésticos, de hotel, restaurantes y bares y deportistas profesionales.

Se norma también la libertad de coalición, sindicatos, federaciones y confederaciones y en lo que se refiere al contrato colectivo de trabajo, el trabajador tiene el derecho de celebrar un contrato de esta naturaleza con el sindicato, si la solicita así al patrón. Se implantan en esta ley lineamientos para la elaboración de los reglamentos interiores de trabajo, para modificar las condiciones colectivas de trabajo, realización de suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo. De igual forma que la ley anterior se protege el derecho a huelga de los trabajadores.

El riesgo de la empresa es punto clave para la realización de un nuevo capítulo en esta ley, en éste se obliga al patrón al pago de prestaciones e indemnizaciones para los trabajadores víctimas de un riesgo.

Otorga límites de competencia a los organismos públicos que conocen en materia de trabajo, así como su jurisdicción, esto a autoridades locales como federales.

A continuación mencionaremos a las autoridades del trabajo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En su título once, de las autoridades de trabajo y servicios sociales, capítulo I de las disposiciones generales en su artículo 523, se dispone que la aplicación de las normas de trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público
- III. A la Secretaría de Educación Pública
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo
- V. Al Servicio Nacional del empleo, capacitación y adiestramiento
- VI. A la inspección del trabajo
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los salarios mínimos
- VIII. A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- XII. Al Jurado de Responsabilidades

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Crea para la Junta de Conciliación y Arbitraje de Estructurales y de Funcionamiento el personal jurídico de las Juntas, los representantes de obreros y patrones requerirán diferentes características para ser avaladas ante la ley.

En cuanto al derecho procesal del trabajo se amplían los términos de prescripción. Se conforma un cuerpo normativo para la regulación del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y basándose en sus funciones, se crean además nuevas normas de procedimiento: el especial y otro más para la tramitación y resolución de conflictos colectivos.

Sobre conflictos laborales cabe mencionar que ésta ley en su artículo 18, en su afán de proteger a la parte más débil, o sea el trabajador, se expresó así, "...en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Las penalidades que se implantan en esta nueva ley fueron más severas, en caso de incumplimiento de la ley por parte de trabajadores o patrones. A partir de 1970 con esta nueva ley se comienzan a sumar importantes puntos a favor de los desprotegidos:

Se crea en 1972 el Fondo Nacional de la Vivienda, el cual consagra la habitación para trabajadores a cargo de los patrones.

En enero de 1974 hubo reformas para la protección de la capacidad adquisitiva del salario del trabajador, con carácter de utilidad social. En septiembre del mismo año, se estableció la posibilidad de la revisión de los contratos colectivos y los contratos ley de forma anual en cuanto a prestaciones económicas.

En diciembre, nuevas reformas afloraron en lo que respecta al ámbito de administración. Se dictó que las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los salarios mínimos serían quienes se encargarían de fijar el salario mínimo profesional, aunado a esto se establecieron nuevas leyes para la protección de los menores trabajadores.

En febrero de 1975 hubo cambios en cuanto a competencia para estar de acuerdo con las reformas constitucionales dadas en el mismo año, y para diciembre aparecieron reformas en materia de aguinaldos e indemnizaciones en caso de muerte del trabajador.

En abril de 1978, surgen nuevas reformas, esta vez con intención de mejorar la promoción y vigilancia de la capacitación y adiestramiento del trabajador. Se crea entonces un organismo llamado Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Por último en lo que respecta a salarios: se configuró un delito para el patrón que no pague los salarios mínimos.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Cfr. Coordinación del Programa Foro Laboral de Programas Internos de Bienestar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Editorial Popular de los Trabajadores, Ob. Cit., págs. 105-112

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DEL SALARIO MINIMO

3.1 CONSTITUCION VIGENTE

Conociendo ya lo que son los antecedentes del salario mínimo, será más fácil para nosotros adentrarnos a lo que es su marco jurídico, comenzando con nuestra Carta Magna, en su artículo quinto, párrafo primero se expresa: "nadie puede ser privado del producto de su trabajo sino por resolución judicial".

En el mismo artículo en su párrafo tercero indica que nadie será obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123 las cuales dicen:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de diez y seis años.

Continuando con el mismo artículo “en cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que se realicen profesionalmente en los términos de ésta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale”.

Aquí, nos parece que, incluso no siendo funciones profesionales, deberían ser retribuidas, por el simple hecho de la prestación del servicio, no importando si éste es para el Estado.

Al respecto Ignacio Burgoa Orihuela indica que debe haber limitación en cuanto a las leyes que como garantías tenemos los gobernados: “...la limitación que al ejercicio de ellas debe consignarse para no dañar intereses individuales o intereses sociales, pues el desempeño de cualquier actividad particular del gobernado solo está permitido por la Ley suprema en cuanto que no afecte una esfera individual ajena o no lesione a la sociedad o comunidad misma. Además, nuestro ordenamiento político impone al gobernado obligaciones que Duquit llama “públicas individuales”, es decir, servicios, o prestaciones que deben realizarse para beneficio común, sin dejar de tomar en consideración que nuestra misma ley fundamental consigna un régimen de intervencionismo de Estado cuya finalidad

primordial estriba en tutelar a la propia colectividad mediante la regulación, bajo múltiples aspectos de las conductas individuales"¹⁰⁹

El maestro se refiere al ejemplo de un individuo llamado para prestar un servicio sin remuneración, como el caso de participación en un proceso electoral.

En el párrafo quinto del mencionado artículo se continúa "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa...".

Aquí también, se vuelve a consagrar la protección al trabajador en caso de contratos, convenios o pactos que no sean retribuidos de forma justa, atendiendo a la igualdad y equidad en la relación de trabajo dada.

Según el maestro Burgoa, el Artículo 123 Constitucional, fue la consecuencia legislativa de una idea y propósito de procurar a la clase trabajadora un mínimo de garantías sociales frente a otro factor de la producción que es el capital. Había una verdadera desigualdad y una notoria inequidad ante la ley, que eran debidas a la diversidad de condiciones de hecho en que los individuos se encontraban, y que por esto el Estado intervino en favor de la clase social desvalida, la cual hizo para protestar, diversos

¹⁰⁹ Burgoa, Ignacio, Las garantías individuales, tercera edición, Porrúa, México 1961, pág. 31

movimientos obreros que el Estado no pasó por alto. Así nació el mencionado artículo que después dió paso a la Ley Federal del Trabajo.¹¹⁰

Y por esta razón consideramos fue necesario crear la legislación especial para cuidar el patrimonio del trabajador y su familia.

Burgoa apunta que "la Constitución vigente se aparta de la doctrina individualista, pues, a diferencia de la de 57, ya no considera a los derechos del hombre como base y objeto de las instituciones sociales, sino que los reputa como un conjunto de garantías individuales que el Estado concede u otorga a los gobernados"¹¹¹

Hacemos referencia a lo anterior pues a nuestro parecer consideramos que el salario del trabajador es más que un simple derecho que el Estado otorga pues más allá de esto debe ser una garantía, un derecho natural o derecho del hombre, el que se asegure una subsistencia digna para él y su familia, en la cual quepa también la superación de su nivel de vida en forma justa.

Y volvemos al pensamiento del maestro Burgoa que, hablando de garantías individuales, expresa que todo hombre tiene un fin supremo: conseguir su propia felicidad. Todo hombre aspira a algo, y concibe determinados fines por realizar, que implican la manera de conseguir su felicidad particular, no puede representarse a un individuo que no

¹¹⁰ *Ibidem*, pág. 20

¹¹¹ *Ibidem*, pág. 100

tenga aspiraciones, propósitos y anhelos. Nadie actúa conciente y deliberadamente para ser infeliz. La vida humana misma es, en esencia, la propensión de obtener la felicidad.

"En la conducta inmanente y trascendente de todo hombre hay siempre un "querer" o volición hacia la consecución de propósitos o fines que denoten la felicidad, aunque ésta no se logre. De ahí que el vivir humano tiene como causa determinante el deseo y como fin la realización de lo deseado".¹¹²

Los artículos en la carta magna que protegen a la clase trabajadora y sus salarios dentro del capítulo de las garantías individuales serán mencionadas a continuación:

En el artículo 17, en su párrafo segundo dice "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales"

Otro punto a favor del trabajador en la Constitución, será el que se expresa en el artículo 20, párrafo primero, que habla del proceso de orden penal y las garantías al inculpado; dándole libertad provisional bajo caución: "el monto y la forma de caución que se

¹¹² *Ibidem*, pág. 12

fije deberán ser asequibles para el inculgado. En circunstancias que la ley determine la autoridad judicial podrá disminuir el monto de la caución inicial”.

En el mismo artículo, en su fracción IX, se indica: “desde el inicio de su proceso será informado de los derechos que en su favor consigna”.

En el artículo 21 de la misma, que habla de las multas indica: “...si el infractor fuese jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día...”.

En este artículo los trabajadores que prestan sus servicios a cambio de un salario bajo, son protegidos por la ley de cualquier tipo de multa excesiva o desproporcionada a lo que ganan, para no exponer a el y a su familia a una situación desfavorable.

Así también señalamos el artículo 22:

“Quedan prohibidas las penas de mutilación y de infamia, la marca los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes, y cualesquiera otras penas inusitadas y trascendentales.

No se considerará como confiscación de bienes la aplicación total o parcial de los bienes de una persona hecha por la autoridad judicial, para el pago de responsabilidad civil resultante de la comisión de un delito o para el pago de impuesto o multas...”

Citamos los anteriores artículos porque es necesario resaltar que el legislador pensó atinadamente en la protección del trabajador cuidando de no dañar su salario, pues una sanción fuera de su alcance sería desastrosa para la estabilidad no sólo económica sino incluso poniendo en riesgo la integración familiar de los suyos.

En su artículo 25 reza: “Corresponde al estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que este sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa retribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución.

El estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional...

...bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía...

...la ley establecerá los mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del sector social: de los ejidos, organizaciones de trabajadores, cooperativas, comunidades, empresas que pertenezcan mayoritariamente o exclusivamente a los trabajadores y, en general, de todas las formas de organización social para la producción, distribución y consumo de bienes y servicios socialmente necesarios.”

Mencionamos también lo dicho en el artículo 26:

“El estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación”.

Artículo 27: “...la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular, en beneficio social, el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, con objeto de hacer una distribución equitativa de la riqueza pública, cuidar de su conservación, lograr el desarrollo equilibrado del país y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población rural y urbana...”

Al citar los artículos anteriores, pensamos que estos comprometen al Estado a crear un plan de desarrollo económico para la más justa distribución de la riqueza de la Nación, de manera gradual ascendente, para elevar el nivel de vida de nuestra clase trabajadora.

En el artículo 123, se expresa, en su párrafo VI: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales."

"Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, lo que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato...

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje...

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

XXXI. Apartado B:

Fracción II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Fracción IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de estos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República.

Fracción V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

Fracción VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

Fracción XI. La Seguridad Social se organizará conforme a las bases mínimas...

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen, disfrutará de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la Seguridad Social”.

Como es obvio, el espíritu de ésta legislación es que el Estado, una vez más, asegurará la protección del salario del trabajador, para evitar que terceras personas intervengan para dañar el único patrimonio que tiene el obrero: su salario.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

En el capítulo V de la Ley del Trabajo vigente se habla exclusivamente del salario el VI y el VII del salario mínimo y de las normas protectoras y privilegios del mismo, respectivamente.

Se conceptúa al salario en su artículo 82, como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por prestar sus servicios y los dos artículos siguientes lo conforman en cantidad, tipo y percepción como consecuencia.

El artículo 83, se refiere a la manera en que puede fijarse el salario, que puede ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Continuando con el caso en que sea fijado por unidad de obra, "además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el 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”.

Artículo 84. Este especifica como se integra el salario: “con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Por su parte Alberto y Jorge Trueba comentan que aunque la participación en las utilidades integra parte del salario, según el derecho del trabajo, el artículo 129 de la misma ley se opone a lo anterior, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.¹¹³

Del artículo 85, -el cual es textualmente transcrito a continuación, por ser de suma importancia para nuestra tesis- al 90 se establecen el marco justo o concordante a las disposiciones e instancias legales para la aplicación del salario:

“El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”.

¹¹³ Ley Federal del Trabajo Reformada, Ob. Cit., pág. 56.

En el segundo párrafo se refiere al salario por unidad de obra, especificando que la retribución recibida en una jornada de ocho horas de trabajo normal, debe ser del salario mínimo, al menos.

Los autores Jorge y Alberto Trueba escriben que si el trabajador estima que su salario no es remunerador a cambio de los servicios prestados, tiene el derecho de demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador.¹¹⁴

El artículo 86 establece que a trabajo igual deberá corresponder salario igual.

Sin embargo se señala por los autores Jorge y Alberto Trueba que en esta misma Ley, en los artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307 se establecen leyes que hablan de trabajos especiales, los cuales se contraponen al artículo mencionado y explicándolas, concluye que no necesariamente será violatorio el principio de igualdad de salarios con éstos.

En el artículo 88, se indica que los plazos para el pago del salario serán como máximo de una semana, para trabajadores con un trabajo material, y 15 días para cualquier otro tipo de trabajador.

Continuamos con el capítulo VI referente al salario mínimo:

¹¹⁴ *Ibidem*, pág. 57.

En su artículo 90 conceptúa al salario mínimo, y en su segundo párrafo indica para lo que será suficiente. El tercer párrafo expresa el deseo del Estado de establecer órganos y normas que protejan la capacidad adquisitiva del salario del trabajador, así como satisfactores para los trabajadores.

Jorge y Alberto Trueba comentan que el salario mínimo será una retribución que no necesariamente será a cambio de una jornada de 8 horas; sino que será regido por la costumbre y la naturaleza del trabajo. También comentan que si el patrón no cubre íntegro el salario mínimo o mínimo profesional, incurrirá en la comisión de un delito plenamente tipificado llamado fraude al salario, el cual se establece en el artículo 387, fracción XVI del Código Penal para el Distrito y territorios federales. Para ello, el trabajador se presentará ante el ministerio público, quien tiene la competencia para conocer de éstos casos, "independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva".¹¹³

Para señalar las características, áreas geográficas, sectores de la producción y excepciones que tipifican al salario los artículos siguientes nos auxilian en ello.

En el artículo 91 se expresan los tipos de salarios, general y profesional y las zonas económicas donde los primeros tendrán vigencia, los segundos serán incluidos también en

¹¹³ Ibidem, pág. 59

zonas económicas, pero en cierta rama de la industria, comercio, o para trabajos, oficios o profesiones especiales.

En su artículo 92, complementa a quien regirán los salarios mínimos generales, y continúa: “para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales”.

El artículo 93 defiende al salario del campesino: “Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades”.

Su artículo 94, señala quien fijará los salarios mínimos y quien ratificará o modificará los mismos.

El artículo 95 complementa al anterior indicando quien fijará los salarios mínimos profesionales.

Su artículo 97, ya transcrito en esta tesis con anterioridad, numera una lista de salvedades de descuento, reducción o compensación del salario mínimo de acuerdo con la ley.

El capítulo VII nos da a conocer una serie de artículos que ha llamado normas protectoras y privilegios del salario donde el trabajador recibe y destina sus ingresos de manera justa en moneda y /o especie con las obligaciones, derechos y prestaciones laborales correspondientes al patrón y al empleado.

Comenzando con su artículo 98 que dice: “los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”.

Artículo 99: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”.

En su artículo 100 enfatiza que el salario será pagado únicamente al trabajador, salvo que este estuviera imposibilitado para cobrarlo, será otra persona con carta poder acreditada por dos testigos. El patrón será el responsable del buen cobro de este salario.

El artículo 101 es incisivo en la forma del pago del salario, pues este deberá ser en moneda de curso legal y no en “mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda”.

Artículo 104: “Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le ve.

Artículo 105: El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106: La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley".

El artículo 108 indica que el salario deberá ser pagado "en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

El artículo 109 dice que deberá pagarse en día laborable, previamente convenido por las partes durante horas de trabajo o a su terminación.

El artículo 110, nos da una serie de ocho fracciones con excepciones de descuento en los salarios, de acuerdo con la ley.

Al respecto Alberto y Jorge Trucba comentan que a pesar de que este artículo tiene prohibido hacerle descuentos al salario del trabajador, el patrón está facultado y además tiene la obligación de retener del salario del trabajador, el impuesto correspondiente sobre productos del trabajo. (Artículos 11, 48 y 49 de la Ley del Impuesto sobre la Renta), de lo contrario el patrón será responsable de ésta omisión.

De igual forma ocurrirá con las cuotas del Seguro Social, pero no lo hará en casos de salarios mínimos y correrá por cuenta del patrón este pago.

"El patrón también está obligado a retener del salario del trabajador las cantidades que por concepto de préstamo le haya otorgado el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores."¹¹⁶

En el artículo 112 expresa que los salarios no podrán ser embargados salvo en caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente y en favor de esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Todas las normas anteriores fueron creadas o modificadas para la protección del salario del trabajador.

A partir de los años setentas a la fecha, la legislación al respecto tuvo grandes cambios, siempre favoreciendo al trabajador, y creando a su vez órganos del Estado con el objeto de ayudar a que el trabajador tuviera una remuneración más justa, y en consecuencia, un nivel de vida mejor.

3.3 LEY DEL SEGURO SOCIAL

¹¹⁶ *Ibíd.*, pág. 64

Esta ley comienza con una serie de decretos, reformas y considerandos, que tienen mucho de veracidad con la situación actual que afecta al trabajador en su patrimonio y que a la fecha se siguen modificando para concorderlas a la realidad laboral, social, económica del país.

Adentrándonos en lo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de marzo de 1973 y que se llamó "Exposición de motivos de la Ley del Seguro Social de 1973", tomaremos ciertos párrafos que cabe incluir en nuestra tesis que son relevantes por destinar mayor presupuesto a mejorar la vida laboral del trabajador, abarcando a todas las comunidades, aún las más apartadas, de nuestro país:

"...La ley de 1943 es un hecho relevante en la historia del Derecho Positivo, pues con ella se inició una nueva etapa de nuestra política social. La creación de un sistema encaminado a proteger eficazmente al trabajador y a su familia contra los riesgos de la existencia y a encauzar en un marco de mayor justicia las relaciones obrero-patronales, dió origen a nuevas formas e instituciones de solidaridad comunitaria en México.

Además, los servicios y prestaciones que a partir de entonces empezaron a recibir los trabajadores, aumentaron su salario real y, en consecuencia, su capacidad de consumo, en beneficio de la economía nacional.

El régimen del Seguro Social ha contribuido a la expansión económica mediante el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador...

...La medicina social y diversos servicios de carácter cultural para el desarrollo individual y colectivo, han llegado hasta apartadas regiones de la República como precursores del progreso y la modernidad.

...El Seguro Social es un medio idóneo para proteger la vida y la dignidad del trabajador y, simultáneamente, una manera de elevar su salario...

...Durante los últimos lustros hemos tenido un alto crecimiento económico (sic) pero ha sido inequitativa la distribución del producto nacional. Es por ello que el gobierno de la República se esfuerza en reorientar la estrategia general del desarrollo sobre bases socialmente más justas.

...La sociedad industrial que México construye no podrá afianzarse ni prosperar si no mejora el nivel de vida de los trabajadores...¹¹⁷

Continuaremos con parte de lo que se publicó en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1980, en la "Exposición de motivos del decreto que reforma el

¹¹⁷ Ley del Seguro Social, México 1993, pág. 12, 13 y 15

artículo 168 de la Ley del Seguro Social” que aún con los intentos de proporcionar mejores servicios al trabajador, persisten ciertos problemas para ello:

“...Independientemente de las fórmulas equitativas del régimen del Seguro Social, y de los mecanismos técnicos que determinan las prestaciones económicas, nuestro sistema no puede soslayar circunstancias supervenientes que lesionan a las clases más desprotegidas de la sociedad...”¹¹⁸

En el Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1984 en su exposición de motivos de Reformas y Adiciones de 1984 a la Ley del Seguro Social, para reforzar su objetivo de bienestar social, igualdad y solidaridad, expresa:

“El traducir en hechos concretos los deseos de mejorar los niveles del bienestar social y económico así como la salud de la población de nuestro país para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, es uno de los principales propósitos del Seguro Social, constituyendo por ende, una gran herramienta de solidaridad humana que requiere su permanente vigorización a través de ajustes que permitan adecuarlo a las actuales circunstancias al igual que mantener su equilibrio financiero, no como objetivo, sino como necesidad para cumplir con las funciones que le están encomendadas y de esta forma, atenuar los efectos de la situación económica imperante...

¹¹⁸ *Ibidem*, pág. 55

...En el presente y ante la difícil situación socioeconómica imperante, se actualiza la improporcionable necesidad de mantener el volumen de recursos necesarios por parte de la Federación, para garantizar y ampliar la asistencia médica y hospitalaria que se viene proporcionando a los núcleos de población que por el propio estadio de desarrollo del país, carecen de los recursos necesarios para acceder a ellas por sí mismos, evitando agudizar la diferenciación de sus condiciones de vida.

De esta manera y frente a la situación económica prevaeciente, el Estado tiene el imprescindible deber de acudir en auxilio de aquellos cuya marginación parece inalterable, requiriendo para mantener este compromiso adquirido con la sociedad, al reordenar sus prioridades, habiéndose establecido como la alternativa más viable la de llevar a cabo una redistribución en las erogaciones del gobierno, reduciendo sus aportaciones al Seguro Social e incrementando su apoyo a las acciones que desarrolla, encaminada a proporcionar una asistencia mínima a aquellos mexicanos carentes de toda protección en los riesgos de la vida.”

El siguiente documento salió publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1989; y fue llamado: “Considerandos, formulados por las Comisiones Unidas de Seguridad Social y de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, a la iniciativa de reformas y adiciones de 1988 a la Ley del Seguro Social, a continuación transcribiremos los párrafos que a nuestra consideración se relacionan con el salario del trabajador y la protección al poder adquisitivo del mismo:

“...Los fundamentos que motivan la presentación de las iniciativas para modificar la Ley del Seguro Social, se hace notar la reivindicación a que tienen derecho los pensionados para incrementarse sus pensiones, ya que su monto actual ha perdido eficacia como instrumento sustitutivo del salario, perdido por la realización de alguno de los riesgos protegidos por la ley.

Esto trae como consecuencia la inaplazable necesidad de incrementar la cuantía mínima de las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, e incrementar todas las pensiones cada vez que se eleven los salario mínimos en el mismo porcentaje que estos...

...Se reforma el artículo 168 para establecer que la pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que correspondan en cada caso, no podrá ser inferior al 70% del salario mínimo general determinado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para el Distrito Federal...

...Es necesario entender que actualmente la crisis económica golpea las clases más necesitadas, por lo que se requiere una solución urgente al problema de las pensiones, en donde la solidaridad, elemento primordial del Seguro Social tenga en ésta H. Cámara su justa respuesta...”

En diciembre de 1990 y junio de 1992 se hicieron reformas que elevaron las pensiones hasta el 90% del salario mínimo vigente y se sigue luchando por conseguir para el pensionado el 100% del salario mínimo.

Todos los párrafos anteriores sacados de la primera parte de la vigente Ley del Seguro Social, indican que el objetivo principal del Estado, es atacar cualquier factor que se oponga u obstruya el desarrollo evolutivo y positivo para que el poder adquisitivo del trabajador llegue a ocupar el sitio justo que le corresponde.

En el artículo segundo de la Ley del Seguro Social, y equiparándolo con los derechos que cualquier ser humano, independientemente de su nacionalidad, sexo, condición, religión, debe tener, expresa:

"La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo".

Los artículos siguientes se refieren a las condiciones impuestas al patrón para adecuar administrativamente la prestación del seguro social al empleado.

El artículo 28 dice: "Cuando los contratos colectivos concedan prestaciones inferiores a las otorgadas por esta ley, el patrón pagará al instituto todos los aportes

proporcionales a las prestaciones contractuales. Para satisfacer las diferencias entre éstas últimas y las establecidas por la ley, las partes cubrirán las cuotas correspondientes..."

En su artículo 42, nos indica: "Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo".

Este artículo se relaciona estrechamente con los artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente, que se comprenden en su capítulo VII que se refiere a normas protectoras y privilegios del salario.

En su artículo 233 se consagra que "las prestaciones sociales tienen como finalidad fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población". Aquí es obvio que esto va encaminado al apoyo de la clase trabajadora y su desarrollo económico, social, educativo, etcétera.

Los párrafos que más nos llaman la atención del artículo 234, señalan "las prestaciones sociales serán proporcionadas mediante programas de...:

...III. Mejoramiento de la alimentación y de la vivienda.

...VIII. Superación de la vida en el hogar a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y de unidades habitacionales adecuadas.

...X. Los demás útiles para la elevación del nivel de vida individual y colectiva.

Las prestaciones a que se refiere este artículo se proporcionarán por el instituto sin comprometer la eficacia de los servicios de los ramos del régimen obligatorio, ni su equilibrio financiero.”

Es para nosotros una verdad indiscutible que la relación del crecimiento poblacional con respecto a los subsidios y satisfactores populares que ofrece el Estado, ha decrecido en lugar de aumentar, un ejemplo claro de esto es el llamado *abono de transporte*, que fue suspendido en enero de 1997 y que era de vital importancia para la clase trabajadora.

3.4.- COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS.

Como ya se anotó con anterioridad en el presente trabajo según la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tratándose de las relaciones individuales de trabajo, los salarios se establecen por el consenso de las partes, señalando su monto en el contrato de trabajo, como se establece en la fracción VI, del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo,

sin que la falta de ello prive al trabajador de sus derechos como lo dispone de igual manera el artículo 26 de la misma ley.

Es indispensable por lo anterior que éste apartado dicte el monto de los salarios mínimos determinado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, fracción VI, párrafo tercero, así como los numerales 94, 95 y 96 de la Ley Federal del Trabajo.

De los artículos anteriormente señalados, cabe destacar que esta comisión se integra por los representantes de los trabajadores de los patrones y del gobierno, quienes a través de estudios elaborados por la propia comisión, así como de las Comisiones Consultivas se analiza la situación económica del país determinando el monto de los salarios mínimos.

Cabe señalar que el capítulo VI, título once de la Ley del Trabajo denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, se encuentra establecido todo lo concerniente a la comisión antes citada, es decir la constitución de diversos organismos de carácter federal, para la fijación de los salarios mínimos, uno de los cuales regirá en la ciudad de México y otros serán regionales que actuarán en cada una de las zonas económicas, expondremos lo anterior con más detalle en el siguiente capítulo.

La revisión de los salarios debe efectuarse cada año a menos que existan circunstancias económicas en el país que justifiquen su modificación con anticipación, como ejemplo pondremos el salario de emergencia que ya alguna vez se dió en nuestra nación.

Borrel Navarro señala que siempre ha sido comentario general; por injusto el salario; que la ley sólo se preocupa y señale incrementos periódicos al salario mínimo olvidándose y desprotegiendo en este aspecto a los trabajadores que tienen salarios convencionales, superiores al mínimo, a veces en una cuantía superior insignificante, como si a éstos no les afectara al igual que a los del salario mínimo la inflación, el alto costo de la vida y el deterioro evidente del poder adquisitivo del salario.¹¹⁹

La Ley del Impuesto sobre la Renta nos habla en su artículo 80 del impuesto que el trabajador con salarios bajos pagaría si el gobierno no otorgara subsidio.

En su artículo 80A, menciona el subsidio, como calcularlo, en su tabla incluida y como aplicarlo.

En el siguiente artículo, el 80B, indica que el patrón pagará, cuando exista, un importe inferior a lo que señala la tabla, una diferencia en efectivo, misma que será entregada al trabajador.

¹¹⁹ Cfr. Borrel Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo Mexicano, Sista, tercera edición, México 1988, pág. 113.

Los anteriores artículos fueron implementados por el licenciado Carlos Salinas de Gortari dentro de su gestión como Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, acordando que el Estado tomaría en cuenta esta diferencia pagada por el patrón al momento de pagar sus impuestos.

CAPITULO IV

LA REALIDAD DEL SALARIO MINIMO

4.1. CARACTERISTICAS DEL SALARIO MINIMO GENERAL

El concepto de salario será entendido mejor por el lector si conoce sus características fundamentales que a continuación anotaremos:

1) El salario debe ser remunerador. El artículo 5° en su fracción VI y 85 de nuestra ley expresa esta idea y se refieren a que debe ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado. Así entonces, ningún trabajador deberá recibir un salario inferior al mínimo general o en su caso especial si trabajó la jornada completa, según el caso de ser diurna, mixta o nocturna de ocho siete y media o siete horas respectivamente. En el caso de ser trabajada una jornada inferior el salario pagado será remunerador aún siendo inferior al mínimo si se da en forma proporcional.

El artículo 56 de la ley de la materia nos señala que solo será remunerador tomándose en cuenta el pago de salario mínimo, sino proporcional a la importancia de los servicios "Ello contribuye al trabajador el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación del salario cuando no sea remunerador."

Todo lo anterior esta contenido en el 123-A, XXVII, inciso b) de nuestra carta magna y en el artículo 57 de nuestra ley .

Al respecto, opinamos que basta que cualquier trabajador que gane el salario mínimo acuda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje solicitando la modificación de su pago, pues es una emergencia que se atienda a este hecho tangible e innegable.

Si tomamos en cuenta que, según estudios, casi la mitad de la población mexicana sobrevive con un ingreso que es menor a dos salarios mínimos y sabemos ahora que la canasta básica vale más de dos y medio, y que solo estos son satisfactores alimenticios, nos preguntamos: ¿Que tipo de estudios hace la Comisión Nacional de Salarios Mínimos?

- 2) Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo. Esto es, no podrá hacerse ningún contrato donde se pague un salario menor al mínimo ya sea general o profesional.

- 3) Debe ser suficiente. La ley ve desde su perspectiva la palabra suficiente basándose en zonas geográficas por trabajos profesionales etcétera.

Sin embargo, pensamos que en lo que respecta a salarios mínimos basándose en zonas geográficas, debería ser único para toda la república, pues ni aún el más elevado alcanza en realidad para satisfacer las necesidades alimenticias en la zona en que es menor.

4) Debe ser determinado o determinable. Esto es que el trabajador deberá saber los derechos a que es acreedor antes de la prestación de sus servicios y está contemplado en el artículo 25 en su fracción VI y en los artículos 82 y 83.

Cuando se fija por precio alzado o por tiempo la determinación en ocasiones es precisa. Cuando es por unidad de obra, también llamada destajo, o por comisión es variable, pero de cualquier forma no podrá ser una decisión del patrón.

5) Debe cubrirse periódicamente. El salario deberá pagarse siempre con fecha precisa. La ley expresa que a los obreros se les pague de manera semanal y a los demás trabajadores cada quince días, aunque existen ciertas variantes en los casos de comisiones las cuales se pagan en la práctica cada mes y a veces hasta que la compra de las mercancías está saldada en su totalidad por el cliente.

6) El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal. Se prohíbe pagar el salario con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, esto está plasmado en el artículo 101 de nuestra ley. Se pretende con lo anterior acabar con cualquier intento de reactivar la práctica de las antiguas tiendas de raya.

Es común que ciertas empresas paguen a sus trabajadores con cheque, situación que no está prohibida en la ley, el maestro Néstor de Buen dice al respecto que "...los trabajadores pueden, lícitamente, rechazar esa forma de pago".

También está el caso del pago con moneda extranjera que si esta permitido por nuestra ley.

Es necesario para nuestra tesis mostrar al lector los elementos que integran al salario.

En el artículo 84 de nuestra ley vigente se expresa:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones, en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Pasaremos ahora a señalar los siguientes elementos del artículo anterior:

Gratificaciones: Las que llegue a recibir un trabajador por desempeñar su trabajo de manera eficiente, pasarán a formar parte de su salario.

No serán consideradas como un regalo, pues aunque sean concedidas por decisión propia y libre de parte del patrón, fueron dadas tomando en cuenta el desempeño del servicio prestado.

Pagos efectivos por cuota diaria: El artículo 88 de nuestra ley vigente nos da a entender que la cuota diaria es la remuneración directa que percibe el trabajador con motivo del desarrollo de sus labores, y dicho pago debe entregarse en un plazo no mayor de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, señala también que esta cuota deberá ser en efectivo, en moneda de curso legal.

Habitación: El artículo 334 de nuestra referida ley, expresa que la habitación que se proporciona a los trabajadores domésticos con motivo de su trabajo, si forma parte de su salario, ya que además de la cantidad de dinero en efectivo que recibe mensualmente, el patrón proporciona alimento y habitación, en equivalente al 50% del salario.

En caso de que al trabajador se le proporcione crédito barato y suficiente para adquirir habitación en propiedad para la construcción y reparación de su casa, no puede considerarse de ninguna manera esta aportación como parte del salario.

Comisiones: La ley federal del trabajo en su artículo 286 se expresa: "El salario a comisión puede comprender una prima sobre la paga periódica o dos de las dichas primas".

Así, se pagarán los servicios prestados en proporción a la mercancía vendida, o también puede darse una cantidad fija por unidad vendida.

Comisiones en especie: En especie se refiere toda suerte de bienes, que no sean moneda ni servicios que se entregan o prestan al trabajador.

En el ya mencionado artículo 84 de nuestra ley vigente, nos dice que las prestaciones en especie son elementos integrantes del salario.

Para que estas prestaciones sean consideradas como elementos integrantes del salario, es necesario que el patrón las entregue en forma periódica al trabajador, pues si éste recibe las mencionadas prestaciones en forma eventual no se considerarán como parte de su salario.

Las prestaciones en especie no son a criterio del patrón, así deberán basarse en lo establecido en la ley.

En el artículo 102 de la mencionada ley se indica : "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionados al monto del salario que se pague en efectivo."

Primas: Las primas son las cantidades entregadas al trabajador en efectivo en razón directa a la producción y que son parte del salario.

Otras prestaciones: En ocasiones el patrón da a su trabajador estímulos y compensaciones como apoyo económico que deberán considerarse también como parte integral del salario, los principales son:

- 1) **La propina:** El artículo 346 de la ley de la materia expresa: "Las propinas son parte del salario de los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y bares y otros establecimientos análogos".

En el siguiente artículo, el 347, se lee: "Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje de las comisiones, las partes fijarán el aumento que debe de hacerse al salario en base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado por estos efectos será remunerador debiendo tomarse en cuenta la importancia del establecimiento donde presten los servicios".

Muy aparte de la obligación del patrón de pagar un salario, los clientes según la costumbre, donarán directamente al trabajador cierta cantidad de dinero, ésta será la propina.

Asignaciones familiares: No se establece en nuestra ley de la materia estas asignaciones familiares, aunque prácticamente pueden acordarse entre patrón y trabajadores, mediante un contrato colectivo o un contrato individual.

Hablamos en este punto de un subsidio que cubre a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que prosigue hasta que estos alcancen determinada edad o terminan el periodo de la enseñanza obligatoria, se le considera como complemento del salario y como ejemplos tenemos las becas para hijos de trabajadores, despensas, etcétera.

Viáticos: Es la cantidad pecuniaria entregada al trabajador para el desempeño de sus funciones. Puede ser alimentación y hospedaje en el caso de un agente viajero. Estos viáticos se encuentran sujetos a comprobación y no forman parte del salario. Solo serán considerados como parte de él cuando se entreguen en forma fija y sin comprobación.

4.2 LA FIJACION DEL SALARIO MINIMO GENERAL Y LA INTERVENCION GUBERNAMENTAL.

Para la fijación de los salarios mínimos es necesario seguir lo establecido en nuestra ley secundaria emanada de nuestra Carta Magna en su artículo 123.

Nuestra ley de la materia en su capítulo VI de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos nos habla sobre qué es, cómo se integra y las dudas que podamos tener acerca del tema:

El gobierno, así como representantes de los patrones y de los trabajadores, quienes serán el Consejo de Representantes, se encargarán por medio de la Comisión Nacional y Regional, de emitir su dictamen para fijar los nuevos salarios mínimos mismos que serán publicados en el Diario Oficial de la Federación.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos por medio de un informe de su Dirección Técnica tiene la función de investigar y determinar los salarios mínimos que regirán en el país de acuerdo a factores como: las condiciones generales de la economía, el empleo, los salarios, negociaciones laborales y nueva cultura laboral, el programa de apoyo al empleo y a la capacitación y la evolución de la inflación. La Dirección Técnica, según el artículo 562 tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

- a) La situación económica general del país.

b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.

c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.

d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

a) 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, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relaciones con la educación de los hijos.

b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

III 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 los institutos de investigación social y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

IV Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y

V Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Nos parece de suma importancia transcribir el artículo anterior, pues es indispensable para nuestro estudio los criterios que se siguen, según la ley, para poder emitir un juicio, basado en sus investigaciones, una cantidad equivalente a satisfacer las necesidades anteriormente señaladas en el mismo, sin temor a equivocarse.

De los anteriores puntos, los más importantes, pensamos, son en la fracción primera, párrafo c), y en la fracción II en su inciso b), ya que estos defienden la esencia del salario mínimo de los trabajadores, pensando en los cambios que pudiera haber en la canasta básica en cuanto a los precios y además el deterioro del poder adquisitivo del valor real en dinero de los servicios prestados, mejorando a la vez sus condiciones de vida.

En la fijación del salario no se atienden factores económicos del país. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, afirmamos, no cumple con su función de establecer un salario

mínimo de acuerdo a la realidad económica ni de acuerdo al espíritu del legislador consagrado en el ya mencionado artículo 90.

Las políticas económicas desde 1904, cuando el dólar valía \$2.00 mexicanos, han fracasado, tomando como salida falsa las innumerables devaluaciones de la moneda, lo que ha causado la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo del trabajador sin tener, hasta la fecha, recuperación alguna.¹²⁰

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fundamenta su fijación de los mismos en el artículo 123 fracción VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La Comisión Nacional se basó en datos estadísticos obtenidos en el VIII Censo General de Población con fecha 8 de junio de 1960, para la estimación del número de integrantes de una familia, que en cifra fué de 5.4, entonces se determinó que serían cinco personas, no importando si se ganaba o no el salario mínimo.

¹²⁰ Cfr. Colmenares, David y otros, La Devaluación de 1982, segunda edición, Terranova, México 1982, pág. 90.

Según estudios realizados por la propia Comisión, el promedio de individuos por familia es de 5 individuos, el pago de dicho salario equivaldría, según nosotros, a la manutención mínima de una pareja sin hijos.

El salario mínimo vigente expuesto en el artículo anterior, no cubre las expectativas, ni siquiera las alimentarias, mucho menos las de transporte, ropa y calzado, renta, salud y recreación.

En teoría, la evolución del poder adquisitivo de los salarios mínimos es un elemento de vital importancia para el proceso de fijación de los mismos, pero en la práctica, las alzas de precios a los básicos nulifican los aumentos salariales, a pesar de que se diseña para ser suficiente para comprar la canasta básica y algo más, sin embargo el Congreso del Trabajo hizo un informe que coincide con un análisis de la Asociación Mexicana de Estudios para la Defensa del Consumidor donde dice que el trabajador requiere actualmente un ingreso de dos y medio salarios mínimos para adquirir únicamente los satisfactores alimenticios sin aspirar a vivienda o alguna mejora en su bienestar, aludimos aquí la frase de campaña del actual Presidente de la República: "Bienestar para tu familia".

Es necesario mencionar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es un organismo descentralizado, es decir, una institución autónoma frente a la administración pública quien solo tutela o controla a fin de conservar la unidad del poder.

Es de suma importancia remarcar que el Ejecutivo Federal o el Congreso de la Unión son quienes intervienen y se encargan de crear todo esto con fondos o bienes federales o de otros organismos descentralizados, subsidios, asignaciones, concesiones o derechos otorgados por el gobierno federal; una persona moral, que preste un servicio público o social, además de asistencia o seguridad social.

4.3 LA INEFICACIA DE LA COMISION DE SALARIOS MINIMOS .

En el presente punto trataremos la ineficiencia de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Iniciaremos señalando que el sistema de fijación del existente en nuestro país no funciona correctamente.

El proceso de fijación de los salarios mínimos se basa en factores de tipo político y no en las condiciones reales que nuestra Carta Magna exige se tomen en cuenta para dicha fijación.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es la autoridad encargada de fijarlos, sus decisiones producen efectos en toda la república sin olvidar que es un instrumento de desarrollo económico.

Observamos que el procedimiento de fijación se lleva a cabo mediante una discusión, en primer término, de peticiones exageradas de parte de los representantes de los trabajadores y por otro lado los ofrecimientos tan bajos de los representantes de los patrones, en consecuencia, un acuerdo es prácticamente imposible, ante tal situación intervienen los representantes del gobierno quienes deciden, a nuestro parecer, la fijación unilateral del mencionado salario.

Nuestro país fue dividido en zonas económicas, pues según estudios realizados por la misma comisión, ciertos productos básicos son más baratos o son accesibles de manera gratuita en zonas rurales por tenerse contacto directo con el campo y sus productos, así como la teoría de que los empresarios o patrones no se hagan competencia desleal en la diferencia de salarios.

En este punto cabe mencionar sobre la Organización Internacional del Trabajo, que fue creada de acuerdo a los Tratados de Versalles de 1919, con el fin de promover la justicia social y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En 1946 la O.I.T. se convirtió en el primer organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas, para 1996 congrega a 174 países miembros y es el único de composición tripartita en donde los representantes de los trabajadores y de los empleadores tienen voz y voto en pie de igualdad con los gobiernos, como ésta misma organización expresa.

La O.I.T. elabora convenios y recomendaciones internacionales en donde se establecen normas mínimas de trabajo entre las cuales mencionaremos:

- a) La determinación de políticas y programas internacionales encaminados a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, a incrementar las oportunidades de empleo y asegurar el respeto de los derechos humanos fundamentales, luchar contra la pobreza y el desempleo.

- b) El establecimiento de normas internacionales del trabajo destinadas a orientar la acción nacional hacia el alcance de esos objetivos y la verificación de la aplicación de esas normas por medio del sistema de control más avanzado en el ámbito internacional.

- c) La realización de un amplio programa de cooperación técnica internacional para ayudar a los gobiernos a poner en práctica esas políticas.

- d) La ejecución de programas de formación, educación, investigación y publicaciones para contribuir al impulso de esos esfuerzos.

Según estudios de este organismo, los salarios mínimos reales de 1990, tuvieron una tasa de crecimiento negativo con valor de -4.5 y al año 1996 llegaron a -12.6.¹²¹

¹²¹ Organización Internacional del Trabajo Informa, América Latina y el Caribe. Panorama Laboral '96, Ginebra 1996, pág. 35.

El último convenio hecho por la O.I.T. fue el número 131 llamado convenio relativo a la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970, sigue siendo vigente por su ratificación el 24 de septiembre de 1993 por el Estado Mexicano. En su artículo 3 dice: "entre los elementos que deben tomarse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible, y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales".¹²²

Como es de todos sabido, las recomendaciones o convenios de carácter internacional no obligan ni sancionan, porque de ser así se atacaría la soberanía de la nación infractora. Entonces, ¿cómo podrían coaccionar para el cumplimiento de los mencionados acuerdos o convenios?

4.4 POSICION DEL TRABAJADOR Y SU FAMILIA FRENTE AL SALARIO MINIMO GENERAL.

¹²² Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, 1919-1984, Bélgica 1985, pág. 1326.

La finalidad que tiene la institución llamada salario mínimo, se encuentra consagrada en nuestra Carta Magna como un principio dinámico que permita elevar los niveles de vida de los trabajadores y sus familias a un grado que corresponda a la dignidad de la persona humana, sin embargo, dicho salario desde hace décadas hasta la actualidad, sigue siendo insuficiente para satisfacer a éstos y en consecuencia, genera graves problemas como son mala alimentación, poca preparación técnica y cultural, entre otros.

Por lo anterior podemos asegurar que la calidad de vida en nuestro país, descendió en forma grave en nuestros días, como consecuencia de las medidas económicas, para sortear la crisis desatada en diciembre de 1994, con una inflación del 53 por ciento, pérdida del poder adquisitivo del salario en un 20 por ciento y aumentó de la canasta básica de alimentos en 69 por ciento, acumulado desde 1976, la carestía llevó a la población a bajar el consumo de bienes básicos.

La alarmante baja en los satisfactores se traduce, a su vez, en un deficiente desarrollo material y espiritual del trabajador, considerada la principal fuerza productiva del país. Otra consecuencia fué el aumento de la pobreza, entre otros factores, se señala que unos dos millones de trabajadores perdieron su empleo. Por lo anterior se calcula que para que una familia de cinco miembros pueda satisfacer sus necesidades, como nuestra Constitución pretende, se necesita de un ingreso de entre cuatro y cinco salarios mínimos, por lo menos, esto es entre 80 y 100 pesos diarios.

La canasta básica de alimentos calculada por el Congreso del Trabajo y que coincidió con un análisis de la Asociación Mexicana de Estudios para la Defensa del Consumidor, tiene un costo mensual de 1896 pesos, mientras que el salario mínimo es de \$793.50.

La canasta básica real incluye 50 productos. Se tiene así un déficit de 102.50 pesos que haciendo cuentas, solo alcanza para comprar el 41.85% de la anterior.

La estrategia del Congreso del Trabajo para resarcir el poder adquisitivo del salario descansa en cuatro puntos: "amarrarlo al costo de la canasta básica que evitaría aumentos sorpresivos; hacer efectivas prestaciones como ayuda para casa y transporte, a cargo de las empresas; reforma fiscal para desgravar hasta cuatro salarios mínimos; y fortalecer el Seguro Social e Infonavit".¹²³

La prensa constantemente hace alusión al tema y para muestra expresa: "...se requerirá por lo menos de tres años de crecimiento económico para compensar la pérdida de empleos registrada en 1995 mientras que se espera que el deterioro de los salarios reales se incremente un 13 por ciento ...lo que aumentará la canasta básica para cuatro personas, que a la fecha exceden un 300 por ciento el monto del salario mínimo actual, señala un análisis del Centro de Proyecciones Económica para México (Capem)". Lo anterior se publicó el 11 de Marzo de 1996.¹²⁴

¹²³ Diario La Prensa, año LXVII, Número 24687, "Grave baja del nivel de vida", Reportaje especial, 19 de febrero de 1996, México, pág. 1, 31 y 33.

¹²⁴ Diario La Prensa, Año LXVII, Número 24708, "De menos tres años de crecimiento para compensar pérdida de empleos", Reportaje especial, 11 de marzo de 1996, México, pág. 4.

Otro periódico difundió, el mismo mes: "...con el aumento de 12 por ciento a los salarios mínimos acordado ayer en la reunión de la Alianza para la Recuperación Económica, el incremento acumulado a las remuneraciones mínimas asciende a 23.2 por ciento desde el pasado mes de Diciembre ...la canasta básica, de hecho, presenta en lo que va del año un aumento por arriba del índice nacional de precios al consumidor. Ayer mismo el Banco de México informó que durante la primera quincena de marzo, el índice de precios de la canasta básica aumentó 1.26 por ciento, mientras que la variación del índice nacional de precios al consumidor fué de 1.08 por ciento..."¹²³

En otra nota de fecha cercana expresó: "...el aumento salarial que tendrá vigencia a partir del próximo lunes primero de abril ha sido ya rebasado por el reciente encarecimiento de productos básicos ...el incremento de 12 por ciento al salario mínimo ...significa que los trabajadores del país que perciben el mínimo recibirán un aumento promedio de 2.22 pesos en sus ingresos diarios.

Para la zona geográfica A, donde se incluye al Distrito Federal, el ajuste representa un salario mínimo diario de 22.56 pesos, es decir, un aumento de 2.41 pesos por día. Ese aumento a los salarios, aparece ya con desventaja en contra de los incrementos que en productos y servicios básicos se han autorizado en las últimas semanas.

¹²³ Diario El Universal, Año LXXX, Número 28,658, Tomo CCCXVI, Sección Financiera. "Incrementan el 12% los mínimos, la tortilla en el D.F. 27%" por Pedro Mentado y Rodolfo Benitez, 23 de marzo de 1996, México, pág. 1.

Los 2.41 pesos de más que ganarán los trabajadores con un salario mínimo en el Distrito Federal, serán insuficientes si se tiene en cuenta la carestía que representan; por lo menos, los siguientes incrementos: 30 centavos adicionales para la adquisición diaria de un kilo de tortilla; 50 centavos más por la compra de un cuarto de kilo de huevo al día; 1.20 pesos por la compra de dos boletos diarios de pasaje en el metro.

Unicamente el alza en el precio de los cuatro conceptos anteriores, "invalida el reciente incremento a los salarios mínimos y los de rezagados ...la falta de recuperación en el poder de compra de los salarios mínimos frenará la reactivación del mercado interno y de la economía ...la falta de recuperación económica trae como resultado que muchas empresas no aumenten salarios, hoy un salario mínimo diario alcanza para comprar un litro de aceite, un kilo de huevo, un kilo de frijol, dieta de miles de mexicanos ...Para tener acceso a la canasta básica de alimentos sin incluir otros satisfactores básicos ...un obrero necesita ganar el doble del salario mínimo, lo cual hace imposible que el trabajador y sus familias adquieran los mínimos nutricionales que recomienda la Organización Mundial de la Salud ...la canasta básica de alimentos para una familia de cinco integrantes, en junio pasado tenía un costo de 1521 pesos, mientras que el salario mínimo vigente era de 670 mensuales, mismo que sigue sin cambio alguno hasta ahora ...un trabajador mexicano necesita ganar un ingreso de cuatro minisalarios para satisfacer sus necesidades elementales de alimentación, vivienda, calzado, ropa y transporte, lo cual es imposible por la situación económica que hay en México.¹²⁶

¹²⁶ Diario El Universal, Año LXXX, Número 28,660, Tomo CCCXVI, Sección Financiera, "Nace el nuevo salario rebasado por los precios", por Pedro Contreras, 25 de marzo de 1996, México, pág. 1

Nosotros consideramos que de acuerdo a el párrafo anterior y con tantas y tantas notas publicadas al respecto que son, parecería copiadas al carbón, el salario mínimo vigente desde hace décadas, está fuera de la realidad económica, ética y social.

Hablando de un mejor nivel de vida, los satisfactores que ofrece el Estado para ayudar al salario mínimo, son prácticamente invisibles.

Pongamos como primer ejemplo la tienda conocida como Conasupo, que fué creada, supuestamente, para que los consumidores pudieran adquirir los productos de primera mano, es decir del productor al consumidor, eliminando así a los revendedores reduciendo de esta manera el precio considerablemente.

Pero en la realidad los precios de los productos eran similares y en los básicos había constantemente un desabasto así como la calidad ínfima de los mismos, creando un mundo de corruptelas, por todos sabido, en donde sólo por mencionar el más escandaloso, tomaremos el caso de la leche radioactiva procedente de Irlanda y comprada a un precio ridículo, para luego ser industrializada y sacada a la venta a los clientes de los que siempre se ha abusado: los trabajadores de salario mínimo.

Por poner otro ejemplo, hablaremos del llamado abono de transporte, que cuando comenzó a expedirse, podía utilizarse en autobuses, trolebuses y metro, tiempo después se

quitó a los primeros de la lista, posteriormente subió de precio, hasta que se eliminó, dando paso a las planillas que fueron más caras y solo se podían, como hasta la fecha, utilizar en el metro.

Daremos cabida a una nota escrita por el Señor Jorge Ramos Avalos quien valientemente habla de algunas de las cuentas secretas que el presidente maneja sin tener que estar obligado a justificar en público, uno de estos es el llamado Ramo 23 del Presupuesto del País.

Nos preguntamos porqué ésta parte del presupuesto nacional es secreta y no publicada, tomando en cuenta que su noble fin es crear un programa de salarios cuyo objetivo es proteger el poder adquisitivo de los trabajadores. A la fecha nadie sabe qué destino tiene ya que el año pasado (1996), fué de 19 mil millones de pesos, (2 mil 375 millones de dólares).¹²⁷

Por último sería importante que los legisladores tomaran en cuenta realizar un Proyecto de Ley, donde se informe y publique transparentemente el destino de los recursos, en concordancia al objetivo de equidad y justicia social.

¹²⁷ Cfr. Reforma, Año 4, Número 1201, Sección A, "¿Cuánto dinero tiene señor Presidente?", por Ramos Avalos, Jorge, 23 de marzo 1997, México, pág. 16-A.

CONCLUSIONES

- I. Las políticas económicas desde 1904, cuando el dólar valía 2.00 pesos mexicanos, han fracasado, tomando como salida falsa las innumerables devaluaciones de la moneda, lo que ha causado la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo del trabajador, sin tener hasta la fecha, recuperación ni siquiera en una ínfima cifra.

- II. El artículo 123 fracción VI que describe lo que debería ser el salario mínimo, en la práctica, no cubre ni siquiera las expectativas alimentarias, mucho menos las de transporte, ropa y calzado, renta, salud y recreación.

- III. Las alzas de precios a los básicos nulificaron los recientes aumentos salariales, como ha pasado en los últimos veinte años, a pesar de que estos están diseñados para ser suficiente en la compra de canasta básica y aún más.

- IV. El proceso para la fijación del salario mínimo, se basa en una canasta básica ficticia y que no se expende en ningún establecimiento conocido.

- V. La canasta básica que contiene únicamente alimentos cuesta más de dos y medio salarios mínimos, por lo tanto, estamos muy lejos de alcanzar la meta que la ley consagra.

- VI. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no cumple con su función de establecer un salario mínimo de acuerdo a la realidad económica, ni de acuerdo al espíritu del legislador que se expresa en el ya mencionado artículo 90.
- VII. En el proceso de fijación de salarios mínimos, únicamente se atienden factores políticos y no económicos del país.
- VIII. El salario mínimo debería ser único y para toda la República, sin tomarse en cuenta zonas geográficas, pues ni aún el más elevado alcanza en realidad para satisfacer las necesidades alimentarias en la zona geográfica en que es menor.
- IX. Se requiere la administración, vigilada y publicada del destino del llamado Ramo 23 del Presupuesto del País que existe para la creación de un programa de salarios cuyo objetivo es proteger el poder adquisitivo.
- X. Es necesario otorgar la facultad a la O.I.T. para hacer un estudio autónomo de las Comisiones Tripartitas y, a su juicio, emita los salarios mínimos que deberían regir de acuerdo a las condiciones de cada nación miembro y compararlos con los de dicha Comisión, realizando también estadísticas, de por lo menos, los últimos veinte años sobre el poder adquisitivo, así como tablas de comparación entre ellos.

XI. Se requiere por último que, en base a esta evaluación, la Organización de Naciones Unidas; revestida con su jerarquía de organismo primario, emita una certificación de la lucha contra la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

BIBLIOGRAFIA

1. BAEZ Antonio, Martín, La Constitución de 1917 y la Economía Mexicana, Cultura, México, s/f.
2. BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Alfa, Argentina 1953.
3. BORRELL Navarro, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Sista, México 1988.
4. BRICEÑO Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985.
5. BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, tercera edición, Porrúa, México 1961.
6. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Derecho Individual del Trabajo, Tomo II, tercera edición, Heliasta, Argentina 1988.
7. CANTON Moller, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, segunda edición, Pac, México 1988.
8. CASTAÑEDA Batres, Oscar, Documentos para la Historia del México independiente. 1876-1938. Revolución Mexicana y Constitución de 1917, segunda edición, Porrúa, México 1988.
9. CASTORENA, Jesús J., Manual de Derecho Obrero, sexta edición, Composición tipográfica para offset, "Ale", México 1984.
10. CAVAZOS Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, octava edición, México 1994.
11. COLMENARES, David y otros, La Devaluación de 1982, segunda edición, Terranova, México 1982.
12. Coordinación del Programa Foro Laboral de Programas Internos de Bienestar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Editorial Popular de los Trabajadores, Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1981.
13. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, quinta edición, Porrúa, México 1994.

14. DAVALOS, José, Tópicos Laborales, tercera edición, Porrúa, México 1992.
15. DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, séptima edición, Porrúa, México 1991.
16. DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, octava edición, Porrúa, México 1994.
17. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimosegunda edición, Porrúa, México 1990.
18. DE LA CUEVA, Mario, EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, séptima edición, Porrúa, México 1993.
19. HART, Jhon M., El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana, 1860-1931, tercera edición, Siglo XXI, México 1988.
20. KROTOCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Depalma, Argentina 1955.
21. LABASTIDA, Horacio, Documentos para la Historia del México Independiente 1823-1877, Reforma y República Restaurada 1823-1877, segunda edición, Porrúa, México 1988.
22. LABASTIDA, Horacio, Documentos para la Historia del México Independiente 1876-1938, Revolución Mexicana y Constitución de 1917, segunda edición, Porrúa, México 1988.
23. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, vigésimosexta edición, Porrúa, México 1976.
24. Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, 1919-1984, Bélgica 1985.
25. Organización Internacional del Trabajo, OIT Informa, América Latina y el Caribe, Panorama Laboral '96, Ginebra 1996.
26. RAMÍREZ Fonseca, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Pac, México 1992.
27. RAMÍREZ Fonseca, Francisco, La Prima de Antigüedad, Pac, México 1980.

28. RAMOS, Eusebio, Tapia Ortega, Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pac, México 1986.
29. Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos, México 1968.
30. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Litrográfica Torres y Rosas, México 1981.
31. TENA Ramírez, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1994, Décimoctava edición, Porrúa, México 1994.
32. TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México 1981.

OTRAS FUENTES

1. ABELEDO-Perrot, Garrone, José Alberto, Diccionario Jurídico, Tomo III, Argentina 1987.
2. ALTAMIRA y Crevea, Rafael, Diccionario Castellano de Palabras Jurídicas y Técnicas tomadas de la Legislación Indiana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México 1987.
3. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, vigésima edición, Heliasta, Argentina 1986.
4. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, vigésimoprimer edición, Heliasta, Argentina 1989.
5. COUTURE, Eduardo J., Vocabulario Jurídico, quinta reimposición, Depalma, Argentina 1993.
6. Diario El Universal, Año LXXX, Número 2858, Tomo CCCXVI, Sección Financiera, "Incrementan el 12% los mínimos, la tortilla en el D.F. 27%" por Pedro Mentado y Rodolfo Benitez, 23 de marzo de 1996, México.

7. Diario El Universal, Año LXXX, Número 2860, Tomo CCCXVI, Sección Financiera, "Nace el nuevo salario rebasado por los precios", por Pedro Contreras, 25 de marzo de 1996, México.
8. Diario La Prensa, Año LXVII, Número 24687, "Grave baja del nivel de vida", Reportaje especial, 19 de febrero de 1996, México.
9. Diario La Prensa, Año LXVII, Número 24708, "De menos tres años de crecimiento para compensar pérdida de empleos", Reportaje especial, 11 de marzo de 1996, México.
10. Diario Reforma, Año 4, Número 1201, Sección A, "¿Cuánto dinero tiene señor Presidente?", por Ramos Avalos, Jorge, 23 de marzo de 1997, México.
11. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXIV, Driskill, Argentina 1981.
12. FERNANDEZ de León, Gonzalo, Diccionario Jurídico, Tomo IV, tercera edición, Contabilidad Moderna, Argentina 1972.
13. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, segunda edición, Porrúa, México 1988.
14. RUBINSTEIN, Santiago J., Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Argentina 1983.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, centésimotreceava edición, México 1996.
2. Ley del Seguro Social y Reglamentos, vigésima edición, Equus, México 1995.
3. Ley Federal del Trabajo actualizada, México 1995.