

431
25

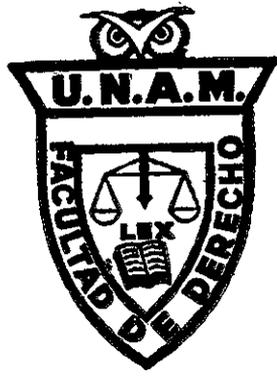


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

INCONVENIENCIA 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
ROGELIO RAMIREZ MARTINEZ



México, D. F.

0273740 1999

TESIS CON
ALLA LE CRIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 mis padres, que con sus
esfuerzos y sus orientaciones me dieron
fuerza para el estudio.*

*A mis abuelos maternos, que
siempre me persuadieron de firmeza y
honestidad.*

*A mi esposa Patricia y a mis
hijos Diego y Eliot, por su paciencia y
estímulo.*

*A todos mis hermanos, que
siempre me ofrecieron todo tipo de
apoyo.*

*A todos mis parientes y
amigos.*

*A la Universidad Nacional
Autónoma de México, por haberme
permitido lograr mi meta.*

*A mi asesora Lilia, por su tiempo y
su orientación para el logro del presente
trabajo.*

A todos, gracias.

INCONVENIENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

1. RELACIÓN DE TRABAJO.	1
1.1. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	4
1.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	6
1.3. CONTRATO DE TRABAJO.	7
1.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	10
1.5. TRABAJADOR.	10
1.6. PATRÓN.	12
1.7. INTERMEDIARIO.	14
1.8. SALARIO.	17
1.9. TIPOS DE SALARIO.	20
1.10. SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO.	21
1.11. SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.	21
1.12. SALARIO A PRECIO ALZADO.	22
1.13. SALARIO REMUNERADOR.	23
1.14. SALARIO POR COMISIÓN.	24
1.15. SALARIO MÍNIMO.	25
1.16. SALARIO MÍNIMO GENERAL.	27
1.17. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.	28
1.18. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.	29

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL SALARIO EN MÉXICO

2. ETAPA COLONIAL	33
2.1. LOS SALARIOS EN LOS PRIMEROS AÑOS DEL MÉXICO INDEPENDIENTE.....	40
2.2. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RÍO BLANCO.....	48
2.3. EL PROGRAMA DEL PARTIDO LIBERAL	57
2.4. LEGISLACIÓN PRECONSTITUCIONAL	59
2.5. LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917.....	62

CAPÍTULO TERCERO

EL SALARIO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL

3. EL SALARIO SEGÚN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.....	65
3.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970	71
3.2.- JURISPRUDENCIA.....	81

CAPÍTULO CUARTO

LA INCONVENIENCIA DEL SALARIO MÍNIMO

4. LA INSUFICIENCIA DEL SALARIO MÍNIMO.....	96
4.1. LA EVOLUCIÓN DEL SALARIO.....	102
4.2. LA EQUIDAD DEL SALARIO.....	114
4.3. EL SALARIO Y NUESTRA REALIDAD.....	117
4.4. EL SALARIO Y NUESTRA ECONOMÍA MEXICANA	119
4.5. ANÁLISIS DEL SALARIO MÍNIMO.....	123
4.6. CONVENIENCIA E INCONVENIENCIA DE LA EXISTENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO.....	129

CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFÍA	137
ANEXOS	143

INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos principales del presente trabajo es el de promover la concientización del patrón del valor del salario para el trabajador, el cual le permita realizarse como ser humano y tener un desarrollo personal, su particular engrandecimiento, el de su familia y por ende el de la sociedad

El salario mínimo es el objeto central del presente trabajo, por la gran importancia que éste representa para el desarrollo del ser humano, lo analizamos, tanto su evolución a través del tiempo, así como las circunstancias que llevan a su determinación; su evolución y problemática en la actualidad, y que se ha convertido en una gran ilusión inalcanzable para el trabajador, ya que como lo analizamos y explicamos en el presente trabajo, no ha logrado avances fructíferos para la gran mayoría de asalariados de nuestro país.

Para un entendimiento claro consideramos señalar los conceptos jurídicos esenciales tales como: trabajador, salario mínimo, relación de trabajo, patrón, contrato individual de trabajo, salario general, salario profesional y otros.

En el segundo capítulo consideramos señalar la evolución del salario a través de sus antecedentes tomando en cuenta la dinámica y avances de las realidades económicas y sociales de cada época de nuestra historia

En el tercer capítulo se establece concretamente lo jurídico que hasta la fecha nos rige, es decir, toda la normatividad vigente aplicable al tema del salario desde nuestra Carta Magna hasta normas reglamentarias y jurisprudencia.

En el cuarto capítulo analizamos la inconveniencia de la fijación del salario mínimo en el derecho mexicano a través de la historia de nuestro país, cuáles han sido las causas principales de la inconveniencia desde un punto de vista jurídico, económico, así como lo político, que lejos de beneficiar al trabajador, lo perjudica

CAPÍTULO I

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

1. Relación de trabajo.

Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de ambos entre sí, constituyen relaciones de trabajo llamadas así por la doctrina y la legislación laboral.

En Alemania en 1935 Wolfgang Sibert para combatir la teoría contractual estableció que la relación de trabajo consistía en la incorporación del trabajador a la empresa de donde se deriva la prestación de servicios y el pago del salario.¹

Desde sus antecedentes, se despliega una amplia discusión acerca del contrato y de la relación de trabajo que desemboca todo en una protección en forma general para el trabajador

El maestro De la Cueva nos dice: "la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo..."²

Pensamos que la idea del nacimiento de la relación de trabajo se da desde el momento que el trabajador ejecuta subordinadamente la actividad física y personal para la

¹ Cfr. TUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición Porrúa. México. 1981. p. 278.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décimo Tercera Edición Porrúa. México. 1993. p. 187.

que fue designado, aun cuando no se hubiere llevado a cabo un contrato individual de trabajo con las formalidades de la ley laboral

Para complementar la idea anterior señalamos tambien que hasta el presente, las obligaciones y derechos para las partes de la relación laboral nacen desde el momento en que el trabajador realiza sus actividades, o bien, que no se verá afectado en sus derechos laborales

Para Nikischi, "la fuente de la relación de trabajo normalmente es el contrato, pero esa relación generada así no desarrolla a la relación de trabajo en su total contenido, sino que es necesaria la incorporación del trabajador a la empresa para que surta su plenitud. La generación de la estructura de la relación de trabajo para el mencionado autor tiene dos momentos, en una primera etapa, nace precisamente como relación obligacional, en virtud de la cual el trabajador se obliga a incorporarse a la empresa y el patrón a recibirlo y, en una segunda fase, una vez incorporado el trabajador a la empresa se transforma en una relación de trabajo personal.. " ³

Consideramos que independientemente del término que se utilice, se tiene que librar una batalla por la defensa de los efectos jurídicos que como consecuencia derivan de la relación de trabajo, deberá entenderse que todo deriva en una protección jurídica total hacia el trabajador, respecto del trabajo que éste desempeñe

Mario de la Cueva señala que a esa situación objetiva se le da el nombre de relación de trabajo, y que produce efectos que provienen fundamentalmente de la ley, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley, y de sus normas supletorias, ya que éstos contienen ordenamientos con beneficios mínimos, siempre que es posible que se establezcan prestaciones más elevadas, y añade que para que se consti-

³ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México 1976. p. 53.

tuya una relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades, en la empresa donde rige un contrato colectivo de trabajo con cláusula de ingreso en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aun en contra de la voluntad del patrón en casos específicos. Es una ficción jurídica la que se trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo de trabajo con cláusula de ingreso ⁴

Invariablemente de que la relación de trabajo sea creada por un acuerdo de voluntades, los fines que persigue el derecho colectivo en cuanto a la relación de trabajo es lograr mejores prestaciones en beneficio del trabajador, y respecto de la cláusula de ingreso que le otorga al sindicato la facultad para admitir a los trabajadores, se da en relación a la protección de mismo sindicato, y es en donde se manifiesta más claramente la exclusión de la voluntad del patrón.

Algunos tratadistas, en una u otra forma, coinciden en que incorporado el trabajador a la empresa se crea la relación de trabajo, a la cual le son aplicables todas las normas vigentes.

La relación de trabajo, la ley vigente la establece en su artículo 20 que señala en su primer párrafo:

“Se entiende por relación de trabajo cualesquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”

⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pp 187 a 190.

1.1. Duración de la Relación de Trabajo.

El proyecto constitucional de Venustiano Carranza del 1° de diciembre de 1916 señalaba en el quinto párrafo del artículo 5° que “ . el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles ”

El diputado constituyente Pastrana Jaimes dice que “ . en un capítulo donde se trata de garantías constitucionales; hacer que los trabajadores tengan ésta obligación de trabajar un año, los diputados, Del Castillo y Pastrana establecieron perfectamente bien la diferencia entre duración de un contrato y duración de una obligación, que dice; los trabajadores pueden firmar un contrato por un año de plazo, pero no será ese año de duración de su obligación; el trabajador puede ir a trabajar un día, una semana o no puede ir a trabajar, pero en todo caso será responsable sólo se los daños y perjuicios, pero no es posible que se obligue para que vaya por la fuerza a trabajar por el tiempo que se haya contratado, esto tenía una significación en la vida práctica, se le daba una interpretación, previendo que en los campos, en las haciendas, los patrones van a obligar a los trabajadores a que estén trabajando forzosamente un año, y esto es sencillamente absurdo, continua señalando el diputado, que la honorable comisión equivocó la redacción de su artículo y así lo entendieron en la misma exposición de motivos, o bien que se limite a un año el contrato de trabajo, cuestiones que son completamente distintas y contrarias a lo que se ha querido decir en el proyecto constitucional.”⁵

Considero que con independencia de lo expuesto anteriormente, el comentado proyecto constitucional siendo se carácter social no podría ser una obligación al trabajador, ya que éste se vería explotado por el patrón que exigiría el cumplimiento del año de

⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual de Trabajo. Harla. México. 1985. pp. 168,169

trabajo, aun a costa de bajos salarios, y en condiciones laborales pesimas que estarían en perjuicio del trabajador como ser humano y como persona

Algunos diputados al respecto que no aceptaron la obligación en el trabajo; ni por un año, ni por un día, ni por un momento porque no consideran que consecuentemente en un artículo en que dejamos la libertad al ciudadano para que pueda dedicarse a lo mejor que le acomode, vengamos luego a crearle la obligación ineludible de permanecer forzosamente determinado tiempo en determinado servicio.⁶

La relación de trabajo por tiempo determinado es sin duda una idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar no sólo su inicio, sino el momento en que habrá de terminar. Los patrones, en la codificación laboral lucharon por establecer esta limitación, pero los trabajadores hicieron ver la necesidad de que la relación de trabajo fuera indeterminada y sólo como excepción se limitara su duración.⁷

Nosotros entendemos muy claramente que cualquier tipo de trabajo en que se fije un tiempo determinado, se crearía la inseguridad del trabajador y el patrón de una manera muy fácil deslindaría responsabilidad al respecto, es decir, dejando a su albedrío la seguridad del mismo trabajador.

A efecto de lo anterior la ley vigente en el artículo 37 condiciona la determinación del tiempo a la exigencia de la naturaleza del trabajo que se va a prestar, a la situación temporal de otro trabajador y a los demás casos previstos por la ley

Para la duración de las relaciones de trabajo la ley en su artículo 35 señala. Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o por tiempo determinado o por tiempo inde-

⁶ Cfr. *Idem*.

⁷ Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual de Trabajo. Ob. Cit. p. 175.

terminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

1.2. Elementos de la Relación de Trabajo.

Los elementos de la relación de trabajo son: el trabajador y el patrón, una prestación de trabajo, que implica que puede ser el servicio personal y subordinado, y el salario.

El maestro De Buen los califica de la siguiente manera: elementos subjetivos, trabajador y patrón, y elementos objetivos, la prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario

Para el profesor Muñoz Ramón Roberto “... estima que los trabajadores y patrones, no forman parte integrante de la relación de trabajo, señala que la relación jurídica, y por lo tanto la relación de trabajo no consiste en los sujetos enlazados trabajadores y patrones, sino en los derechos y deberes de prestar el trabajo, derecho a una jornada de trabajo limitada, derecho a descansar, derecho a recibir el salario, deber de lealtad recíproca.”⁸

Para nosotros, los términos o elementos que señalen para dar pauta al nacimiento de la relación de trabajo en nada obstaculizan ésta, todo esto, porque desde el momento en que el trabajador se hace presente en el lugar de trabajo, y ejecuta físicamente la actividad para la que fue designado, obtiene las prestaciones laborales, independientemente de que se manejen diversos criterios, los cuales en lo más mínimo lo perjudican en sus derechos, y el patrón tendrá que cumplir con sus obligaciones laborales establecidas legalmente.

⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto Derecho del Trabajo Ob. Cit. pp. 44-45.

1.3. Contrato de Trabajo.

Dijimos que el derecho laboral apareció como la última rama que se desprendió del tronco secular del derecho y se mencionó que los asuntos de trabajo fueron resueltos dentro de los conceptos civilistas, considerando esa relación como alquiler. Las características apuntadas explican el que, al nacimiento del Derecho Laboral, los juristas entendieron sus instituciones dentro de aquellas doctrinas e inclusive, en materia de terminología, recurrieron también a los nombres usuales entre juristas para designar a las instituciones nacientes, vieron que entre el patrón y el trabajador hay un acuerdo de voluntades para que uno preste un servicio y otro lo dirija y le pague una retribución.

Este acuerdo constituye lo que tradicionalmente se ha designado como convenio, y como el convenio, dentro del Derecho Civil, se traduce en uno o varios contratos, en el Derecho del Trabajo se designó con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de éste.

La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito a aun supuesto.

El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio.

“...Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de arrendamiento, ya el de compra-venta, otros lo asimilaron al contrato de sociedad o al mandato, pero esos esfuerzos en los que se ha acumulado grandes energías y largos capítulos en las obras de Derecho, resultaron un tanto infructuosos, puesto que nos encontramos en presencia de nuevos fenómenos,

de nuevas instituciones que debemos analizar y estudiar con un espíritu amplio. No se trata aquí de los principios generales que forman todas las ramas del Derecho, sino de las instituciones peculiares que en cada una de ellas van apareciendo, por esto desprendemos que el contrato de trabajo no es mandato, compra-venta, ni arrendamiento, lisa y llanamente, es un contrato de trabajo.”⁹

Independientemente de que se haya hecho una clasificación de contratos, comparándolos con el trabajo se busca la defensa de los derechos de los trabajadores por ser más débil frente al patrón.

Los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología y denominaba contrato al acuerdo de voluntades que surgen entre un patrón y un trabajador. La expresión no era la más feliz, pero su uso universal vino a darle un pleno uso, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual.

Así vemos que en materia de salario mínimo, de duración de jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen libertad para convenir tales extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales, es nula.

Posiblemente las limitaciones señaladas anteriormente y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se

⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Porrúa. México. 1990. pp. 29-30.

deriven de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores

“... Se pretende por los partidarios de la doctrina que la relación de trabajo también llamada de la incorporación y que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y para el mismo trabajador, siendo intrascendente que hubieran celebrado contrato o no, no estamos de acuerdo con esta doctrina, porque independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, el trabajador sigue siendo un hombre libre que debe expresar su consentimiento de vincularse con un patrón y puede, si así lo convienen ambos, incluir prestaciones superiores a las legales o las del contrato colectivo que rija la empresa.”¹⁰

Los trabajadores y patronos podrán convenir por encima de lo mínimo señalado en nuestra ley laboral y nunca por debajo de ésta, independientemente de la forma en que adquieren sus derechos, ya sea por el sólo hecho de iniciar con sus actos concretos de trabajo, o aún sin existir un contrato individual de trabajo o con la existencia de éste.

“... La esencia del contractualismo en el derecho del trabajo, radica en la afirmación de que el vínculo que se establece entre el trabajador y el patrón estará necesariamente originada por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o aún supuesto .”¹¹

Opinamos que una vez que está implícito el acuerdo de voluntades en el contractualismo se tendrá que respetar y otorgar para el trabajador los mínimos establecidos en la ley laboral, aunque el patrón y el trabajador podrán acordar mejoras sobre lo establecido en la norma laboral, en base a el acuerdo de voluntades.

¹⁰ *Ibidem.* pp. 30-31.

¹¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Tercera Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1990. p. 108.

1.4. Sujetos de la Relación de Trabajo.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros constituye la subsistencia de las comunidades humanas, es de él y para él de donde nace el derecho.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son los trabajadores y los patrones, pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patrones existen algunos otros conceptos que es indispensable considerar y que haremos en apartados posteriores con un análisis más concreto en cada uno de ellos con sus respectivos temas

1.5 Trabajador.

El derecho laboral protege la actividad del hombre, ya que sus normas y principios presuponen la presencia humana; son tales que no se conciben sino en función de la persona física, de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre es el eje en torno al cual gira el estatuto laboral ¹²

Consideramos que los movimientos en general de una sociedad se da en torno al hombre como parte fundamental e importante de ésta, y no podría excluirse que se alejara del derecho laboral, aquí en donde como parte importante de un binomio interpersonal, lo configura el trabajador por una parte, binomio que es uno de los principales sustentos en toda sociedad, en cuanto a lo economía, lo político y social, también en cuanto a lo laboral

¹² Cfr. DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. pp. 154

No todas las personas físicas que prestan sus servicios son trabajadores. De ahí que el derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto.

Las leyes laborales han definido al trabajador, y la ley de 1931 en su artículo 3° señalaba que el trabajador “es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo” La ley vigente lo define como “la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Es evidente que estas definiciones no comprenden a todos los trabajadores, sino a los asalariados. La definición de la ley de 1931 adolecía del defecto de hablar en general de persona, sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de trabajadores manuales o de trabajadores intelectuales ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo.

La definición de la ley actual, más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de persona moral, y no de un concepto más técnico de persona jurídica, que contenía la iniciativa presidencial.

En el artículo 17 de la ley laboral de 1931, se definía al trabajador y se destacaba que la prestación del servicio habría de ser personal; la misma cualidad se menciona en el artículo 8° de la ley laboral vigente, que se refiere al trabajo personal subordinado.

Néstor de Buen afirma que lo fundamental de esta característica se pone de ma-

nifiesto cuando se trata de determinar si es laboral o no una relación determinada, al grado de que si el supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios y que lo hace por conducto de otra persona, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene la naturaleza laboral, sin embargo, sigue creyendo este jurista en la condición personal esencial de la relación de trabajo. Esto significa en realidad que el trabajador debe prestar los servicios por sí mismo, sin perjuicio de que, eventualmente, se haga auxiliar por otros trabajadores ¹³

Opinamos que corresponde única y exclusivamente la prestación de servicios a la persona física, como parte fundamental e indispensable en la que recae parte del derecho laboral, y del que se derivan derechos sustanciales y vitales para la subsistencia del trabajador.

1.6. Patrón.

La palabra patrón deriva del latín *pater omnis*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto de otras, el padre de familia para sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos

“... La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, circunstancias que con el tiempo se desvirtuaron, hasta llegar a considerar al patrono, como explotador de servicios..” ¹⁴

Aun cuando raíces existentes hayan tenido las mejores ideas de nobleza, en cuanto al término para definir al patrón, es bien sabido que desde la existencia de éste en

¹³ Cfr. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición. Porrúa. México 1991. pp. 468 y 469.

¹⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ob. Cit p. 154.

la historia y hasta la fecha, siempre se le ha considerado como enemigo y oponente del trabajador, y que se ha expresado esto en varias y constantes luchas para buscar el equilibrio

Recurriendo a la terminología, el patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre varias, de acreedor del trabajo, empleador, patrono, patrón, principal, dador del trabajo, dador de empleo, empresario, lo cual sucede en la doctrina y en la legislación.

De los anteriores términos, los más utilizados son de patrón y empresario, porque presentan menos objeciones técnicas.

De acuerdo con la doctrina se entiende por patrón o empresario aquella parte que en la relación laboral recibe prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios, con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo

El nuevo concepto introduce la novedad al señalar que la utilización de trabajadores, e incluso el siempre beneficio recibido por la prestación de servicios, genera derechos y obligaciones, tanto para el patrón y para el trabajador.

La ley laboral vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra utilizar, éste término traduce la idea de usar con beneficio lo que permitiría entender que la relación de trabajo depende del aspecto económico directo que reporte interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

“... Patrón es la persona física o moral que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores, si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del tra-

bajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquéllos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que un gerente de una empresa ”¹⁵

El patrón tendrá bajo sus órdenes a los trabajadores que contrate, independientemente del rango que éstos tengan, de ahí que los utilizará para el desarrollo de su empresa exigiéndoles o presionándoles para que realicen funciones que no les corresponden, aun por encima de la Ley, todo esto se da en la práctica con los trabajadores

Respecto al concepto de patrón, diremos que le corresponde ocupar la otra parte en el contrato de trabajo o de la relación laboral

La ley laboral vigente establece en su artículo 10°. “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, si el trabajador, conforme a la costumbre o a lo pactado, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.”

1.7. Intermediario.

Al intermediario también se le conoce como enganchador, pues él interviene en la contratación de los trabajadores para que presten sus servicios a un tercero y normalmente desaparece.

“La intermediación ha sido una de las actividades más nobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una canti-

¹⁵ *Idem.*

dad mayor, el traficante que sin alguna inversión obtiene una fácil y elevada plusvalía ¹⁶

Opinamos que el intermediarismo se da en base a que el hombre siempre ha tratado de sacar ventaja y provecho de sus semejantes, sin ningún miramiento y hoy, en el mundo de la economía y de la alta producción de bienes de consumo, se facilita y se generaliza el intermediarismo, principalmente en aquellos países en donde las industrias no producen dichos bienes, que se necesitan para su población; es entonces cuando se realiza el intermediarismo, que como consecuencia, creemos que se refleja en el ámbito laboral forzosamente.

La fracción XXV del apartado A del artículo 123 constitucional expresa que “El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuita para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular ”

El mismo concepto está expresado en el artículo 14° fracción II de la ley laboral vigente, que establece: “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.”

Conforme a lo expuesto en los párrafos anteriores, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. A este respecto, se tomarán en consideración las diferencias de los salarios mínimos de la respectiva área geográfica de aplicación en donde se encuentra instalada la empresa y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario, prestarán su trabajo en las mismas condiciones y tendrán los mismos derechos que co-

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 160.

rrespondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en las empresas beneficiarias

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

La intermediación es anterior al nacimiento de la relación laboral, consiste en que una empresa conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar a determinada empresa o establecimiento, es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada, sino que realiza las actividades entre las denominaciones que se le asignan están las de enganchador o de celestina

En el dictamen formulado por la comisión designada por la Cámara de Diputados se indica que precisa la solidaridad del intermediario con la persona que se beneficia con las obras o servicios para garantizar los derechos de los trabajadores que, sin este nuevo concepto, podrían quedar desprotegidos. Se estimó que con tal redacción quedarían a salvo los derechos de los trabajadores frente a empresas carentes de recursos que de hecho no sólo son insolventes sino, además, irresponsables

Se ha pretendido dar solución a un problema que ha provocado muchas dificultades, pues en ocasiones algunos patrones, indebidamente, se han valido de interpósitas personas simulando que tienen el carácter de contratista, para obtener servicios que pagan con salarios inferiores a los de su propia empresa y negarles las prestaciones adicionales correspondientes y, de esta forma, evadir su responsabilidad laboral

A diferencia de la forma como había tratado este punto la ley derogada, pero

prosiguiendo el mismo propósito, el legislador dispone ahora que, si alguna persona que aparentemente actúa con intermediario no dispone de elementos propios, se entiende que en realidad es intermediario, pero a contrario sensu, si dicha persona dispone de tales elementos propios suficiente, no tendrá el carácter de intermediario, sino de patrón.

El artículo 15 de la Ley Laboral fracción I, ordena que el beneficiario de las obras o servicios será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores, cuando el supuesto contratista carezca de elementos propios para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, creemos que delimita la responsabilidad de un verdadero intermediario

La Ley Federal del Trabajo establece además otra serie de requisitos tratándose de intermediarios, cuando dispone que las personas que los utilicen para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la propia ley y de los servicios prestados

También otorga a los trabajadores así contratados el derecho de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento.

1.8. Salario.

Etimológicamente el término salario viene del vocablo latín *salarium*, que significa sal, debido a que por costumbre se pagaba una cantidad fija de ese producto a los domésticos.¹⁷

¹⁷ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. El Gráfico Argentina. 1949. p. 536.

Nosotros estimamos que con independencia de la naturaleza etimológica del vocablo *salarium* y de su significado, a través de la historia el hombre siempre ha recibido por la aplicación de su fuerza de trabajo una contraprestación, ya sea en especie o de manera monetaria, para la subsistencia y manutención tanto de él como de una familia si la tuviere, marcándose así desde entonces la diferencia y la lucha entre poseedores de los medios de producción y los asalariados.

Históricamente siempre ha existido la retribución al desempeño del trabajo, aun cuando no siempre fue remunerado en dinero, así por ejemplo, los esclavos percibían por la ejecución de su trabajo, alimentos y alojamiento, e incluso en diversas épocas y lugares podían adquirir bienes y comprar su libertad

Se menciona muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario, el término debe ser distinto porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, pero cuando ésta es entregada a otro y la salud y la vida encuentran el aseguramiento en el derecho del trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, porque es un elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

El salario debe satisfacer con amplitud generosa, las necesidades de toda índole del trabajador y de su familia. Sobre este tema son realmente hermosos los textos mexicanos; es doloroso el olvido de la Declaración de los Derechos de Hombre, de la Constitución de 1857, que si no es la primera, si es una de las más bellas de la historia, por eso lleva con orgullo el título de la hermana mayor de la Declaración de los Derechos Sociales contiene un párrafo inicial en su artículo 5º, que bien podría ser el primer verso de un poema sobre el salario, que dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya que sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, tampoco puede

autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro ”

Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía, o como el alquiler del mismo

Precisamente ahora vamos a ocuparnos de la retribución a la que los legisladores aplican diversas expresiones que en realidad tienen la misma connotación como salario, sueldo jornal, retribución, expresiones éstas que los usos han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos

Independientemente de las formas de llamar al salario, creemos que es el objetivo primordial que persigue a través del intercambio de su fuerza de trabajo el trabajador, y será éste el interés y beneficio fundamental para que él y su familia adquieran todos los benefactores para el desarrollo de cualquier ser humano.

En la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera mejor a los principios de la justicia social, la batalla por el mejor concepto del salario fue una de las grandes, y que dejaron una honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo todo se habría perdido

En los artículos 82 y 84 de la Ley Laboral, se menciona el concepto nuevo del salario, y los elementos que lo integran “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajadores por su trabajo; y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

La nueva Ley Laboral confirmó en los artículos 82 y 84 la solución a la Ley de 1931 y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de

que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador por su trabajo, es parte integrante del salario

“ . En consecuencia, sin pretender ninguna exactitud, nos permite concluir este apartado diciendo que 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 forma de vida decorosa ” ¹⁸

Pensamos que el término y definición legal del salario, sin hacer una crítica puramente literal, sino en lo sustancial y real de lo que establece en el texto laboral vigente o la doctrina, no cumple con lo que en el fondo el Congreso Constituyente de 1917 quiso entregarle y dotar al trabajador de todas las mejoras posibles para que tuviera una vida digna y decorosa, y podemos pensar que en lo que respecta al salario como fin fundamental para el trabajador, se dará una lucha incesante por parte de éstos para conseguirlo y procurar incrementos hasta alcanzar la satisfacción de los benefactores.

1.9. Tipos de Salario.

Son las distintas maneras de ser de la retribución que se debe pagar al trabajadores por su trabajo.

Respecto a la determinación del salario, éste se fija entre las partes de común acuerdo, la ley enuncia cuatro supuestos que pueden servir de base: unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión y a precio alzado; a pesar de esta casuística legal, las partes tienen absoluta libertad para convenir en cualquier forma su determinación

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 297.

1.10. Salario por Unidad de Tiempo.

El salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo, es una de las dos principales formas del salario en el mundo capitalista

Existe una teoría bien planteada pero se desvanece en la realidad económica, puesto que para aplicar como medida la unidad de tiempo, tiene que tomarse en consideración la calidad y cantidad de tiempo que debe prestarse.

“... En el caso del salario por unidad de tiempo, se requiere una eficaz supervisión, ya que desgraciadamente el obrero, cediendo a las inclinaciones de la naturaleza humana hacia el menor esfuerzo, procura laborar sin el empeño necesario y, en ocasiones busca la forma de disminuir en su trabajo, para dejar algo pendiente y así el patrón se vea obligado a pedirle que lo realice en el tiempo extraordinario con doble pago...”¹⁹

Comentamos que se da una forma más, en donde el trabajador trata de allegarse mejores recursos económicos y volvemos a notar que el trabajador se manifiesta de alguna forma contra la paga salarial de manera descompensada, teniendo entonces que valerse de ciertas habilidades, que si no son muy saludables para la economía del patrón, no están prohibidas por la Ley Laboral.

1.11. Salario por Unidad de Obra.

El salario por unidad de obra ha sido objeto de diversas críticas en todos los tiempos: Adam Smith en su obra “La Riqueza de las Naciones” afirmó que es agotador y perturba la salud. Marx puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo

¹⁹ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob. Cit p 152.

El segundo párrafo del artículo 85 de la Ley Laboral vigente establece que “En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos”

Pese a que el artículo 83 de la Ley Laboral vigente enuncia cuatro supuestos que pueden servir de base en la fijación del salario, y sólo aclara el que se refiere a la unidad de obra y se olvida de las otras tres formas y que a la letra dice “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma”

Cuando el salario se fije 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, 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.

1.12. Salario a Precio Alzado.

Es aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

“.. Esta forma de salario, que cada día se usa menos por los inconvenientes que presenta y porque facilita aún más la explotación del trabajo, presenta caracteres de los salarios, por unidad de obra, y por unidad de tiempo, el primero porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar, el segundo porque la presentación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, de tal suerte que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar a cada una de ellas una cantidad equivalente al salario mínimo por lo menos.”²⁰

²⁰ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p 306.

Consideramos en cuanto a lo anterior que, como lo afirma la doctrina, éste tipo de salario mencionado a precio alzado es poco usual; debido a la problemática de la explotación que se deriva de éste, la Ley Laboral vigente no establece una definición al respecto, quizás por lo señalado al inicio del anterior párrafo, pero si fue de alguna manera puesto en práctica en el pasado, la Ley Laboral debió establecer una definición más concreta

También por el contrario el legislador propuso no ahondar al respecto, quizás no contemplaba que tuviera un futuro promisorio, el salario a precio alzado.

1.13. Salario Remunerador.

El salario remunerador, en el artículo Constitucional 123, en la fracción XXVII, inciso b, declara nulas las cláusulas de los contratos de trabajo que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: los artículos 5º, fracción VI, y el artículo 85, reprodujeron este principio. La nueva Ley Laboral lo mantiene en su reglamentación como uno de los de gran importancia de nuestro derecho positivo vigente.

La ley no definió el concepto, sino que según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las Juntas de cada caso concreto; porque la definición de un concepto de esta naturaleza es muy difícil, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que ocurran: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad.

Las Juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma profesión en las fábricas o de talleres del área geográfica en la que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes.

A falta de reglamentación, el intérprete debe aplicar los preceptos Constitucionales y legales según lo establece el artículo 17 de la Ley Laboral vigente, que dice. "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad "

Un salario puede no ser remunerador si el trabajo que se ejecuta por el operario se remunera generalmente con un salario mayor en la zona geográfica. Lo fatigoso del trabajo, las condiciones de inseguridad, las condiciones antihigiénicas, son otros tantos elementos que debe tomarse en cuenta para determinar el monto del salario remunerador

"... El campo de aplicación del salario remunerador es o puede ser, la región, el país, otros países extranjeros, profesionalmente los montos logrados o alcanzados en determinadas industrias o actividades." ²¹

Pensemos que el salario remunerador es una más de las necesidades y defensas que establece el legislador para el trabajador, una más de las formas de proteger y mejorar el salario que se procura para el trabajador en donde la intención es que éste no reciba un salario desproporcionado

1.14. Salario por Comisión.

El salario por comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, de ahí que se diga frecuentemente, y así ocurre en el artículo 286 de la Ley del Trabajo vigente,

²¹ CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero Sexta Edición. s.e. México, 1984. p. 132.

que dicho salario es una prima sobre el valor de la mercancía o servicios vendidos o colocados. El mencionado artículo señala. "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas"

En el salario por comisión es importante señalar el porcentaje que el trabajador recibirá por el trabajo realizado.

1.15. Salario Mínimo.

Es hasta una época reciente en que se hace sentir la fuerza de la intervención estatal, en la reglamentación de los salarios, lo cual constituye una medida proteccionista para los obreros

La Asamblea Constituyente de Querétaro definió al Salario Mínimo en la fracción II del artículo 123 Constitucional de la siguiente manera: "el que se considere suficiente atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolos como el jefe de familia "

La idea del salario mínimo no es considerar el nivel de vida actual de los trabajadores, sino como un principio dinámico que permite elevar los niveles de vida de los trabajadores a un grado que corresponda a la esencia y dignidad de la persona humana. Las reformas Constitucionales y legales de 1962 son el producto de un hondo sentido humano, de retorno a las ideas de la Declaración de Derechos Sociales y del propósito de llevar a los trabajadores el salario mínimo, tan necesitados de protección y Justicia Social.

De este conjunto de preocupaciones nació el concepto nuevo del salario mínimo, que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los sala-

rios mínimos profesionales, como dice la exposición de motivos de la reforma de 1962, se eleva sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo

Naciendo de lo anterior el concepto de Salario Mínimo de donde se derivan dos tipos de salario, el mínimo general y el mínimo profesional. La protección del salario mínimo se extiende a todos los trabajadores de la República, en tanto que los salarios mínimos varían en razón de las diferentes economías que se dan en las distintas regiones del país.²²

Pensamos que el establecimiento de varios tipos de salario se debe a los diversos niveles económicos que existen en México, y también por los incentivos que reciben los trabajadores en cuanto mejor preparados están, ya que debido al establecimiento de este tipo de salarios, los trabajadores tendrán alternativas para recibir mejoras económicas, en cuanto se superen técnica y profesionalmente.

Nuestra Constitución Política establece en materia salarial en sus fracciones VI, VII y otras del artículo 123 del apartado "A", los cuales fueron el fundamento de nuestra Ley Federal del Trabajo para crear normas reguladoras de los salarios mínimos en México, en su capítulo V, VI del título tercero.

A pesar de las reformas señaladas en materia laboral salarial, y tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo, todas ellas encaminadas a proteger a la clase trabajadora de los abusos de que siguen siendo víctimas de los patrones. No se ha logrado tal objetivo, satisfacer todos los derechos de los trabajadores.

Nuestra legislación laboral establece en el artículo 90 lo siguiente. "Salario Mínimo es la cantidad menor que deben recibir en efectivo el trabajador por los servicios

²² Cfr. DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.134.

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

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

Debido a la existencia de ciertos trabajos y a la modernización de la tecnología, los trabajadores necesitan de cierta capacitación, habilidad, estudios técnicos o profesionales; éstos últimos serán mejor remunerados y se aplicarán a esos subordinados, que al mismo tiempo significarán un estímulo para el trabajador y que procure capacitarse para la obtención de un mejor salario.

1.16. Salario Mínimo General.

Actualmente la fracción VI del artículo 123 de la Carta Magna contempla los salarios mínimos generales, los cuales se aplicarán en las áreas geográficas establecidas Mario de la Cueva señala: “... Ahora bien, si los salarios mínimos generales son la retribución menor que debe pagarse a un trabajador, lo que implica que expresan en forma inmediata y directa la idea pura del salario mínimo ..”²³

Consideramos que el hecho de tener una idea pura de salario mínimo, ya sea general o profesional, porque así lo establezca la Ley Laboral, no remedia en nada la insuficiencia que significa para el trabajador El segundo párrafo del procepto que nos ocupa dice: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, cultural y para proveer a

²³ *Idem*

la educación obligatoria de sus hijos. ” Estos fueron plasmados también en los artículos 90 y 91 de la Ley Federal del Trabajo

Los salarios mínimos generales son los que corresponden a los trabajadores más simples y se paga a los trabajadores que no saben hacer nada, esto es, a los que no tienen el conocimiento de un oficio o una profesión.

Por otra parte, el artículo 92 de la Ley Laboral señala el ámbito de aplicación de estos salarios. “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas que se determinen...” Para determinar estos salarios, se realizan estudios minuciosos, primeramente se busca la similitud de las diversas zonas de la República; en segundo término, que tanto en el aspecto geográfico como el económico, las condiciones de vida sean iguales o similares a fin de agrupar a todos estos municipios en una determinada área en la que se establezca un mismo salario

Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajos de las áreas geográficas en que se encuentra dividido el país, independientemente de las ramas de la industria, comercio, profesiones y trabajos especiales; y son fijados por las comisiones regionales correspondientes previa ratificación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que es la que en realidad los establece

1.17. Salario Mínimo Profesional.

Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios, o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

De la Cueva define al salario mínimo profesional como: “... 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 ”²⁴

Opinamos que, con bastante razón, se señala la exigencia de que el trabajador tenga conocimiento laboral superior por encima de los demás en cualquier rama determinada para poder exigir un salario con mejor retribución, y lograr en este caso el salario mínimo profesional, que aunque seguimos insistiendo que ni el salario señalado actualmente satisface las necesidades primordiales de un jefe de familia como señala el precepto Constitucional, ya que creemos que éste salario nace como consecuencia del desarrollo técnico del trabajo que requiere capacitación y destreza del mismo, y por ende el trabajador que cuenta con estas características, tenga que reclamar un salario que se encuentre por encima del salario mínimo general.

Los salarios mínimos profesionales establecidos en la fracción VI del artículo 123 Constitucional establece

“Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales ”

Estos salarios mínimos profesionales plantean como el principal problema para su eficaz funcionamiento, la necesidad de dominar lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajo que se establezcan

1.18. Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

El fundamento jurídico de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos lo establece nuestra Constitución Política en su artículo 123 apartado “A” fracción VI párrafo ter-

²⁴ *Ibidem.* p. 317.

cero, que dice . “Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considera indispensable para el mejor desempeño de sus funciones”

En la reforma del 16 de diciembre de 1987 impresiona por su volumen, pero quizá no tanto por su contenido ; su intención es llevar a la ley los efectos de la reforma constitucional, que va un poco más lejos, ya que aparece también la formulación de las comisiones consultivas de la Comisión Nacional, organizados a partir de la decisión del presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.²⁵

Consideramos que es la formulación de un centralismo de poder de decisión que ejerce el gobierno para controlar los salarios ya ni la Comisión Nacional ni las Comisiones Consultivas han resuelto la necesidad salarial y que sin embargo, sí controlan una regulación salarial en beneficio de los patrones

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará · con un Presidente, con un Consejo de Representantes ; con una Dirección Técnica.

El Consejo de Representantes se integrará :

I.- Con representación del gobierno, y compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno y de los asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social ;

II.- Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, lo hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en los trabajadores y patrones ; y

El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes :

I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones

²⁵ Cfr DE BUEN, Néstor Derecho del Trabajo Ob. Cit. p. 235.

IV Fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

La fijación de los salarios mínimos no solamente es un beneficio para los trabajadores, sino que también ratifica su misión magnífica, que es elevarse sobre los mínimos generales para una mejor aproximación a la justicia.²⁶

Entendemos que para lograr una justicia o llegar a aproximarse a ella es necesario que la determinación y fijación de los salarios mínimos se haga con una verdadera aproximación de las necesidades de los trabajadores y que tengan una retribución más real

La Dirección Técnica se integrará . Por un Director, por un Número de Asesores Técnicos, por un número igual de Asesores Técnicos Auxiliares

La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes

I.- Realizar estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas.

III.- Practicar investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de representantes pueda fijar los salarios mínimos

IV.- Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales

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

Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá

I.- Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar por lo menos

- a) La situación económica del país.
- b) Las variaciones en el costo de la vida por familia.
- c) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras sociales.

II.- Realizar estudios necesarios para determinar :

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de cada familia en el orden material, tales como habitación, menaje de la casa, alimentación, vestido y transporte, de

²⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob Cit. p 583.

carácter social y cultural, la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y las relacionadas con la educación de los hijos

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

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

Las Comisiones Consultivas, el Presidente de la Comisión Nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de éstas

Las Comisiones Consultivas se integrarán :

I.- Por un Presidente ;

II.- Con un número igual de representantes de trabajadores y de patrones no menor de tres ni mayor de cinco ;

III.- Con los asesores técnicos y especialistas que considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional ; y

IV.- Con un secretariado técnico.

“No aclara la ley la manera en que serán designados el presidente, los asesores técnicos y el secretario técnico de las comisiones consultivas, ni establece en dónde deberán constituirse dichas comisiones ”²⁷

Estamos conscientes del control estatal de la Comisión y de las partes integrantes de ésta y del manejo para la designación de las personas que dirigen y conforman la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, todo esto para tener un mejor control que perjudica a los trabajadores.

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente. Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen, puede ser por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social, y también a solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones, con previos requisitos

²⁷ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Ob Cit. p. 237.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL SALARIO

En este capítulo trataremos de establecer una parte de la historia y de la evolución en cuanto al salario mínimo, teniendo en cuenta varios puntos trascendentales en nuestra historia, partiendo de la época Colonial hasta la legislación Preconstitucional y señalando en varios puntos intermedios lo sucedido e importante del tema que nos ocupa

2. Etapa Colonial.

Durante la época colonial sobresalen las Leyes de Indias, ordenamientos jurídicos que buscaban proteger a los aborígenes americanos. En estas leyes encontramos disposiciones de mucho interés para el Derecho del Trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya.

Las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios, pero a fin de cuentas privó la idea de que estas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse

Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que era una creación de los conquistadores y que en realidad existía una gran desigualdad, entre ellos, en todos los aspectos: económico, político y legal entre el indio y el conquistador, y debido a esto, las leyes no tenían un carácter de obligatoriedad para los conquistadores y, por lo tanto, no eran respetadas.²⁸

²⁸ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo Ob. Cit. p. 53.

Se entendía que las Leyes de Indias eran impuestas por un país conquistador, que sometía a los nativos de una manera total, y por consiguiente, éstas no significaban una garantía para sus derechos, consideramos que estas leyes fueron creadas para suavizar las relaciones con los indígenas, para que éstos se aplicaran más al desempeño de sus labores y hacerles creer que se garantizaba trabajo y respeto, para encubrir un sometimiento por la vía pacífica

Parte integrante del régimen fue la reglamentación rigurosa de los oficios, por medio de las ordenanzas de trabajo

Con el crecimiento de la producción y el aumento de la competencia, debido a la destreza y habilidad de los indígenas, las corporaciones gremiales restringen la admisión de nuevos miembros, alargando plazos para el aprendizaje y exámenes de oficiales, haciendo más difícil alcanzar el título de maestro. Con la misma mentalidad feudal, las corporaciones tomaron medidas orientadas a impedir los nuevos procedimientos de producción y la importancia de productos elaborados, declarándose la lucha entre las corporaciones artesanales y los comerciantes

Señala el historiador Genaro V. Vázquez, citado por el Doctor Dávalos: “la legislación para las Indias, que entre las disposiciones contenidas, destacaban por su importancia las que se referían a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, que respondían a una motivación religiosa, el pago del séptimo día, la protección al salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y en presencia de un testigo de reconocida calidad moral, la protección a la maternidad, la protección en relación a labores insalubres, habitaciones higiénicas y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades ”²⁹

²⁹ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. pp. 24-25.

Estas disposiciones de Indias, como señalan los estudiosos, tenían contenido social y humano, a tal grado que gran número de ellas han sido adoptadas por legisladores de numerosos países, entre ellos se encuentra el nuestro.

En cuanto a sus disposiciones señaladas como laborales, nuestro derecho del trabajo adoptó estos principios adaptándolos a los derechos sociales, que hasta la fecha actual disfrutaban los trabajadores

Esta legislación no era perfecta, tenía sus deficiencias en sus disposiciones que tendían a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, pero que sin embargo eran medidas de misericordia, actos pios determinados por el remordimiento de la conciencia, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos en general, y que era cruel y llanamente explotada.

Dicha legislación creada de buena voluntad por los reyes, la realidad fue otra, en la práctica no funcionaron estas disposiciones por diferentes circunstancias, señaladas a continuación:

- a) Falta de sanciones suficientes intimidatorias en las mismas leyes que se aplicaban;
- b) Ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones;
- c) Confabulación de autoridades con los ricos y los encargados en la encomienda;
- d) Ignorancia de la ley en las provincias por la lejanía de éstas, que implicaban

una verdadera problemática,

- e) Pretender que las leyes elaboradas en la península fueran a tener efectiva aplicación en la Nueva España.

Todos estos motivos llevaron al fracaso estas disposiciones y, consecuentemente, los indígenas fueron objeto del esclavismo durante años.

Posteriormente, con el fracaso de la legislación de Indias, surgieron otras disposiciones tales como. el repartimiento, el trabajo por jornal, los obrajes y el taller de los gremios; todas estaban encaminadas a evitar los abusos y explotación de los indios por parte de los conquistadores o colonos, pero éstos siempre se las ingeniaban para someter al indígena.

La disposición de peonaje fue una de las más benéficas para los conquistadores. consistía en que acudían voluntariamente a las haciendas para ofrecer sus servicios para labores agrícolas, ganaderas y mineras, al ser empleados, éstos percibían un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz garantizando así su manutención

Había maquinaciones por parte de los patronos, que ofrecían préstamos a éstos trabajadores, obligándolos a endeudarse para así retenerlos en sus haciendas y no darles su libertad laboral por motivos de deudas; estos artificios llevaron al fracaso al sistema ³⁰

Comentamos que las Leyes de Indias, aunque fueron el inicio de una regulación de los derechos de los indígenas en general, en cuanto a lo laboral tenían una función de respeto a éstos, ya estas leyes fueron avanzadas para su época, tenían defectos en cuanto

³⁰ Cfr. COSÍO VILLEGAS, Daniel Historia General de México. Tomo I. El Colegio de México. 1986. pp. 339-340.

a sanciones a quien no las cumpliera, pero sin embargo si daban origen a otra clase de sometimiento de los indígenas.

Dentro de la época colonial la encomienda es el núcleo político, social y económico más importante de la Nueva España. En efecto, al establecerse la encomienda en México, ésta tenía como fin principal la cristianización de los indios, pero en realidad operaba como relación de trabajo, se consignaba un grupo de indígenas a un español, el encomendero, que poseía el derecho de recibir tributo y servicio de los indios a cambio de doctrina y protección. No cabe duda de que en esta práctica se trasladaba el costo de la cristianización del indígena a cargo de él mismo. Adicionalmente se aseguraba el poblamiento proporcionando la fuerza de trabajo que requerían las empresas económicas que fuera a desarrollar el encomendero; de esta forma, la encomienda resultó un medio eficaz para controlar la organización indígena, la recepción de un tributo, el control político del grupo español y el surgimiento de las jerarquías sociales, debido a que las cabezas de la encomienda se ubicaron en los sitios de antigua residencia de los tlatoani, a la vez también dentro de los encomenderos existía una cierta jerarquía, debido a la distribución de las propias encomiendas.³¹

Consideremos a la encomienda como una de las formas de paga más aberrante, ya que los conquistadores recibían de los indígenas su fuerza de trabajo, y lejos de beneficiarlos, fueron objeto de un sometimiento maquillado que ocultaba una esclavitud modificada, a través de la cual obligaban y comprometían a los indígenas a permanecer en su lugar de trabajo, por las deudas que contraen con su encomendero, respecto de sus alimentos, los cuales o podían pagar, y en base a esto siempre estaban obligados a trabajar para un solo encomendero y en tal caso veían restringidos sus derechos laborales.

La encomienda es una institución de origen castellano, introducida a la Nueva

³¹ *Idem*

España por Hernán Cortés poco tiempo después de la toma de Tenochtitlán, con el propósito de premiar los esfuerzos y las hazañas de los conquistadores. El capitán general sabía bien que éstos esperaban ser recompensados de la misma manera como se acostumbró en España durante el prolongado periodo de la reconquista, es decir, con tierras en propiedad y vasallos que, además de trabajar las tierras del encomendero, le pagarían tributos y estarían bajo su mando; la encomienda significaba también transmisión de estos privilegios a los hijos y descendientes de los conquistadores.

Las especificaciones formales de la encomienda, y fundamentadas en las Ordenanzas de Cortés y más tarde modificadas por la reforma gradual de la Segunda Audiencia bajo instrucciones de la Corona Española, fueron

a) Por la autoridad del Rey de Castilla o de los que actuaban en su nombre, un grupo más o menos grande de familias de indios, habitantes de un área determinada, eran sometidos a la potestad de un español, llamado encomendero, a quien podía otorgar una merced real, misma que podía ser revocada al arbitrio del Rey.

b) El encomendero estaba facultado para cobrar y disfrutar el tributo que los indios debían pagar al Rey como un impuesto de carácter personal, al que estaban obligados por el hecho de ser vasallos libres del monarca, el tributo debía ser pagado en dinero, o en especie, alimentos, tejidos, o con trabajo: en construcciones, cultivos de tierras, labores en minas, servicios domésticos

c) A cambio de estos privilegios, el encomendero estaba obligado a amparar y proteger a los indios que le habían sido encomendados y a instruirlos en la religión católica.

d) El encomendero contraía ante la ley el compromiso de residir en la provincia donde habitaban sus encomendados, aunque necesariamente en las tierras de la enco-

mienda y prestar servicio militar cuando fuere requerido.

e) La concesión de una encomienda no confería a un español la propiedad de tierra alguna, no le daba jurisdicción judicial sobre sus encomendados, ni le otorgaba dominio señorial alguno sobre ellos, se trataba de una posesión, no de una propiedad, que era inalienable y no heredable

f) Una encomienda vacante, es decir, sin poseedor, debía volver al monarca español, que podía retener a sus indígenas bajo la administración de su representante en la colonia, o volver a otorgarlos a un nuevo encomendero.

Pero esta reglamentación fue en muchos casos letra muerta, la realidad era muy diferente, pues la situación de los indios encomendados era muy parecida a la condición de esclavitud y se daban numerosos casos en que los encomenderos vendían a sus indios a pesar de la prohibición del gobierno, la costumbre estaba difundida tanto que los mismos indios la aceptaban como algo legítimo.

Esta manera de tratar a los indígenas se debía posiblemente a que los encomenderos veían como algo natural el considerar como esclavos a los enemigos vencidos en una guerra justa, pues así había ocurrido durante los años de la reconquista. Además, en los primeros momentos posteriores a la caída de Tenochtitlán, fue común que Cortés hiciera esclavos a los indígenas vencidos y los mandara herrar como si fuera botín de guerra. Por esa misma época, el conquistador de México envió a Carlos I un número de esclavos de ambos sexos, que el monarca aceptó sin mostrar la reacción de condena que tuvo antes Isabel la Católica, cuando Colón puso ante ella un grupo de esclavos capturados en las Antillas; la aceptación de una guerra justa como la que permitió a sus antecesores respaldar la esclavitud de los moros.

De cualquier manera, la esclavitud fue al fin prohibida gracias a la presión de

quienes como fray Bartolome de las Casas y fray Francisco de Victoria se opusieron te-
nazmente al trato inhumano que los conquistadores daban a los indigenas. En 1542, Car-
los I expidió en Barcelona las llamadas Leyes Nuevas, que entre otras cosas, prohibian
hacer esclavos a los indios, ya fuera por guerra o por rebelión, o cualquiera otra forma,
sino que debían ser tratados como vasallos de la Corona de Castilla

Las Leyes Nuevas atacaron también el problema de la encomienda, pues el Rey
no podía tolerar el surgimiento del feudalismo, y menos en tierras alejadas geográfica-
mente. La importancia de estas leyes es fundamental porque dieron un giro decisivo a la
historia laboral de la Nueva España. Al respecto ordenaban disposiciones como la si-
guiente.

Quitar los indios a todas las personas que los tuviesen sin título legítimo, para
ponerlos bajo dominio de la Corona Real.

Privar de sus encomiendas a los encomenderos que hubieren tratado mal a sus
indios.³²

Quizás podemos hablar de la incipiente obligación del patrón de tratar bien al
trabajador (indígena), pero en parte era por la evolución que el país desarrollaba en esos
momentos y también porque la Corona Española no podía tolerar el feudalismo en áreas
geográficas distanciadas de ella

2.1. Los Salarios en los Primeros Años del México Independiente.

El proceso de Independencia en México debe enmarcarse en el ámbito de la si-

³² Cfr. DELGADO de CANTÚ, Gloria Historia de México Segunda Edición Tomo I. Alhambra Mexi-
cana México. 1996. p. 328-330.

tuación de la crisis de la Corona Española entre los años de 1788 y 1820, ya que en ese lapso se presentó la coyuntura favorable que las colonias americanas aprovecharon para iniciar la revolución liberadora.

En aquellos momentos, los problemas eran de índole político, económico y social; para entonces las finanzas del gobierno estaban desgastadas por las continuas guerras en las que España intervino a raíz de la política de equilibrio impulsada por Francia e Inglaterra, sus más fuertes rivales, los problemas de la baja productividad agrícola, la incapacidad para competir comercialmente en forma efectiva con los rivales extranjeros, incluso en los mercados americanos, y el retraso tecnológico de la industria demostraba de manera clara el fracaso de las reformas de la industria, demostraba de manera clara el fracaso de las reformas emprendidas por los borbones

La guerra con Inglaterra agravó más aún la situación financiera española, sobre todo al reducir el ingreso proveniente de las Indias. En 1796 éste representaba el 20% del ingreso total de la metrópoli, y para el año siguiente su monto se había reducido de 224 millones de reales a 14 millones, ante esta situación, las autoridades concluyeron que los ingresos debían obtenerse entonces dentro de la propia España, por lo que en septiembre de 1798 Carlos IV autorizó la apropiación de un considerable número de propiedades eclesiásticas para obtener ingresos que garantizarían los vales reales. Esta política de desamortización alteró todavía más el ya inestable equilibrio entre el estado y la iglesia, alarmada ésta por la alianza con la Francia revolucionaria, cuya tendencia liberal y anticlerical constituía una serie de amenazas para el poder eclesiástico. Esta situación aumentó las tensiones internas y provocó una crisis que culminó en el año de 1798. »³³

A raíz del debilitamiento de España por las guerras, es el momento preciso en que las colonias intentan quitarse el yugo de la esclavitud, para poder encausar los dere-

³³ *Ibidem.* p. 421, 423.

chos que no tenían y que les eran necesarios para lograr la independencia, y que durante más de 300 años se habían vistos sometidos por la colonización Española y que había sido bastante tiempo de esclavitud, despojo, usurpación y muerte para los indígenas sometidos.

Para los primeros meses de 1810 llegaron las noticias de que las tropas francesas invadían la mayor parte de el territorio Español, así también, informaban sobre la insurrección de varias ciudades de América del Sur. No obstante, el Ayuntamiento de México, por las luchas políticas referidas, no obtienen fuerza política y el grupo dominante ejerce un sólido control de la situación, de tal forma que si los criollos desean triunfar, tendrán que valerse de otras clases sociales que hasta entonces habían permanecido marginadas, de aquí la alianza con las clases trabajadoras que daría al nuevo intento de independencia un sesgo diferente a las demás colonias americanas. Esto queda plenamente patentado en la conspiración de Querétaro, en donde se reúnen criollos como Miguel Hidalgo y Costilla, eclesiástico ilustrado, quien goza de gran prestigio intelectual; Ignacio Allende, oficial y pequeño propietario de tierras, y Juan Aldama, oficial también, hijo del administrador de una pequeña industria. Al ser descubierta la conspiración, se toma la decisión de llamar en apoyo a todo el pueblo, liberando también a los presos; así, el movimiento de un vuelco, la insurrección no se restringe a los criollos letrados y se torna en un estallido de cólera contenida de los oprimidos. De esta forma la primera gran revolución popular de América Hispana se inició.

Las grandes masas trabajadoras entran en escena, la opresión a que estaban sometidos, su miseria e incultura, son la causa de una desorganización, convirtiendo el movimiento en súbito, anárquico y explosivo, pero arrollador, en donde la composición social demuestra que se trata de una rebelión campesina, en la que se unen los trabajadores y los marginados de las ciudades, así como los obreros de las minas, dirigidos por unos cuantos criollos de la clase media, extendiéndose por la nación entera y la dirección de los letrados criollos proporciona una orientación y unidad de propósitos firmes. Así, se de-

nuncia a los europeos el sistema de explotación que se ejerce sobre America y se reivindica para la Nueva España los mismos Derechos Humanos

Años de lucha se sostuvieron para que la independencia de México se consumara. Fue precisamente el 27 de septiembre de 1821 cuando Agustín de Iturbide, al frente del ejército de las Tres Garantías, entra a la Ciudad de México, no obstante, la revolución popular no logra imponer sus términos y surge así el acta de Independencia del Imperio Mexicano el 28 de septiembre de 1821.

Con la caída del imperio de Iturbide en 1823 se marca un triunfo de la clase media liberal, y a partir de esta fecha, México atraviesa por una serie de problemas de tipo internacional, tales como: las intenciones de reconquista de parte de España a través de la Santa Alianza; las pretensiones por parte de los Estados Unidos de reclamar Texas como parte de Louisiana, a pesar de que el tratado Onís-Adams firmado en 1819, había establecido claramente las fronteras. No es hasta el 29 de noviembre de 1836, cuando México es reconocido como país independiente por el Vaticano y el 28 de diciembre del mismo año, España acepta dicha independencia bajo el tratado de paz y amistad.

Otros de los problemas internos era la situación de los españoles en el país, debido a que la forma en que se consumó la independencia, permitía a los peninsulares ocupar puestos en el ejército, el gobierno y el clero. La iglesia también se convirtió en uno de los problemas que dividieron la opinión de los mexicanos, debido por un lado a que el clero era enemigo natural de los liberales en un país católico, y por otro lado, debido a la escasez del erario, se pugnaba por la desamortización de los bienes del clero.

Entre 1821 y 1835 se sostuvo una lucha entre dos tendencias:

- a) Los que defendían la libertad y progreso, consideraban fundamentalmente quitar el poder a la iglesia, y

b) Los que defendían el orden público y religión

Todas estas luchas internas hicieron que en el campo social y económico el trabajador no tuviera ningún avance. En efecto, para 1841, Stephens escribía: Los indios son de dos clases: “vaqueros que reciben doce pesos al año y cinco almudes de maíz cada semana, y labradores que se llaman luneros, por la obligación que tienen de trabajar los lunes sin pago, a beneficio del amo, en compensación del agua que toman de la hacienda. Estos últimos constituyen la gran masa de indios, y además de la obligación de trabajar el lunes, cuando se casan y tienen familia y necesitan de más agua, están obligados a desmontar, sembrar y cosechar 20 mecatés de maíz para el amo, teniendo cada mecate 24 varas en cuadro. Cuando se toca la campana de la capilla, todos los indios deben ir al momento a la hacienda a hacer el trabajo que el amo, o su delegado el mayordomo, les ordene, abonándoles al día un real y cierta cantidad del maíz del valor de 3 centavos. La autoridad del amo o mayordomo es absoluta. Arreglan las disputas que ocurren entre los indios y castigan los delitos. No tienen obligación de permanecer en la hacienda (los indios) a menos que estén endeudados, lo que prácticamente les ata de pies y manos...” un amo pícaro siempre puede conservarlos endeudados y seguramente lo están ³⁴

Para nosotros prevalecía una explotación total, pero que de alguna manera los trabajadores recibían una paga inhumana en donde existía la imposición de trabajos para el patrón, y que no se remuneraban de alguna forma, sino que se le mantenía en una necesidad absoluta al trabajador para que permaneciera sujeto a la voluntad del patrón.

A la vez, en 1884 Melchor Ocampo refiere: “Los peones se endrogan por su casamiento o por la muerte de alguno de los suyos, o por sus vestidos, éstas son las causas más generales, aunque no las únicas. Los salarios se pagan ordinariamente a uno, uno y

³⁴ Cfr. MANCISIDOR, José Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Segunda Edición. Editorial Popular de los Trabajadores. México. 1976 pp. 13-14.

medio o dos reales. Tomemos el segundo como término medio, trabajando los peones 6 días de la semana, gana nueve reales, gastan uno y medio de maíz, de chile, y de sal y todo esto necesariamente, de los cuatro y medio reales sobrantes, apliquemos los cuatro a un fuerte abono, y sólo les quedará medio para carne o hilo, cigarros o frutas, o un remedio, para poder pagar diez pesos”³⁵

Nosotros tendremos que ver que aún no se daba una buena defensa de los derechos laborales para los trabajadores por las circunstancias entendibles en que se encontraban en la época que vivían, no se establecía alguna ley que obligara a los patrones a respetar un cierto tipo de salarios

El 28 de junio de 1813, Morelos expidió en Acapulco un decreto en el que convocaba para septiembre de ese año un Congreso a celebrarse en Chilpancingo y cuyo propósito sería el de crear un gobierno independiente.

El Congreso de Chilpancingo, proclamado como Supremo Congreso Nacional, se instaló el 14 de septiembre de 1813, y ese mismo día Morelos dio a conocer a la Asamblea un programa al que tituló “Sentimientos de la Nación”, que decía

- 1°. Que la América es libre e independiente de España y de toda otra Nación, Gobierno o Monarquía, y que así se sancione dando al mundo las razones
- 2°. Que la religión católica sea única sin tolerancia de otra.
- 3°. Que todos sus ministros se sustenten de todos y solos los diezmos y primicias, y el pueblo no tengan que pagar más obvenciones que las de su devoción y ofrenda.

³⁵ *Idem.*

9° Que los empleos sólo los americanos los obtengan

10°. Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de sospecha

12°. Que la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto

22°. Que se quite la infinidad de tributos, pechos e imposiciones que nos agobian y se señale a cada individuo un cinco por ciento de semillas y demás efectos a otra carga igual, ligera, que no oprima tanto, como la Alcabala, el Estanco, el Tributo y otros, pues con esta ligera contribución y la buena administración de los bienes confiscados al enemigo, podrán llevarse el peso de la guerra y honorarios de los empleados ³⁶

Comentamos que en los “Sentimientos de la Nación” de Morelos, eran los inicios de la regulación legal y generalizada de los salarios, aún cuando éstos no estaban claramente definidos en la mencionada declaración de Morelos; sin embargo, eran importantes para que se tomaran en cuenta a los trabajadores del país.

La Constitución de 1824 fue creada, como dicen algunos historiadores, más bien para fines de estabilidad política; los legisladores les importaba más dar a conocer a todo el mundo, su libertad, su soberanía como país independiente.

³⁶ LEMOINE VILLICAÑA, Ernesto. Morelos Segunda Edición Universidad Nacional Autónoma de México. 1991. pp. 371-372

Por lo que se refiere a los derechos sociales de la población, no surgieron cambios, las condiciones de trabajo del peonaje seguían siendo las mismas que en la colonia, las jornadas de trabajo eran de 18 horas laboradas y salarios de dos reales y medio, las mujeres obreras y los niños percibían un real por semana, los obreros percibían tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, esto significaba, en tres décadas el aumento de salarios fue de seis centavos

La situación económica para los trabajadores no había mejorado gran cosa con la independencia de México los motivos eran que aún no lograban desprenderse totalmente del poder de los españoles, pues éstos formaban la décima parte de la población del país, y eran los dueños de casi todo el territorio, tenían el poder económico, eran los dueños de las inmensas haciendas, de los comercios, entre otras más; por lo que no era fácil desposeerlos por completo

Es bien conocido también que ni las Constituciones Centralistas de 1836 (7 Leyes Constitucionales) y la de 1843 (Bases Orgánicas), ni el acta de Reforma de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

En la Constitución de 1857 se dan algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo, la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva.

“Ignacio Ramírez el Nigromante, reprocho a la Comisión respectiva el no haberse ocupado de los problemas sociales; demandó que se legislara para evitar penalidades que sufrían los jornaleros, habló de la insuficiencia del salario para la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador, se refirió a la necesidad de un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario, lo que constituye un pronun-

ciamiento remoto a favor de la participación de las utilidades " 37

Comentaremos que estos principios se dejaron fuera de las Constituciones mencionadas por el interés de los propietarios de las empresas que funcionaban en ese tiempo, y que no les eran convenientes el otorgarles derechos sociales a los trabajadores por la situación económica del país, a cambio de desposeer y llevar a la ruina a las industrias que se encontraban en poder de los extranjeros.

2.2. Las Huelgas de Cananea y Río Blanco.

El 1º de junio de 1906 estalló en el mineral de Cananea un movimiento obrero que en la historia de las luchas proletarias se conoce con el nombre de Huelga de Cananea, y el 1º de julio del mismo año fue expedido el Movimiento Liberal desde la ciudad norteamericana de Saint Louis Missouri, que enjuició al régimen del General Díaz, así como introdujo en calidad de bandera de la oposición, varios e importantes principios para transformar el estado de cosas prevalecientes. Estas dos fechas y sus hechos son reveladores de que hace casi 90 años, el país estaba dentro de la conmoción que iba a ser y fue la Revolución Mexicana

En el siglo XIX México tiene profundos cambios políticos, económicos y sociales. En 1810 inicia la más intensa etapa de la lucha popular y que culmina en 1821 con la proclamación de México como Nación independiente. Liberado México de la dominación española, se confrontaron concepciones políticas que culminaron en dos grandes vertientes que se enfrentarían en la política nacional: los conservadores y liberales.

La lucha entre estas facciones provocó una guerra civil en nuestro país que fue

³⁷ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. pp. 24-25

aprovechada por los estadounidenses para anexionar a su territorio gran parte del norte de la República Mexicana, a través de una invasión en 1848, ante esta significativa pérdida, se intentaba estabilizar la situación política del país y se inició convocando al Congreso Constituyente en 1857 del cual surgieron opciones que culminaron con las Leyes de Reforma, sin embargo, y debido a las deudas al extranjero, el avance de la Nación se frenó por la invasión Francesa y la instauración del imperio de Maximiliano de Habsburgo, que finalmente fue expulsado en 1867

Ante esta situación, el General Porfirio Díaz llega al poder en 1876, sus objetivos son la paz y reconstrucción del régimen político y la economía nacional. Esta época porfirista que se dio de 1876 a 1910 se destacó por la construcción ferroviaria, intensificó y diversificó la industria minera, modernizó la industria textil e impulsó la producción de papel, cemento, tabaco, calzado. Asimismo, a fines de esta época surgen la industria petrolera, siderúrgica y eléctrica. No obstante lo anterior, la economía seguía descansando en la agricultura, basada ésta mediante la intensificación del latifundismo, en la explotación de los campesinos. Ante esta política, se propició el aumento de obreros y trabajadores, así como el de un sector social privilegiado que capitalizaba el trabajo en las minas, incrementando el desequilibrio social. Se destacaba que la inversión extranjera contribuyó a la producción industrial, que recibía todo tipo de garantías por parte del régimen porfirista, a costa de la explotación de los trabajadores mexicanos.

A principios del siglo XX, Porfirio Díaz mantenía un régimen dictatorial injusto, represivo que obliga a los sectores marginados a protestar sus desacuerdos, respaldados por doctrinas de grupos liberales que luchaban por cambios inminentes a su situación social. Se destaca la lucha del Partido Liberal, encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón; elaboran una plataforma política con las aspiraciones del pueblo mexicano, que se antepone a la política porfirista, resaltando particularmente las demandas obreras.

“ . La influencia de esta plataforma se dejó sentir claramente en las organizaciones sindicales que se formaron en todo el país, destacando entre ellos la Unión Liberal Humanidad y el Club Liberal Cananea, en Cananea Sonora, así como el Gran círculo de Obreros Libres, en Rio Blanco, Veracruz, cuyos integrantes escenificaron las primeras huelgas de protesta en contra del gobierno del Presidente Díaz, durante la primera década del siglo XX.”³⁸

Conocemos que ante la intensa lucha por hacer valer los derechos, los trabajadores inician un cambio para reivindicar lo que por mucho tiempo les fue negado, e influenciado por la plataforma política de los hermanos Magón, y que se manifestaron en un movimiento de huelga, como único camino para forzar al patrón a una mejora salarial y condiciones para un mejor desempeño de los trabajadores

En objetivo de los españoles en la Nueva España fue explotar las minas de diferentes materias primas y minerales que abundan en varias zonas de la región, sus productos extraídos de las minas por los indígenas que morían esclavizados en las arduas jornadas impuestas por sus amos.

A través de los años, los mineros seguían siendo explotados, con largas jornadas de trabajo, y los exiguos salarios, complementados por tiendas de raya, The Cananea Consolidated Cooper Company, fue una de tantas industrias extranjeras que llegó a instalarse en México, con las facilidades del gobierno porfirista, compañía ubicada en Cananea Sonora, que se dedicaba a la extracción de cobre por inversionistas estadounidenses y tenía como costumbre, al igual que otras de su condición, en que predominaban, el vejar y menospreciar a los trabajadores mexicanos, que desempeñaban trabajos duros y peligrosos, que recibían salarios a \$ 3.00 diarios considerados como los mejores remunerados

³⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. La Huelga de Cananea # 28. Talleres Gráficos de la Nación. México 1985 pp 10-12

en el ramo que eran pagados en bilmbiques, en tanto que los sueldos para los extranjeros eran pagados en dólares ³⁹

Ante la presente necesidad en 1905 se difunden ideas liberales de justicia e igualdad a través de periódico "Regeneración". Entre los lectores propagandistas se encontraban Esteban Baca Calderón y Manuel M. Diéguez, quienes eran obreros, junto con un comerciante de nombre Francisco M. Ibarra, se dedicaron a organizar la agrupación denominada Unión Liberal Humanidad. Estas organizaciones sindicales estaban consideradas como delito contra la industria, en el código del Estado de Sonora y, por lo tanto, las reuniones de los trabajadores tenían que ser clandestinas y en secreto.

A su vez, corriendo los riesgos pertinentes, el Club Liberal de Cananea, La Unión Liberal Humanidad, se afilió a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, con sede en San Louis Missouri. Ambas organizaciones tuvieron como plan de acción el organizar la Unión Minera de Cananea para, con las demás regiones minerales del país, formar la Liga Minera de los Estados Unidos Mexicanos.

Para lograr sus objetivos, el 5 de mayo de 1906 organizaron un mitin que Esteban Baca Calderón pronunció un discurso en el que arengaban a los obreros a reconocer su situación y luchar unidos por mejores condiciones de vida. Ésta fue la llamada que encendió la mecha y que se propagó en el mineral de Cananea, provocando las reacciones de inconformidad y protesta entre los obreros, por lo cual el 28 de mayo se reunieron los miembros de la Unión para plantear un movimiento por las reivindicaciones proletarias y redactaron el memorándum en donde se plantearon sus principales demandas:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga

³⁹ *Ibidem.* p. 13.

2 El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes

I La destitución del empleo del mayordomo Luis

II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos diarios con ocho horas de trabajo.

III En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Company, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos

IV Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación

V. Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a un ascenso según lo permita su aptitud

A su vez, presentaron al presidente de la compañía minera una comunicación que suscribían catorce firmas correspondientes a otros tantos trabajadores de la misma empresa.

La noche del 31 de mayo de 1906, en uno de los cambios de turno de operarios y mineros, en la misma Oversigth, se declaró iniciada la huelga al negarse los trabajadores a cubrir su turno en las minas y talleres. Se repartió entre los obreros un impreso en donde plasmaban sus posiciones de protesta. Como respuesta, el presidente de la empresa, William D. Green, consideró exageradas sus peticiones y pretensiones y envió un escrito en el que expresaba su punto de vista sobre la situación.

“... Mientras tanto, los obreros organizaban mítines de información y llamaron a

una magna manifestación a la que se unieron cada vez más simpatizantes, tras ellos a distancia, varios automóviles tripulados por más de 20 estadounidenses que cargaban sus rifles, seguían el desarrollo de los acontecimientos ”⁴⁰

Consideramos que, dadas las circunstancias generales que prevalecían con los obreros y trabajadores del campo, tales como explotación, racismo, vejaciones, era de gran urgencia el prepararse para liberarse de los patrones y establecer un orden político y económico que les fuera más benéfico, que contuviera mejoras para los trabajadores.

En el aspecto económico, el General Díaz representaba con fines de hacer prosperar el campo, la política de colonización y la práctica de entregar los terrenos baldíos a los particulares, se pretendía traer elementos humanos del exterior a efecto de poblar algunas de nuestras extensas zonas. De este modo, se trajeron francesas para Tabasco, italianos para Puebla y norteamericanos para Chihuahua. Era motivo de satisfacción, por lo que se refiere a la venta de terrenos baldíos, oír de los labios de los defensores del régimen, cómo miles y miles de hectáreas cuadradas iban entrando al dominio de extranjeros privados.

“ .. Y de este modo, las principales industrias, como era la minera, la incipiente petrolera, la textil y la de los transportes, estaban en manos de extranjeros, y éstos eran los que imponían las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos; en la inteligencia de que de acuerdo con la filosofía política del régimen, era más valioso un inversionista extranjero que un trabajador mexicano ”⁴¹

Es por nosotros bien sabido que el entreguismo que hizo Porfirio Díaz tuvo na-

⁴⁰ *Ibidem.* p. 16.

⁴¹ GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. La Huelga de Cananea. Gráfica Panamericana México. 1956. p VIII

cimiento en las propiedades e intereses de los extranjeros en nuestro país, y que por ende, tenía que ser como consecuencia, un sometimiento económico, político y legal a los propietarios de las industrias recientemente establecidas en nuestro país, que se reflejan en los trabajadores, que seguían siendo explotados y sometidos por los patrones con el consentimiento del gobierno

A fines del siglo XIX se instalaron fábricas textiles en Orizaba, Nogales y Necoxtla, grandes terrenos fueron comprados al gobierno de Porfirio Díaz por compañías francesas.

El 9 de octubre de 1892 se inauguró la fábrica de Río Blanco en el Estado de Veracruz, que dio trabajo a personas procedentes del centro de la República. Compañías con ambiciones extremas, en donde los trabajadores tenían jornada larga y mal pagada; un tejedor, con dos telares, trabajando de las 6 de la mañana a las 9 de la noche, con 30 minutos al medio día para comer, ganaba siete pesos a la semana máximo, tenía que pagar desperfectos de la maquinaria, trabajaba horas extras sin retribución y existen sanciones, llamadas indemnizaciones por producción defectuosa, añadiendo a éstos descuentos por vales a las tiendas de raya.

Los trabajadores los aceptan por no tener alternativa alguna, pero al aumentar las exigencias de los patrones, se agruparon para defenderse. Hacia 1898 se formaron unas comisiones especiales para hablar con los dueños de la fábrica de Río Blanco y se detuvieron algunas concesiones como la abolición de multas por producción defectuosa y un pequeño aumento de tres y cinco centavos en algunas marcas de tela.⁴²

Comentaremos que los trabajadores que conseguían trabajo, poco les importaba

⁴² Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA La Huelga de Río Blanco. # 2. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1985. p. 9.

el horario, lo que querían era el obtenerlo, la paga que recibían era una imposición que también aceptaban sin objeción, pero por cuestión humana el trabajador actúa en su defensa cuando, aunado a la explotación que recibía, pretenden explotarlo más sin ninguna consideración. Es ahí donde la actitud humana de defensa del trabajador resalta para impedir su explotación, y que propiciaba que los trabajadores se unieran para la defensa de sus intereses.

En mayo de 1903, en la fábrica de Río Blanco, se suscitaron problemas entre el personal de confianza y los obreros, quienes impacientes por su situación, por primera vez llamaron a una huelga, la cual fue reprimida.

En esta etapa, principios del siglo XX, no existía libertad de asociación ni de expresión de pensamiento, y aquel que se reunía con fines de protestar por injusticia o que manifestaba sus ideas en contra del sistema de gobierno, era perseguido y encarcelado, o bien, era enrolado en el ejército como castigo.

No obstante las amenazas con que vivían los obreros de la fábrica de Río Blanco, el 2 de abril de 1906 fundaron la agrupación el Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, encabezados por Manuel Ávila, José Neira, Porfirio Meneses, la mayoría de veteranos del Partido Liberal de los hermanos Flores Magón. Las juntas simulaban tener un carácter religioso, porque las represalias eran constantes contra los dirigentes que luchaban por implantar la jornada diaria de 8 horas de trabajo, mejores salarios, servicios médicos en el interior de la fábrica y respeto a su condición humana de trabajadores. Para afianzar su organización, en junio de 1906 apareció el periódico "Revolución Social", que informaba a los trabajadores sobre las luchas y conquistas.

Poco a poco surgieron huelgas en empresas textiles que mantenían en conmoción a los patrones. En diciembre de 1906 se generalizó una huelga iniciada por obreros de Puebla y Tlaxcala que fue apoyada por los de Orizaba, con diversas manifestaciones de

huelguistas dispuestos a llevar su movimiento por delante

El Gran Círculo de Obreros convocó a un mitin en el teatro Guerrero de Puebla y se acordó que los dirigentes se comunicaran con el General Porfirio Díaz para que éste actuara como árbitro para resolver las dificultades entre obreros y patrones

Por su parte, los empresarios determinaron cerrar fábricas de la República Mexicana y acordaron tener audiencia con el Presidente Díaz para que sometiera a los trabajadores y a sus dirigentes y las fábricas pudieran seguir laborando en paz y bajo el reglamento de trabajos que habían impuesto

El General Díaz, en su calidad de árbitro supremo, falló desfavorablemente a las peticiones obreras. El reglamento preparado por los propietarios de las empresas empeoraban las condiciones de los obreros y los reducía a condición de paria

Por lo anterior, en una magna asamblea citada el 6 de enero de 1907, los obreros decidieron continuar la huelga, cuando la mañana del 7 de enero sonó el silbato de la fábrica de Río Blanco. La mayoría de los operarios se presentaron frente a ella, pero no entraron a trabajar, y no solamente estaban los hombres, sino que contaban con la presencia de varias mujeres, las cuales llevaban tortillas duras que arrojaban a los pies de aquel que hacía en intento de entrar a la fábrica y además, recibían la rechifla y gritería general de los obreros, la multitud gritaba vivas a México y a Juárez, y muera al mal gobierno y a los explotadores extranjeros.

Un dependiente de la tienda de raya, propiedad del francés Victor Garcin, dio muerte a uno de los trabajadores, por lo que éstos lanzaron una lluvia de piedras sobre una casa denominada Casa Azul, se amotinaron y se dedicaron al saqueo, dando muerte a los dependientes. Luego, la muchedumbre se dirigió a la casa principal, la tomaron por asalto y liberaron a los presos.

... Sofocada la rebelión por las fuerzas del ejército federal, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, Presidente y Secretario respectivamente del Circulo de Obreros Libres, esto provocó un movimiento armado ⁴³

Se suscitaba una vez más una manifestación de descontento por parte de los trabajadores, con otro movimiento de huelga en donde reclamaban mejoras en los salarios y exigían un mejor trato a los trabajadores, así como condiciones generales respecto del trabajo que beneficiara a los trabajadores de las fábricas que hasta el momento, y en lo general, seguían siendo explotadas.

2.3. El Programa del Partido Liberal.

Con los movimientos de lucha de los trabajadores y la represión por parte del gobierno, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios, suscriben el programa del Partido Liberal Mexicano el 1° de julio de 1906 en San Louis Missouri.

Programa y Manifiesto del Partido Liberal Mexicano. la Junta organizadora del Partido Liberal Mexicano, en nombre del partido que representa, proclama solemnemente el siguiente programa:

Todo partido político que lucha por alcanzar influencia efectiva en la dirección de los negocios públicos de su país está obligado a declarar ante el pueblo, en forma clara y precisa, cuáles son los ideales, por qué lucha, y cuál es su programa que se propone llevar a la práctica en caso de ser favorecido por la victoria. Este deber puede considerarse hasta como conveniente para los partidos honrados, pues siendo sus propósitos justos y benéficos, se atraerán indudablemente las simpatías de muchos ciudadanos que, para

⁴³ *Ibidem.* pp 10-12.

sostenerlos, se adherirán al partido que en tales propósitos se inspira

El Partido Liberal, dispersado por las persecuciones de la dictadura, débil, casi agonizante por mucho tiempo, ha logrado rehacerse, y hoy rápidamente se organiza. El Partido Liberal lucha contra el despotismo reinante hoy en nuestra Patria, y seguro como está de triunfar al fin sobre la dictadura, considera que ya es tiempo para declarar solemnemente ante el pueblo mexicano cuáles son, concretamente, los anhelos que se proponen realizar para obtener la influencia que se pretende en la orientación de los destinos nacionales.

En consecuencia, el Partido Liberal declara sus aspiraciones, cuya realización es estrictamente obligatoria para el gobierno que se establezca en la caída de la dictadura, teniendo obligación de los miembros del Partido Liberal velar por el cumplimiento de este programa

Los puntos del programa para ponerse en práctica amerita reformas en nuestra legislación o medidas efectivas del gobierno. No se puede decretar que el gobierno sea honrado y justo, pero para conseguir que él no se aparte de ese camino, como muchos lo han hecho, sólo hay un remedio: la vigilancia del pueblo sobre mandatarios, denunciando sus malos actos y exigiéndoles la más estrecha responsabilidad por cualquier falta en el cumplimiento de sus deberes.

Los puntos de este programa son bases generales para implantar un sistema de gobierno democrático, son aspiraciones del pueblo y responden a las más grandes y urgentes necesidades de la patria.

Para el 1° de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, elabora un programa en donde proporciona importantes reformas constitucionales, que contenía 51 puntos y una cláusula especial y regula algunos aspec-

tos relacionados con el trabajador y también con el salario, y que a continuación señalaremos:

El punto 21 establece un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proposición siguiente un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios sea inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en las que este salario no bastaría para salvar la miseria al trabajador

El punto 23 establece la adopción de medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.

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

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

2.4. Legislación Preconstitucional.

Carranza en 1917 expidió en Veracruz las adiciones al Plan de Guadalupe, en uno de cuyos considerandos expresó que la rebelión de Villa tenía el propósito de frustrar el triunfo completo de la Revolución, impidiendo el establecimiento de un gobierno preconstitucional que se ocupara de expedir y poner en vigor las reformas por las cuales ha venido luchando el país desde hace cuatro años.

En su artículo 2° del Plan de Guadalupe disponía que el primer jefe expedía y pondría en vigor todas las leyes encaminadas a restablecer la igualdad entre los mexicanos, legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero, y en general, de las clases proletarias, reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República, y en general todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la ley

En consecuencia del proyectado plan de reformas, Carranza expidió en Veracruz la Ley Agraria y la Ley Obrera del 6 de enero de 1915; estas reformas realizadas fueron durante el periodo llamado Preconstitucional

Carranza y sus colaboradores intelectuales inmediatos llegaron a la convicción de que era indispensable convocar a un Congreso Constituyente en términos jurídicos, constituir a la Revolución Carranza expidió en México el 14 de septiembre de 1916 el decreto reformativo de algunos artículos del Plan de Guadalupe

La obra originaria y propia de la Asamblea de Querétaro consistió en las trascendentales novedades que introdujo en las materias obrera y agraria bastantes por sí solas para convertir el proyecto de reformas del primer jefe en una nueva Constitución.

El artículo 5° del proyecto sólo contenía en materia laboral, en relación al de la Carta de 1857, la escasa innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo e impedir que en él se renunciara a los derechos civiles o políticos. La comisión, presidida por Mújica, presentó modificado el artículo, ampliando tímidamente la protección al trabajador mediante el párrafo final que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, se esta-

blece obligatorio el trabajo hebdomadario

En una sesión de mucha importancia posterior a éstos acontecimientos, los diputados renovados Cravioto y Macías, fundaron la necesidad de extender mucho mas allá del artículo 5° las garantías del obrero, dedicándoles todo un título de la Constitución Cravioto dijo, al pedir que se retiraran del mencionado artículo, las cuestiones obreras para presentarlas con toda amplitud en un artículo especial

El Diputado Manjarrez introdujo una moción suspensiva en la que las iniciativas hasta hoy presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo, pedía que se considerara un capítulo especial a la materia y proponía que una comisión la estudiara y la presentara a la asamblea Se formuló por varios diputados otra moción en el sentido mismo. En el domicilio del diputado Pastor Rouaix, Secretario de Fomento del Trabajo, de acuerdo con el criterio de confiar esta materia a una comisión especial, que había predominado en el congreso aunque no hubiera mediado votación.

Los Diputados Rouaix, Macías y de los Ríos, auxiliados por el licenciado José Inocente Lugo, encargado de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un plan preliminar, aprovechando anteriores estudios legislativos en los que había intervenido principalmente el diputado Macías, tal fue la base que sirvió para las discusiones privadas en que participaron varios diputados y que se desarrollaron durante los primeros días del mes de enero de 1917. Como resultado de las mismas, el día 13 de enero los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso, en forma de título VI de la Constitución y con el rubro del Trabajo precedido de una exposición de motivos redactada por Macías.

2.5. Leyes de los Estados antes de 1917.

Antes de la Constitución vigente, se empezaron a dar en algunos Estados, los derechos sociales para los trabajadores ya de forma oficial, estas normas son las siguientes

En Aguascalientes en 1914 se establece el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas, y prohibieron las reducciones al salario.

En San Luis Potosí, en 1914, se establece el salario mínimo especial para el trabajo en las minas, el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, entre otras más

En Tabasco en 1914 se da la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas, y el salario mínimo.

En Jalisco en 1914, se expide el decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, la jornada máxima de 9 horas, la prohibición del trabajo a menores de 9 años, el establecimiento del salario mínimo para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional, y se establecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

En Veracruz en 1914 se impone el descanso semanal, la jornada máxima de 9 horas, con descanso para tomar alimentos, descanso semanal obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un servicio médico adecuado, obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la inspección del trabajo y la organización de la justicia laboral, entre otras más

En Yucatan en 1915 se crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, la Ley del Trabajo, entre otras cosas mas, ésta contenía algunos principios que se incorporarían al artículo 123 de la Constitución como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo, y la defensa de las retribuciones, las asociaciones, los contratos colectivos y la huelga, estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo, y reguló el trabajo a menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo

En Coahuila en 1916 se promulga su Ley del Trabajo que produjo el proyecto Zubarán, tan sólo agregó tres capítulos relativos a los accidentes de trabajo, conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas.

El concepto de salario mínimo. los legisladores realizaron un esfuerzo colosal en la Ley de 1931 para lograr la implantación de los salarios mínimos, lo cual, con mucha deficiencia, se efectuó ese mismo año para el bienio 1932 - 33. En el artículo 99 dijeron

“... Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no percibe salario. ”⁴⁴

El artículo 99 traducía lealmente el pensamiento del artículo 123, pues hablaba de necesidades normales, pues bien, con base en las palabras las necesidades mínimas, concepto esencialmente distinto al de necesidades normales de la norma constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. p 310.

En su edición de la Ley Federal del Trabajo de 1934, relata Enrique Calderon que la Comisión Nacional de Salario Mínimo, creada en 1932 para vigilar su funcionamiento, dictó varias resoluciones en las que manifestó que "el salario mínimo a que se refiere el artículo 99 de la Ley del Trabajo no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en cuyo cálculo entran factores como las necesidades del trabajador y su familia"

Así se consumó la tergiversación del Artículo 123, pues la Ley, al subsistir el término necesidades normales con necesidades mínimas y la interpretación que se le dio a éste, aislado del artículo 99 y del mandato constitucional, privaron a la institución de su fuerza constructiva lanzada al servicio de la superación de los niveles económicos de los trabajadores, y la convirtieron en un principio de estancamiento de la vida

CAPÍTULO III

EL SALARIO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL

En el presente capítulo señalaremos los fundamentos jurídicos que establece la legislación sobre el salario en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo vigente, y también señalaremos Jurisprudencia al respecto.

3. El Salario según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Los antecedentes sociales que dieron origen al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 presentan una constante explotación del hombre y una carencia absoluta de derechos y libertades por grupo privilegiados.

Hasta el año de 1910 la jornada de trabajo era de 12 a 14 horas diarias y la retribución era lo estrictamente necesario para sobrevivir con poco o nada de dinero en efectivo a través de la tienda de raya

Froylán Manjarrez, al pronunciarse sobre la importancia del problema de los trabajadores, lo considera merecedor no de un artículo, no de una adición, sino de todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna.⁴⁵

Comentamos que al existir pronunciamientos en favor de los trabajadores para que se plasmara en la Carta Magna un capítulo de los derechos laborales, es aquí donde se da la posibilidad del inicio de un interés formal en defensa de todas las personas que devengan un salario.

⁴⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pp. 51,53.

El artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917. En necesario mencionar que la mayoría de los miembros del Congreso Constituyente provenían de las clases media y proletaria, cuyos intereses de clase los condujo a la creación del Derecho Social Laboral, plasmándolo por primera vez en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convencidos los constituyentes de que la fracción X del artículo 73 del proyecto de Constitución, la cual autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, era contraria al sistema federal, y conscientes de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas, se requería una reglamentación diferente, decidieron otorgar en el párrafo introductorio del artículo 123 facultades legislativas tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados, acordando además que la reglamentación de las bases Constitucionales debía hacerse tomando en cuenta las necesidades de cada región ⁴⁶

Comentamos que en un principio se establecieron un sinnúmero de salarios, dependiendo de la región en que se encontraran, pero sólo era una complicada forma para seguir explotando la fuerza laboral de los trabajadores asalariados

La primera Ley del Trabajo en la República se expidió en el Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918 y sirvió como un antecedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La necesidad de la federalización de la legislación laboral se hizo evidente cuando, no obstante los logros obtenidos, en la práctica se presentaron problemas por la pluralidad de leyes que trataban de manera diferente a los trabajadores, siendo esto contrario

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 50.

a la igualdad de derechos también aparecieron conflictos colectivos y huelgas en dos o más entidades federativas a la vez, no pudiendo resolverse por carecer sus decisiones de eficacia fuera de los límites territoriales, provocando en 1929 la reforma Constitucional a los artículos 73 fracción X y el 123 en su párrafo introductorio, correspondiendo al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, pero la aplicación de la misma se dividió entre autoridades federales y locales ⁴⁷

Respecto al tema que nos interesa, que es el salario, el artículo 123 Constitucional vigente lo regula en diversas fracciones, las cuales se mencionan a continuación

Consideramos que nuestra Constitución manifiesta la protección a la mujer por su condición física, y enfatiza el papel que ésta desarrolla en cuanto a la procreación del ser humano que implícitamente conlleva. En base a esto, la Carta Magna considera una protección muy amplia durante el desarrollo de la gestación, otorgándole tanto protección como facilidades que el artículo 123 Constitucional en su fracción V establece “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 descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.”

Entendemos que uno de los objetivos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es la protección al bienestar de los trabajadores, obteniendo un tipo de salario que en ella se mandata para satisfacer las necesidades elementales, pero consideramos que el hecho de que se hable de una suficiencia, ésta es sólo en teoría,

⁴⁷ Cfr. *Ibidem*. p. 53-54.

es decir, sólo letra muerta que en la práctica no se cumple desde 1917 con la manifestación de la Declaración de los Derechos Sociales, ya que en la fracción VI del artículo 123 señala “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 generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, 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, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

El principio de igualdad en el salario lo establece la Carta Magna, procurando que no exista distinción, cuando se realiza un trabajo igual, y esto es indiscutible en la teoría, y en la fracción VII del artículo 123 señala: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”

Consideramos que nuestra Constitución, en su artículo 123, trató de proteger el salario mínimo para procurar el bienestar y desarrollo de la familia y lo hizo en forma expresa, estableciendo restricciones para los descuentos en el salario mínimo en su fracción VIII que dice: “El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento.”

En la fracción siguiente nos vemos obligados a manifestar que es una más de las normas protectoras del salario y al trabajador al definir que el pago sólo se podrá realizar en moneda de curso legal, aunque en la práctica se viola esta fracción X que establece “El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda ”

Hemos de considerar que nuestra Carta Constitucional establece en modo alguno la estabilidad en el empleo y trata de evitar desventajas del trabajador frente al patrón y proporciona una seguridad y alternativa al trabajador respecto de su empleo, y en la fracción XXI del artículo 123 señala “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte.”

En la fracción siguiente consideramos que se manifiesta una protección a la estabilidad en el empleo del trabajador y guarda una seguridad jurídica del mismo, y que a la vez sustenta una libertad de asociación y derecho a la participación en una huelga en su empleo que la establece en la fracción 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 elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario

La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por

recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos o hermanos

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él ”

Una vez más se manifiesta la protección al trabajador en cuanto a sus salarios devengados en nuestra Carta Magna al otorgarle preferencia para su pago y en la fracción XXIII señala. “Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra”

Consideramos que los Constituyentes procuran una vez más la protección al salario del trabajador estableciendo limites para el pago de las deudas contraídas por el mismo y, a la vez, responsabilizándolo personalmente por las mismas y estableció la fracción XXIV. “De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de los 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.”

La protección que tiene el trabajador por parte del legislador, en cuanto a las garantías mínimas del trabajo y del salario se manifiesta en la fracción XXVII. “Serán 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

- 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 ”

3.1. Ley Federal del Trabajo 1970.

En la exposición de motivos de la Ley se ponderó el inigualable trabajo de los autores de la Ley de 1931, pero se hizo patente que la realidad en 1970 tanto en el aspecto social como económico hacía indispensable una nueva legislación que ayudara al progreso de la Nación y asegurara al trabajador una participación justa en los beneficios de la economía. Así también, se mencionó que un verdadero progreso del país consistía en que los resultados de la producción aprovecharan a todos y permitan a los hombres mejorar su nivel de vida.⁴⁸

Asimismo, se menciona la creación de una situación desigual entre los trabajadores de la gran industria con los de la mediana y pequeña, con motivo de los beneficios y prestaciones muy superiores obtenidos a través de los contratos colectivos. Por lo tanto,

⁴⁸ *Ibidem.*

al redactarse el proyecto se extrajeron las instituciones más generalizadas de dichos contratos

Igualmente, se precisó la determinación de las jornadas máximas del llamado servicio extraordinario, se habló de la falta de cumplimiento de la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores habitaciones higiénicas y cómodas.

En base a lo expuesto, se llegó a la conclusión de poner en armonía la legislación vigente con el desarrollo del país y necesidades de los trabajadores, presentando un proyecto de la Ley a la Cámara, el cual se aprobó y publicó el 1° de abril de 1970

Nuestra Ley Laboral hace mención de lo que se trata del salario al señalar en su artículo 82 "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo "

En cuanto a la estipulación del salario, éste no se da al libre albedrío de las partes, sino que el artículo 83 de la Ley de la materia señala: "El salario puede fijarse por Unidad de Tiempo, por Unidad de Obra, por Comisión, a Precio Alzado o de cualquier otra manera

Cuando el salario se fije 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."

El legislador hizo también una anotación importante para señalar lo que integra el salario en la Ley en comento en su artículo 84: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas,

comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo ”

En cuanto a la cantidad que debe establecerse como mínimo, el artículo 85 de la Ley de la materia señala “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

En el salario por Unidad de Obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos ”

El artículo 86 en comento constituye un paso a una norma generalizada, aunque en la práctica es muy difícil que se dé, ya que menciona “A trabajo igual en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ”

Uno de los derechos que la ley otorga al trabajador es el aguinaldo, que deberá pagar el patrón al trabajador, y la Ley señala también la fecha en que éste deberá ser entregado, y la cantidad, en el apartado 87 de la ley dice. “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste ”

La normatividad jurídica laboral también establece los plazos para el pago del salario, dependiendo del tipo de trabajo, aunque señalaremos que en el caso de los traba-

trabajadores domésticos el pago se hace normalmente quincenalmente, y para los empleados al servicio del estado también, y en el apartado 88 señala "Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y quince días para los demás trabajadores."

El artículo 89 establece el monto del salario para los casos en que se suscite la indemnización del trabajador, y comentaremos que es más justo el que se tome en cuenta, en casos del salario variable, el que resulte del último año de servicios o la prestación que corresponda si no se cumple el año, como lo dispone la ley de la materia, se puede adoptar un principio general de que para efectos de indemnización se debe calcular sobre el salario integral, el citado artículo señala: "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores se tomarán como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84

En los casos de salario por Unidad de Obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomarán como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según sea el caso, para determinar el salario diario."

Aun cuando la Ley Laboral establece las características y especificaciones del salario mínimo, y las necesidades que éste debe cubrir no cumple con la finalidad debida, y aún más, si el trabajador tiene posibilidad de rescindir su contrato de trabajo por el solo hecho de no recibir el salario mínimo, esto también es en su perjuicio por la falta de trabajo, el artículo 90 dice: "El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en

efectivo el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo

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

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

Nuestra legislación laboral establece diferentes tipos de salarios y lo señala en su artículo 91: “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas ”

Se ha dividido nuestro territorio en áreas geográficas en virtud de una reforma legal en el año de 1987 con el objeto de facilitar la unificación del salario mínimo en toda la República, señalando en la Ley actual respectiva en el artículo 92 “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales ”

Nuestra disposición laboral consigna a los salarios mínimos profesionales como un segundo grado de éstos, para buscar el salario mínimo de cada profesión, y en el artículo 93 de la Ley Laboral señala: “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.”

En la fijación de los salarios mínimos interviene una Comisión Nacional tripartita, que se auxilia de comisiones especiales según lo establece la Ley Laboral en su numeral 94. "Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de la comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de las funciones "

Dentro de los cargos importantes que tiene la Comisión Nacional Tripartita, y que señala la ley respectiva, es la división de la República en áreas geográficas, señalándolo a detalle en el numeral 96: "La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios "

Los salarios mínimos no podrán ser objeto de ninguna disminución o afectación respecto a su cuantía, pero sí se regulan algunas excepciones que se estipulan en el precepto 97 de nuestra ley de la materia "Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo los casos siguientes

I.- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II.- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario

III.- Pago por abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la

adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontara el 1° del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV - Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario”.

En relación con la libre disposición del salario por el trabajador, lo que el legislador en parte procuró es una prohibición para el patrón de que limite en forma alguna la disposición del salario por parte del trabajador y en su artículo 98 señala: “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”

Consideramos que nuestra Ley Laboral estimó lograr un objetivo concreto, y que era el de asegurar a cada trabajador la percepción objetiva de su salario para tratar de llevar a cabo los fines constitucionales respectivos y que como derechos les corresponden a los trabajadores, y al respecto la ley laboral señala en su artículo 99: “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.”

La seguridad de que el salario le sea dispuesto directamente al trabajador lo señala el numeral 100 de la Ley respectiva: “El salario se pagará directamente al trabajador Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pa-

go se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poderi suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a los dispuesto en el parrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón ”

En cuanto a la forma de pago del salario el legislador procuró que el trabajador no recibiera salario en forma de trueque o en alguna otra forma que le perjudicara, y erradicando formas antiguas e inconvenientes para el trabajador, aunque en la vida actual se practica el pago con cheque, sólo que con esto el trabajador no se ve perjudicado por esta forma de pago y el numeral 101 laboral establece “El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.”

Consideramos que para evitar presiones por parte del patrón hacia el trabajador en relación con la disposición de su salario que éste percibe, el legislador protege éste con lo establecido en el 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 dé ”

Otra de las protecciones que ofrece la legislación laboral es que no debe desvirtuarse la forma de pago del salario tal como lo señala el artículo 105: “El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna ”

Es obligación del patrón pagar el salario, aunque existen salvedades y se puede suspender el pago, en algunos casos y con los requisitos que establece la Ley en su apartado 106. “La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley ”

Consideramos que para proteger de arbitrariedades a los trabajadores por parte del patrón, que pudieran imponer a los trabajadores multas sin razón alguna, de hacerlo éstos saldrían pagándole al patrón, y en defensa de esto la norma laboral señala en su numeral 107. "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto."

Nuestra Ley Laboral, previendo que el trabajador se gaste en el momento de recibir su salario, señala un lugar específico para ello, señalando también casos específicos para su pago, y al respecto el artículo 108 dice. "El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios "

Ante la importancia y necesidad del salario para el trabajador, debe fijarse un día para el pago, por seguridad económica de quien lo reciba, el numeral 109 de la legislación laboral enuncia. "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

La Ley Laboral considera algunos descuentos en el salario de los trabajadores en su precepto 110. "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios .. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo.

V.- Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretando por la autoridad competente.

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

VII.- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Es de total importancia que el trabajador no ve su salario disminuido por pagos excesivos en sus deudas con el patrón, y acerca de esto la Ley de la materia enuncia en el numeral 111: "Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses "

Y en cuestión del embargo de los salarios la legislación laboral mandata su numeral 112: "Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo."

La preferencia de los salarios y de las indemnizaciones de los trabajadores son de vital importancia para éstos, y en virtud de ello, la ley Laboral establece en su apartado 113: "Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten la garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón."

El Código Laboral establece una más de las protecciones al salario, para considerarlo como predominante y se ventila en el precepto 114: "Los trabajadores no necesitan entrar en concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los

salarios e indemnizaciones ”

3.2.- Jurisprudencia.

SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL.- De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Ahora bien, si el aguinaldo es una percepción creada por la Ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y, por lo tanto, es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional ”

Amparo directo 4685/81.- Ferrocarril del Pacífico, S. A de C V - 21 de julio de 1982. Unanimidad de 4 votos - Ponente. Alfonso López Aparicio - Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo directo 4443/81.- Ferrocarril del Pacífico, S. A de C V. 30 de junio de 1982.- 5 votos - Ponente; Alfonso López Aparicio Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 331/82 - Ferrocarril del Pacífico, S. A de C. V.- 16 de junio de 1982.- Unanimidad de 4 votos - Ponente Julio Sánchez Vargas - Secretario: Raúl Ortiz Estrada.

Amparo directo 7085/80.- Víctor Rodríguez Cano.- 16 de marzo de 1981.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Héctor Santacruz Fernández.

Amparo directo 5039/80 - Miguel Orozco de Santiago 5 de enero de 1981.- 5 votos - Ponente: David Franco Rodríguez - Secretaria Yolanda Mújica García

Informe 1982 Cuarta Sala. Número 20. página 19

SALARIO, INTEGRACIÓN DEL, CONVENIOS.- En los términos del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84 del citado ordenamiento, pero si en virtud de un convenio se aumenta el número de días que debe abarcar la indemnización correspondiente, el pago de la misma debe hacerse en los términos del precepto citado, esto es, base del salario integrado.

Amparo directo 5252/78.- Cesáreo Montemayor Treviño Unanimidad de votos Séptima Época, Volúmenes 127, 123, Quinta Parte página 66

Amparo directo 4820/79 - Jesús Gómez Martínez y otros - Quinta parte página 66.

Amparo directo 536/79.- Pascual Bernal García.- Unanimidad de votos Séptima Época. Volúmenes 127-132. Quinta Parte, página 66.

Amparo directo 688/79.- Ascensión Arreaga Godina Unanimidad de votos Séptima Época, Volúmenes 127-132, Quinta Parte, página 66.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época Volúmenes 127-132. Quinta Parte. Julio-diciembre 1979. Cuarta Sala página 116.

SALARIO, PRESTACIONES Que LO INTEGRAN - La manera de integrar el salario lo determina el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo y es la que debe aplicarse en los casos de indemnización

Amparo directo 4101/74 - Joaquín Beltrán Quibrera - 27 de octubre de 1977 - Unanimidad de 4 votos - Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación Séptima Época Volúmenes 103-108. Quinta Parte Julio-diciembre 1977. Cuarta Sala página 96.

SALARIO, INTEGRACIÓN DEL APORTACIÓN AL INFONAVIT Y PAGO DE VACACIONES. NO QUEDAN COMPRENDIDOS.- De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, 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; en consecuencia, para los efectos del pago de indemnizaciones a que se refiere el artículo 89 del citado ordenamiento, el salario debe cuantificarse de conformidad con las diferentes prestaciones que lo integran y obteniendo el promedio diario, sin que puedan considerarse como salario el pago de vacaciones y la aportación que se hace al INFO-NAVIT, pues por lo que se refiere a las vacaciones, las cantidades que por tal concepto recibe el trabajador, no incrementan en modo alguno el salario diario, ya que no es más de lo que recibe el trabajador por el pago de los días dejados de laborar, precisamente por estar de vacaciones, por lo que respecta a la aportación al INFONAVIT, son cantidades destinadas a resolver el problema habitacional de los trabajadores, de manera solidaria, sin que incrementen el salario para los efectos de su integración, ya que su destino es crear sistemas de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente, para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación y mejora de sus casas y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Amparo directo 5252/78 - Cesareo Montemayor Treviño 15 de agosto de 1979 - Unanimidad de votos - Ponente Juan Moisés Calleja García - Secretaria Silvia Pichardo de Quintana

Amparo directo 505/79 - Jesús Gómez Martínez y otros 3 de octubre de 1979.- Unanimidad de votos - Ponente. Juan Moisés Calleja García - Secretaria. Silvia Pichardo de Quintana.

Amparo directo 4820/78 - Roberto Lizcano Flores - 10 de octubre de 1979 - 5 votos - Ponente: Alfonzo López Aparicio - Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Amparo directo 536/79 - Pascual Bernal García - 15 de octubre de 1979.- Unanimidad de votos.- Ponente : Juan Moisés Calleja García - Secretario Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 688/79.- Ascensión Arreaga Godina. 15 de octubre de 1979 - Unanimidad de votos - Ponente Juan Moisés Calleja García - Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Informe 1979 Cuarta Sala Número 24 página 23.

SALARIO, INTEGRACIÓN DEL, PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES. COMPRENDE EL PORCENTAJE POR CONCEPTO DE RENTA DE CASA. En los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el porcentaje de renta de casa sí queda comprendido dentro del salario, por establecer tal precepto que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, así como por las gratificaciones, percepciones, habitación, primas y, en general, cualquier otra cantidad o prestación entregada al obrero por razón de su trabajo. En tales condiciones, si la empresa demandada no tomó

en cuenta el porcentaje de renta de casa para fijar la indemnización a que tenía derecho el trabajador, se impone concluir la procedencia de la acción laboral ejercitada y al no establecerlo así la Junta responsable, infringió en perjuicio del trabajador tanto del precepto antes mencionado, por falta de aplicación, como los artículos 775 y 776 de la Ley Laboral.

Amparo directo 1507/76.- Ángel Parra Carrillo - 21 de junio de 1976 - Unanimidad de votos - Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Semanario Judicial de la Federación Séptima Época Volumen 90 Quinta Parte. junio 1976. Cuarta Sala. página 27

SALARIO, INTEGRACIÓN DEL.- Independientemente de la denominación que se dé al concepto de pago, si el trabajador tiene incorporado a su salario el llamado "tiempo extra" como pago normal y constante, debe entenderse que forma parte del salario, por ser una percepción regular y fija.

amparo directo 5553/76.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 25 de abril de 1977.- 5 votos - Ponente: Julio Sánchez Vargas.- Secretario: Eduardo Aguilar Cota

Informe 1977 Cuarta Sala página 56.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL EL DERECHO A PERCIBIRLO NO SE DETERMINA NECESARIAMENTE CON EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Toda vez que del contrato individual de trabajo sólo se derivan las condiciones originalmente pactadas entre patrón y trabajador, más no así el desarrollo de las actividades llevadas a cabo por el empleado mientras se prolongó su desempeño, tal documento no determina necesariamente el derecho a percibir el salario mínimo profesional

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 45/91 Antonio Ramirez Rodríguez 7 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente. Gema de la Llata Valenzuela Secretario: Erubiel Arenas González.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CASOS EN QUE DEBE CUBRIRSE CON EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo establece que para determinar el monto del salario base el cual debe pagarse la prima de antigüedad, se estará a lo dispuesto por los artículos 485 y 486 de esta Ley y este último precepto dispone que cuando el salario que perciben el trabajador exceda del doble del salario mínimo de la zona económica a la que corresponde el lugar de prestación del servicio, es ésta la suma que debe tomarse en cuenta para el pago de esa prestación sin que en el mismo se refiera de manera exclusiva al salario mínimo general, pues para los casos en que se desempeña un trabajo especializado el cual conforme a los contratos colectivos se regula un salario profesional como en la especie lo es el de maquinista de patio en la rama de trenes, el que conforme a la cláusula cinco del contrato colectivo de trabajo es considerado como especializado y por ende el salario que obtenía a cambio de sus servicios era profesional en esa virtud, la prima de antigüedad debe cubrirse atendiendo al salario mínimo profesional correspondiente al cargo en cuya rama laboral está ubicada la actividad del trabajador. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8223/93. Macario Guzmán Ruiz. 10 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos Ponente: Adolfo O Aragón Mendiá Secretario: Salvador Arriaga García

Amparo directo 5513/93 Ángel Esquivel Urbina 18 de agosto de 1993. Unani-

midad de votos Ponente Jorge Nila Secretario Gilberto Lopez Corona

INDEMNIZACIÓN, NO PUEDE SER INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO VIGENTE EL PAGO DE LA Si bien la determinación de la Junta de que el pago de la indemnización por riesgo de trabajo que le correspondía al trabajador debía de calcularse conforme al salario que devengaba en el momento de su separación por jubilación de la empresa demandada, se encuentra ajustada a la tesis de jurisprudencia número 12/92, sustentada por la Cuarta Sala de la H Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero ello no impide la aplicación del artículo 485 del Código Laboral que determina que la cantidad que se tome como base para el pago de la indemnización por riesgo, no podrá ser inferior al salario mínimo Es decir, la tesis de jurisprudencia no contradice lo dispuesto por el citado artículo 485, pues éste establece la seguridad para el trabajador para no verse afectado en sus ingresos a que tiene derecho por indemnización, y exige que el monto del salario para el pago de dicha indemnización no puede ser inferior al salario mínimo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 228/93. Olivia Torres viuda de Velazco. 8 de julio de 1993. Unanimidad de votos Ponente: Jorge Pérez Troncoso Secretario: Carlos A. Caballero Dorantes.

Amparo directo 247/90. Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 16 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Herminio Huerta Díaz. Secretario: José H. Pérez García

PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU PAGO DEBE SER CON BASE AL SALARIO MÍNIMO CUANDO EL DEL TRABAJADOR SEA INFERIOR. En términos de los artículos 162, fracción II, y 486 de la Ley Federal del Trabajo, el pago de la prima de antigüedad se debe efectuar con base al doble del salario mínimo vigente en la época en que nazca el derecho a recibir tal prestación, cuando el salario exceda dicha cantidad o

con el que reciba el trabajador si es inferior al referido tope legal. Sin embargo, de una sana interpretación de esas disposiciones legales se concluye que, si el salario del trabajador es inferior al mínimo, con éste debe cubrirse la prima de antigüedad, pues de otra manera se estaría violando en perjuicio del obrero los principios de justicia social y equidad consagrados por la Carta Fundamental y la Ley Federal del Trabajo. SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1027/92. Teodoro Fuentes González 4 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

ALIMENTOS NO RELEVA DE LA OBLIGACIÓN DE PROPORCIONARLOS NI DE GARANTIZAR SU CUMPLIMIENTO, EL QUE EL DEMANDADO PERCIBA EL SALARIO MÍNIMO. En juicio sobre pensión alimenticia, el sólo hecho de que la parte demandada perciba el salario mínimo, no lo releva de la obligación de proporcionar los alimentos ni de garantizar su cumplimiento conforme a la Ley. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 90/91. Rogelio Valencia Urbina 27 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

SALARIO MÍNIMO, CUANDO NO ES APLICABLE EL PORCENTAJE INCREMENTADO. Si bien es verdad que los incrementos salariales tienen el carácter de obligatorios en toda la República, no es menos cierto que tales incrementos sólo son obligatorios cuando el salario que se paga sea el mínimo general o mínimo profesional, y es indudable que esta situación no se satisface cuando los patrones pagan a sus trabajadores salarios muy superiores a los mínimos legales, toda vez que no existe disposición alguna que así lo establezca, ni en los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de

Salarios Mínimos se establece que los incrementos decretados también sean aplicables en el mismo porcentaje a los trabajadores que devenguen un sueldo mayor al fijado por dicha Comisión SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO

amparo directo 422/89. Refugio Peña Alderete 22 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente Augusto Benito Hernández Torres Secretario Ramiro Rodríguez Pérez

DOBLE DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE, CONDENA DEL Cuando en autos se desprenda, que el trabajador no percibía ingresos superiores al doble del salario mínimo general vigente en la zona económica que el corresponde; no resulta procedente que el patrón cubra el riesgo profesional reclamado en base a la duplicidad del sueldo a que aluda el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3806/89 Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza Secretario Enrique Valencia Lira.

PENSIÓN ALIMENTICIA PORCENTAJE SOBRE EL SALARIO MÍNIMO. El hecho de fijar como pensión alimenticia un porcentaje sobre el salario mínimo, se debe a la falta de prueba directa de los ingresos del deudor y a que se considera que la cantidad resultante es la indispensable para sufragar las necesidades del deudor, de tal manera que aún cuando existan otros acreedores, no necesariamente tiene que dividirse entre todos ellos el salario mínimo, tomando en cuenta que tampoco está demostrado que el demandado percibía únicamente la cantidad correspondiente a dicho salario SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 3/91. Samuel Martínez Hernández. 29 de enero de 1991. Una-

nimidad de votos Ponente Gustavo Calvillo Rangel Secretario Jose Mario Machorro Castillo.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL, SU INTEGRACIÓN Es correcto deducir que el demandado paga al actor el salario profesional reclamado, si para ello se consideran todos los conceptos que en efectivo se entregaron al trabajador a cambio de sus servicios, siempre que, con la suma pagada se cubra el salario mínimo profesional o sea superior al fijado por la Comisión de los Salarios Mínimos. **SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 3266/90 Oscar Coronado Díaz 18 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza Secretario. Enrique Valencia Lira.

PRIMA DE ANTIGUEDAD. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. Conforme al artículo 162 en relación con el diverso 486 de la Ley Federal del Trabajo, el salario máximo para el pago de la prima de antigüedad es el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente y, como el último de esos preceptos no especifica a qué salario mínimo se refiere, si al general o al profesional, debe concluirse, por mayoría de razón, que se refiere a ambas categorías, de suerte que, si un trabajador demanda el pago de la prima de antigüedad con base en el salario mínimo profesional y demuestra que su actividad encuadra en una de las actividades contempladas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como profesionales, es inconcuso que se le debe cubrir dicha prestación. **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 7611/94 Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba Secretario: Jesús González Ruiz.

DESCUENTOS EN SALARIOS LA DISPOSICION DE QUE NO SEA MAYOR AL 30% DEL EXCEDENTE DEL SALARIO MÍNIMO, SOLAMENTE ES APLICABLE CUANDO ESTÁ VIGENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Si bien el artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dispone que el descuento en los salarios de los trabajadores, por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, será el convenido por las partes y no podrá ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo, debe entenderse que esta disposición solamente es aplicable en aquellos casos en los que la relación laboral está vigente, por lo que existe la posibilidad de hacer descuentos periódicos en el salario del trabajador, pero cuando ya no existe vínculo laboral entre las partes, entonces no tiene aplicación el dispositivo mencionado y únicamente se estará al tope máximo de exigibilidad de la deuda, que el propio dispositivo prevé, hasta la cantidad correspondiente a un mes de salarios.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3327/94. Raúl Lisardo González Cobos 14 de junio de 1994.
Unanimidad de votos Ponente: María Yolanda Mújica García Secretario: Antonio Hernández Meza

SALARIO, EL SEÑALADO POR EL TRABAJADOR DEBE SER EL QUE SE TOMA EN CUENTA PARA EL PAGO DE PRESTACIONES LABORALES DEMANDADAS POR ÉL, Y NO EL MÍNIMO LEGAL. Es indebido el proceder de la Junta responsable que toma como base el salario mínimo general para condenar a la demandada en juicio en que un trabajador reclama diversas prestaciones por despido injustificado, apoyándose en que el trabajador no formuló manifestación alguna respecto a la prevención que le hizo para que señalara el salario diario que percibía, tomando en cuenta que su demandada afirmó recibía diversas cantidades por ese concepto, sin embargo, esa omisión ninguna consecuencia legal produce, puesto que no se le apercibió de que de no

cumplir con ella se tendría por señalado el salario mínimo general, y tampoco el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece sanción alguna para el caso de no subsanarse aquella irregularidad advertida en la demanda laboral, luego, ante la omisión del trabajador, la Junta responsable debió condenar al patrón demandado al pago de las prestaciones en base al salario más bajo que dijo el trabajador recibía, y que la demandada no controvertió.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 596/94. Agustín Cordero Morales. 1° de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente. Raúl Molina Torres. Secretario José de Jesús Bernal Juárez.

SALARIO MAYOR DEL MÍNIMO. El hecho de que la fracción VI del artículo 123 Constitucional determine que el salario mínimo que debe disfrutar un trabajador, será el que se considere suficiente, atendidas las condiciones de cada región, para satisfacer sus necesidades de vida, no quiere decir que el trabajador no pueda devengar un salario superior al mínimo.

Amparo en revisión 3581/35 "El Carmen", S.A. 6 de marzo de 1936. cinco votos.

Amparo 3594/35. Corral y Hermano. Leonardo. 13 de marzo de 1936. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo 3593/35 Faudon Luciano. 10 de marzo de 1936. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo 3656/35 Fábrica "La Constancia". S.A. 26 de marzo de 1936. cinco votos.

Amparo en revisión 4984/35 Fabrica de Hilados y Tejidos de Lanas "Santiago"

S A cinco votos.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL REQUISITOS PARA QUE PUEDA ADOPTARSE PARA CUANTIFICAR PRESTACIONES Cuando se demanda una prestación que tiene como pauta el salario mínimo, alegando que éste debe ser profesional, para que sea procedente, debe acreditarse que la actividad del reclamante se encuentra dentro del catálogo de profesiones, oficios y trabajos especiales elaborado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, quien es el órgano facultado para ello de acuerdo a la fracción VI, del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución General de la República, así como el correlativo artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo. De tal suerte, que si la profesión, el oficio o el trabajo especial de quien reclama su aplicación no se encuentra dentro de ese catálogo, o en la definición o descripción que de ellos hace la propia Comisión, no podrá aplicarse el salario aducido como mínimo profesional para cuantificar la prestación que con base se haya demandado.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10629/95 Ismael Velázquez Damas. 25 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza

SALARIO. PAGO DEL, POR MEDIO DE CHEQUE.- El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo dispone, en forma terminante, que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, y si bien es cierto que se va haciendo costumbre que muchas empresas utilizan el sistema de pagar los salarios a sus trabajadores con cheque, esto es porque estos últimos están de acuerdo, debido

a las ventajas que en la vida económica social actual tiene este último valor como instrumento de pago. Sin embargo, si no existe en el caso tal acuerdo, y eso es precisamente lo que reclaman los actores, debe decirse que aun cuando la costumbre es fuente de derecho, la misma no puede oponerse a lo que dispone expresamente la ley, que el salario se debe pagar en moneda de curso legal.- TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Amparo directo 377/82. Ramón Esquivel y coags 29 de octubre de 1982. Unanimidad de votos Ponente. José Antonio Hernández Martínez.

PREMIO POR ASISTENCIA NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO - La percepción obtenida por los trabajadores a través del concepto premio por asistencia, tiene una fuente diversa a la señalada por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, como integrante del salario base de liquidación, esto es, no se percibe como contraprestación por el servicio prestado por los trabajadores en forma ordinaria, sino como un estímulo a su asistencia y puntualidad al ocurrir a su fuente de trabajo. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO TESIS DE JURISPRUDENCIA GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN N° 51. MARZO DE 1992. p. 74.

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. SU FALTA DE PAGO IMPLICA FALTA DE PROBIDAD.- Demostrado que el trabajador, de acuerdo con las labores que realizaba, tenía derecho al pago del salario mínimo profesional y el patrón no se lo cubría, pues sólo le pagaba un salario mínimo general, debe estimarse que opera la causal de rescisión del contrato laboral, consistente en falta de probidad del patrón, ya que si la causa de referencia se configura cuando no se cubre el salario mínimo general, teniendo el obrero derecho a ello, por igualdad de razón debe generarse, cuando mereciendo el trabajador un salario mínimo profesional, no se les satisface, pues esto implica mala fe, engaño, abuso o influencia moral, que el patrón ejerce sobre el obrero, con mengua de los derechos

de este TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO p 265

Amparo directo. 316/85 Daniel Chávez González 4 de julio de 1985 Ponente Enrique Arizpe Narro. Secretario Juan Castillo Duque Informe 1985 Tercera Parte

SALARIO MÍNIMO. EL PAGO INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador

EJECUTORIA: INFORME 1975 SEGUNDA PARTE, CUARTA SALA, página 77 - A.D. 4337/75 Ramón Jaramillo Garza 24 de noviembre de 1975. cinco volúmenes

CAPÍTULO IV

LA INCONVENIENCIA DEL SALARIO MÍNIMO

En el presente capítulo trataremos cuestiones sobre la inconveniencia del salario mínimo que devenga la mayoría de los trabajadores, y del cual dependen tanto éstos como sus familias, y los establecen nuestros preceptos legales laborales la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, y que a la fecha es casi imposible vivir de una manera decorosa y digna, tal como lo establecen los preceptos señalados.

4. La Insuficiencia del Salario Mínimo.

Consideramos que la insuficiencia del salario mínimo es consecuencia de la inestabilidad del país, en lo económico y lo político, derivados del creciente desempleo, y la abundante mano de obra, la desaparición de las empresas, las crisis económicas y las constantes devaluaciones, así como en la mentira política que desarrollan los gobernantes en momentos electorales, y que sin embargo, al trabajador jamás se le otorga un salario suficiente digno y decoroso

El hombre para su desarrollo integral requiere satisfacer sus necesidades materiales, sociales y culturales y esto significa que no sólo debe cubrir la necesidad vital del alimento para tener energía necesaria para el desempeño de sus actividades, sino de casa, vestido y educación para él y su familia.

En el orden social, un desarrollo económico no representa un fin en sí mismo, ya que sólo se justifica si tiene como propósito constante el desarrollo social, y hablar de desarrollo implica el aprovechamiento y plena realización de la potencialidad del ser humano y de su comunidad, de ahí que nuestra Constitución haya establecido preceptos que garantizan el bienestar el trabajador y de su familia, los cuales obligan a proporcionar y

fomentar el desarrollo nacional en tal forma que se den las condiciones sociales, materiales y culturales que otorguen sustento real a una vida digna y decorosa

Por ello, la responsabilidad que implica un salario mínimo suficiente deberá ser orientada a llevar a cabo los derechos, tanto de alimentación, educación, vivienda y los demás derechos que le pertenecen al trabajador, así como el derecho al trabajo digno y socialmente útil, con el aseguramiento de las garantías mínimas, pues así lo establece la Constitución y la Ley del Trabajo

El precepto Constitucional señala que los salarios mínimos deberán ser suficientes, esto fue creado e implantado como un derecho social para los trabajadores, porque como seres humanos deben tener la misma oportunidad de los demás de obtener un desarrollo total como personas libres que son, desafortunadamente esta posibilidad ha sido una utopía, ya que los salarios mínimos no alcanzan para satisfacer las necesidades elementales de un ser humano que presta servicios.

Es innegable que la crisis económica por la que atraviesa nuestro país ha sido factor determinante que ha afectado directamente la situación económica y social de los trabajadores, no debemos pasar por alto que las políticas puestas en práctica por diversas administraciones han pretendido encontrarle solución a dicha crisis, sacrificando principalmente los salarios de nuestros trabajadores

La realidad económica que vivimos demuestra que lejos de mejorar su situación económica, ésta ha empeorado día a día, debido a la imposición de medidas tales como: topes salariales, cierre de fuentes de trabajo, tanto en los sectores públicos como privados, provocando con esto incrementar el desempleo, reducción del gasto social, corruptelas sindicales, así como comprometer los derechos de los trabajadores para no solicitar incrementos salariales, provocando con esto grandes estragos en el desenvolvimiento integral del trabajador y de su familia

Los trabajadores, al no poder resolver con sus salarios sus necesidades básicas, se ven obligados a buscar nuevas alternativas para subsistir, tales como el cambio de hábitos alimenticios, reduciéndolos y en algunos casos suprimiendo aun los alimentos básicos, también trabajando tiempo extraordinario y dobles turnos para incrementar sus ingresos, induciendo por la extrema necesidad económica a los hijos y al cónyuge a trabajar para equilibrar con su contribución al gasto familiar.

Los menores de edad se ven en la necesidad de apoyar al sustento de la economía del hogar, empleándose en trabajos informales, que ni el salario mínimo perciben, y en el peor de los casos ingresan al gran porcentaje de desempleo.

En cuanto a la mala alimentación, ésta es un factor decisivo, ya que en el desarrollo de la prestación de servicios conduce entre otras cosas a las circunstancias que a continuación señalamos:

- a) Productividad mermada por virtud y como consecuencia de que no se alimenta bien el trabajador, no puede alcanzar índices suficientes de rendimiento productivo.
- b) Ausentismo en su trabajo, esto es como consecuencia de la mala alimentación que tiene y es muy común que enferme con mucha regularidad y no sólo él, sino la totalidad de su familia
- c) Mayor número de riesgos de trabajo, y por desgracia no muy pocos y comunes accidentes de trabajo, y éstos en virtud del excesivo trabajo que trae como consecuencia la debilidad y el cansancio.
- d) Falta de creatividad, porque esto sólo lo realiza un trabajador bien alimentado

que goce de la tranquilidad que le proporcione la holgura de poder solventar sus necesidades básicas con la remuneración del trabajador

En todo momento, los salarios de los trabajadores han sido insuficientes, esto es, que el trabajador siempre ha estado mal retribuido, y que con la cantidad establecida como salario mínimo sería imposible satisfacer todo lo que establece la Carta Magna en su artículo 123 fracción VI "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...", pero nuestro esmerado ordenamiento Constitucional se vulnera para los trabajadores, ya que hoy la cantidad establecida como salario mínimo general es de \$34 45 en el área geográfica "A", de \$31.90 en el área geográfica "B" y de \$29.70 en el área geográfica "C", lo cual no alcanza para satisfacer sus necesidades elementales, en ninguna de las áreas geográficas señaladas

Para que un jefe de familia pueda cubrir sus necesidades de vida en el orden antes señalado, es difícil porque una realidad palpable indica que es verdaderamente imposible, por lo que quienes están encargados de fijar los montos de los salarios mínimos deberán tener una conciencia lúcida, desde cualquier óptica que se quiera analizar, el salario es insuficiente; por lo que debe hacer una adaptación a las necesidades reales de la clase laborante, esto con independencia de lo que indica nuestra Constitución, y que con base en ella y un verdadero análisis se pueda llegar a la fijación de un salario mínimo acorde con la realidad económica, que beneficie a los trabajadores asalariados, porque la retribución de salario mínimo que sea suficiente se perfila como un derecho social que a través de la historia se ha conquistado con lucha y pérdida de vidas en la Revolución de 1910 y que en 1917 logró hacerse una realidad al plasmarse en nuestra Constitución Política, ya que ésta pasó a la historia como la primera en el mundo que rompió con los moldes clásicos de las Constituciones de otros países al establecer los Derechos Sociales que corresponden a los trabajadores, incluyendo el salario

Uno de los factores de la producción a quien corresponde una parte considerable del ingreso nacional es el trabajador, al hablar de diferenciación de salarios, la teoría clásica consignaba, en forma por demás optimista, que los salarios debieran ser regulados de acuerdo con las circunstancias en que se desarrollaba el proceso productivo. En la práctica, comprendemos que esta escuela es idealista y descansa en fundamentos falsos, ya que es fácil comprobar que casi siempre van juntos las malas condiciones de trabajo y los bajos sueldos ⁴⁹

Estamos conscientes que nuestro país ha vivido situaciones difíciles de inflación y devaluaciones, por lo que será difícil que las autoridades competentes establecieran un salario mínimo real que cubriera todo lo que señala nuestra Constitución y el Código Laboral, en virtud de que México pertenece a los países en desarrollo y que, consecuentemente, la política económica no permite dotar a los trabajadores de un salario suficiente para cubrir todas sus necesidades primordiales.

Es importante señalar cuáles han sido las causas que han hecho perder la capacidad adquisitiva del salario de la clase trabajadora, y por consiguiente, su nivel de vida: la instauración de medidas políticas, sociales y económicas que se ha adoptado en las últimas administraciones sexenales de cada presidente de la República en cuanto al salario.

A continuación presentamos algunos de los productos que pertenecen a la Canasta Básica del Banco de México, y para mayor información (ver anexo 1). También señalamos los precios de los productos en dos tiendas de autoservicio proporcionados por la Procuraduría Federal del Consumidor

⁴⁹ Cf. DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1986. p. 206 y 207.

	<u>Comercial Mexicana</u>	<u>Gigante</u>
1) "Tortilla de maiz	\$ 3 00	\$ 3 00
2) Pan blanco	60 cts.	60 cts
3) Pasta para sopa	\$ 1 90 (200 grs.)	\$ 1 90 (200 grs)
4) Arroz	\$ 6 95 kg	\$ 6 90 kg
5) Leche	\$ 5.20 lt	\$ 5.20 lt.
6) Huevo	\$ 9 90 kg	\$ 8.90 kg
7) Aceite	\$ 9 30 lt	\$ 10.35 lt
8) Frijol	\$ 10 80 kg	\$ 9.45 kg
9) Azúcar	\$ 13 50 (2 kgs.)	\$ 12.00 (2 kgs)
10) Jamón	\$ 48 80 kg	\$ 33.25 kg ⁵⁰

Aún cuando en la realidad el salario mínimo es insuficiente, las políticas partidistas y preelectorales proponen "bienestar para la familia", y en los hechos se comprueba plenamente que todo es falso, pues únicamente se utiliza esto para lograr votos para su campaña, y por tal motivo debemos entender que la fijación del salario mínimo por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos está supeditada a la decisión del Jefe del Ejecutivo, esto es, el Presidente de la República, quien lejos de hacer una fijación económica real, la hace desde una perspectiva partidista, que en lo más mínimo beneficia a la clase trabajadora.

Prueba de lo anterior, resulta interesante transcribir parte de la exposición del Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León en su propuesta al pueblo de México y que única y exclusivamente es política. "El objetivo central de mi propuesta de política económica es aumentar el bienestar de las familias mexicanas. Debemos otorgar especial atención a la inversión en las empresas. Mejor educación y mejores servicios de salud,

⁵⁰ PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR "Multiplique sus Compras". Quién es Quién en los Precios México. (noviembre 1998). Número 61 pp. 2-3.

serán la plataforma social para que los trabajadores mexicanos sean más productivos y estén mejor remunerados. Bajo el principio laboral que ha postulado de que las únicas transformaciones admisibles serán aquellas que se traduzcan en un mayor bienestar para el trabajador, alentaremos la concertación de mejores formas de organización que se permitan para una ágil movilidad de trabajadores dentro de las propias empresas”⁵¹

Esto demuestra el uso de la demagogia para engañar al pueblo trabajador, y pensamos que en virtud de lo presentado con anterioridad, aún cuando es una propuesta política presidencial y que es difícil pensar que un gobierno como el de México pueda otorgar un salario suficiente, real, y con capacidad adquisitiva, para la satisfacción de la familia y del trabajador, se tendrán que buscar alternativas económicas colaterales para un salario digno que verdaderamente cumpla con el esfuerzo, el desgaste y la vida humana del que trabaja.

4.1. La Evolución del Salario.

Un argumento utilizado a menudo para justificar el deterioro salarial se refiere a que la crisis económica de los últimos años, que no sólo ahondó los desequilibrios económicos de nuestro país, sino que deriva de una crisis general que desgraciadamente repercute en los salarios

Sea cual sea la postura, en un análisis sobre la evolución de los salarios debe considerarse todos los aspectos, tanto los efectos de la crisis como la forma de distribución del ingreso, ya que los salarios son el indicador que expresa la medida en que se han superado dificultades económicas y el grado de mejora del mismo.

⁵¹ PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL. “Propuesta para la Reactivación Económica y el Crecimiento Sostenido” Ernesto Zedillo, Construyendo el México Moderno. México. (6 de junio desde 1994). pp. 17-18.

En la administración del Presidente Echeverría Álvarez, se presentó la crisis económica que venía conteniendo desde fines de los años anteriores a los de 1970, con los altos índices inflacionarios, cuyo origen se da por distintas causas, entre las cuales estaban: el aumento en el gasto público, el excesivo crecimiento en las tasas de interés bancario, el aumento en el arancel de los productos de importación, una emisión excesiva del circulante monetario, que aminoraron el salario real para los trabajadores y que en el año de 1973 hubo necesidad de decretar un aumento de emergencia en el salario y, posteriormente, en el año siguiente por virtud de que se duplica la inflación, se decreta ahora un segundo salario de emergencia, aduciendo que la causa que daba origen a la inflación eran los aumentos salariales

En el periodo presidencial del José López Portillo, la inflación alcanzó el 29 1% en el año de 1977 y este alto índice inflacionario motivó el derrumbe del salario mínimo, lo convirtió en más escaso, esto como consecuencia también del incremento de los precios en general, y ahora la tónica de la política gubernamental y con el pretexto de la crisis económica que atravesaba el país, en ese momento se decreta una política de topes salariales, lo que limitó gravemente la lucha de los trabajadores por conseguir una más equitativa retribución de su salario. El gobierno, por su parte, implementó un plan de mayor austeridad, reduciendo sensiblemente el gasto social y éste causó mayor perjuicio y detrimento a los trabajadores.⁵²

En las crisis recurrentes de nuestra economía en el país, el que tiene menos posibilidades económicas es el trabajador, aun cuando es éste el punto medular para el sostenimiento de la economía de un país (sea cual fuere) y sin embargo, es quien como consecuencia de estos problemas, tiene que pagar los altos costos de la inflación, la crisis eco-

⁵² Cfr. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO. "Sistema de Cuentas Nacionales". México. 1976. p. 235.

nómica, las devaluaciones, a través de bajar salarios, no remunerativos ni reales con cada actualidad económica, aun a costa por parte del gobierno de seguir soslayando las determinaciones jurídicas respecto del salario para los trabajadores, que están señalados por nuestras Leyes Laborales

En el año de 1982 se agravó más la crisis y, como siempre, son los trabajadores asalariados los que soportan mayormente el paso de ésta, porque se da la liberación de precios de productos subsidiados y controlados, devaluación de la moneda y una escala de aumento en todos los productos.

El Presidente Miguel De la Madrid Hurtado, en su gestión le corresponde iniciar en los momentos más profundos de la crisis económica. Pone en marcha el Programa Inmediato de Recuperación Económica (PIRE) El objetivo que persigue este programa es reactivar la economía y salir de la crisis con las siguientes medidas: disminución del gasto social, el control de salarios, liberación de precios, saneamiento de las finanzas con una mayor captación de ingresos a través de incremento a las tarifas de bienes y servicios que presenta el Estado

Una vez más es notorio que la forma de estabilizar la economía descansa en los aspectos que más desfavorecen a los trabajadores.

El 15 de diciembre de 1987, último año de su gestión como presidente de la República, Miguel De la Madrid pone en marcha el programa económico denominado Pacto de Solidaridad Económico (PSE), que es una concertación entre el Gobierno Federal y los representantes de los sectores obrero, campesino y empresarial, pidiéndoles a los obreros, moderaran sus demandas de aumento salarial y a los empresarios que moderen sus ganancias, y se da el compromiso tácito de no solicitar mayores incrementos salariales y a los empresarios de no aumentar los precios de los productos, bienes y servicios; lo que se busca con este Pacto es bajar la inflación del tipo de cambio.

El programa que en su fase inicial fue programado para dos meses y medio se fue haciendo sucesivo y permanente hasta finalizar la administración gubernamental de De la Madrid, lográndose bajar la inflación, pero a un precio muy alto, a costa de mayor sacrificio de los trabajadores asalariados, al verse imposibilitados de poder solicitar incrementos salariales en apoyo a algo que sin lugar a dudas fue forzado a la participación en el Pacto, siendo los únicos que hasta ahora han cumplido cabalmente con el compromiso contraído y asignado con el gobierno, aun cuando los otros tres sectores no lo han hecho porque han seguido incrementando los precios de los productos de bienes y servicios

En la administración del Presidente Carlos Salinas de Gortari continua realizando esfuerzos para abatir la inflación, ahora en torno al Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), continuándose con la concertación de los sectores Gobierno Federal, obrero, campesino y empresarial; pero, de la misma manera que ocurrió con el PSE, no se cumple con lo convenido de parte del sector empresarial, por lo que la prolongación del Pacto sigue beneficiando sólo a un pequeño sector de la población y en detrimento de la generalidad de la clase laborante mexicana, imperando por consecuencia un desarrollo económico desigual, provocando mayor pobreza en los trabajadores, para los cuales ha sido penosa y muy larga la crisis económica porque no ha habido recuperación suficiente por virtud del incremento constante de los precios de los productos, de los bienes y servicios y los ínfimos salarios que se les pagan, los que resultan notoriamente inoperantes, aun cuando los sectores públicos y privados, los cuales son muy optimistas, pues afirman que la crisis sufrida terminó al iniciarse la recuperación económica en el año de 1990.

A partir de 1977 los salarios y su participación en el ingreso nacional comenzó a caer notablemente. Si se analiza la serie temporal de los salarios mínimos y la participación de las remuneraciones en el ingreso nacional de 1970 a 1990, se observa que estas variables alcanzaron su punto más alto en 1976. A partir de entonces mostraron una ten-

dencia constante a la baja. En los salarios también se aprecia una caída, aunque de 1977 a 1981 hubo un breve repunte, quizá explicados por el auge petrolero.

Desde mediados de los setentas se ha observado una importante caída de los salarios reales. Como resultado de la flexibilización laboral, provocada por la crisis mundial de acumulación, que en parte se originó por la gran elevación del precio internacional del petróleo de 1973 y luego de 1979 a 1981 y por el agotamiento de la larga etapa de desarrollo económico de la posguerra.

En México este proceso se ha dado con particular virulencia, sobre todo después de 1982 cuando la caída salarial se precipitó notablemente. Respecto a 1970 y hasta junio de 1990, la caída del salario mínimo ha sido de 52%, y respecto a 1976 de 61%.⁵³

Consideramos que si bien es cierto que señalamos una fecha en la que se da una caída de los salarios, también es cierto que siempre caen los salarios, y si tienen una evolución, esta es negativa y no positiva, esto en cada sexenio presidencial y que se debiera legislar para que las leyes señalaran un mecanismo automático para compensar la pérdida de la capacidad adquisitiva del salario, sea cual fuere el motivo por la que se perdiese, y que afecte al trabajador.

Dos argumentos podrán explicar esa tendencia mencionada anteriormente. Por un lado, cuestiones de estructura productiva nacional comúnmente se acepta que de 1939 a 1979 floreció y se agotó el modelo de la importación, también incrementó el endeudamiento interno y externo y la aparición de la inflación controlada; una segunda razón se refiere a cuestiones coyunturales y de políticas económicas. El comienzo de la apertura al exterior hizo más sensible la economía mexicana a los efectos de la crisis internacional.

⁵³ Cfr. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO. México. 1979. p. 163.

Por otro lado, los programas ortodoxos de ajuste y estabilización aplicados desde 1982, que implicaron un profundo cambio de la estructura de precios relativos que prevaleció durante mucho tiempo, ha deteriorado severamente los salarios

La caída de los tres tipos de salarios se hizo más notable con la crisis de 1982, que además coincidió con la permanente recuperación del tipo de cambio real

Por la manera en que se definió y aplicó la política económica desde el primero de diciembre de 1982, el salario fue el precio relativo que cargó con el reajuste del tipo de cambio real, debido a que se trataba de evitar la inflación.

Aunado a lo anterior, la gran crisis de deuda externa de 1982 y la decisión de pagarla asiduamente implicaron, desde entonces, un enorme traspaso de recursos al exterior, esto además de retirar fuertes montos para el crecimiento del ingreso, ha entrado en un proceso francamente regresivo

En virtud de que la evolución del poder adquisitivo de los salarios mínimos es un elemento que reviste especial importancia en el proceso de fijación de los salarios mínimos, y con el propósito de brindar un marco adecuado de información sobre el comportamiento de dichos salarios, resulta pertinente mencionar que al suscribirse la segunda fase del Pacto para la estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE), el 3 de octubre de 1993, se derivaron acuerdos que beneficiaron a trabajadores de bajos ingresos. Entre ellos se destacó la reforma a la Ley de impuesto sobre la renta (ISR), que modificó, a partir del 1° de octubre de 1993, el régimen de acreditamiento del ISR a las personas físicas. Con esta medida se incrementó el ingreso disponible de los trabajadores que percibían menos de cuatro salarios mínimos. En particular los trabajadores con ingreso de un salario mínimo recibieron un incremento en su ingreso disponible, que en ningún caso fue menor de 7.5%, pudiendo llegar hasta un máximo de 10.8%, en función de la proporción

que representaron las prestaciones sociales en su ingreso total. También, como resultado de esas reformas, se elevó a dos veces el salario mínimo el nivel de ingreso por debajo del cual los trabajadores no pagan impuestos sobre la renta ⁵⁴

Consideramos que el Estado ha tratado de alguna forma de resarcir la capacidad adquisitiva del salario a través de Pactos, pero debemos reconocer que sólo se trata de tranquilizar a una masa de trabajadores que perciben salarios sólo para una supervivencia con demasiadas dificultades para adquirir un sustento respetable.

Asimismo, en diciembre de 1994, el Congreso de la Unión aprobó la modificación a la tabla de crédito al salario, lo cual significó un incremento adicional de 3.0% en el ingreso disponible de los trabajadores que percibían hasta dos salarios mínimos vigentes en dicho mes.

Por último, con la suscripción del Acuerdo en el Marco de la Alianza para la Recuperación Económica, del 22 de marzo de 1996, se convino en ampliar la bonificación fiscal para incrementar el ingreso disponible de los trabajadores con percepciones entre uno y tres salarios mínimos, a partir del 1° de abril; lo anterior significó un incremento de 3.0% en la bonificación que venían percibiendo los trabajadores con ingresos de un salario mínimo. Del mismo modo, quedaron desgravados los trabajadores que percibían ingresos de hasta tres veces el salario mínimo.

En el segundo semestre de 1997, el ingreso disponible mensual de un trabajador de salario mínimo en el Área Geográfica "A", que percibió las prestaciones mínimas de Ley, equivalía a \$1,009.72 (un mil nueve pesos con setenta y dos centavos). Este ingreso se integró por \$804.08 por concepto de salario, más \$179.27, correspondiente a la boni-

⁵⁴ Cfr. INFORME DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS. México 1998 pp. 510-511.

ficación fiscal, que equivale a 17.6% del salario mínimo integrado con prestaciones ⁵⁴

Una vez más comentaremos que sólo trata el gobierno de otorgar paliativos para el salario, y que de ninguna forma el trabajador podrá cubrir sus necesidades primordiales que señala la Constitución y la Ley Laboral

En cuanto a la evolución del salario, señalaremos que en fecha de 2 de diciembre de 1998 se acordó por la Comisión Nacional de Salarios mínimos un incremento a los salarios mínimos que entrara en vigor a partir del 3 del mismo mes y que será de 14% para quedar en \$34.45 en el área geográfica "A", de \$31.90 en el área geográfica "B" y en el área geográfica "C" de \$29.70, ya que se encontraban en \$30.20, y de \$28.00 y de \$26.05, respectivamente en su área geográfica, y alrededor de éste incremento salarial se dan tanto antes de señalarlo, como después de hacerlo, circunstancias que verteremos en lo siguiente.

Para el secretario del Trabajo y Previsión Social, José Antonio González Fernández, cree pertinente un incremento de 13% a los salarios mínimos para 1999 que podrá empezar a regir el próximo 3 de diciembre, y dice no podemos dispararnos sobre la inflación prevista para 1999 porque existe el riesgo de lesionar el empleo con su desacele-ramiento en su creación, con esto alude a un esfuerzo de toda la sociedad.

El Secretario del Trabajo se pronunció por cuidar el control de la inflación para evitar la pérdida de más poder adquisitivo, aun cuando no duda el funcionario de las repercusiones de los incrementos que se dan en fecha anteriores inmediatas, la gasolina, la electricidad y el diesel, así como la liberación del precio de la tortilla, para el trabajador y su salario. Señaló que la política económica está orientada a no gravar el producto de la Canasta Básica, dice no poder compensar con salarios más altos porque todo girará sobre

⁵⁵ *Ibidem.* p. 511.

un aumento de precios y entonces esta medida se conoce como empieza, pero nunca como acaba. Fijó prioridades para 1999: procurar que la inflación no se desate, y en la medida de lo posible, que el aumento salarial se contenga para que no haya cierre de empresas; González Fernández defiende la postura del Presidente de la República en el sentido de que debe bajar la inflación, y de ahí que los salarios no pueden ir más allá del 13%.⁵⁶

Una vez más, el incremento propuesto por las autoridades correspondientes afecta a quien menos tiene, siguiendo con la política de afectación hacia el trabajador, todo esto porque se proponía fijar un 13% de incremento a los salarios mínimos y la Comisión determinó un 14%, que es totalmente opuesto al incremento que se dio en varios productos, como la gasolina, en la que se dio un aumento de 15% de inicio y de un punto porcentual por mes hasta llegar a treinta. Con estos incrementos, el salario actual queda a la deriva, y además hoy como en los años setentas, se culpa de la inflación a el hecho de pagar mejores salarios.

En respuesta a la propuesta de 13% de incremento a los salarios mínimos planteada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, José Antonio González Fernández, Joel López Mayren, dirigente del congreso del Trabajo y Leonardo Rodríguez Alcaine, líder de la CTM, demandaron ante empresarios y gobierno que se aplique la escala móvil, con aumentos mensuales de salarios, el Presidente del Congreso del Trabajo estableció que si se logra pactar que los mínimos se muevan mensualmente al mismo ritmo de la inflación, más medio punto, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos saldría sobrando; señaló también el enérgico rechazo a la propuesta de incremento de los salarios mínimos del 13% y se pidió ante representantes empresariales y Secretarios de Estado, que ya no se siga golpeando a las clases más desprotegidas.

⁵⁶ Cfr. CERÓN ESPINOZA, Javier "Aumento a los mínimos del 13% desde diciembre, propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" El Universal, México (17 de noviembre de 1998), p. 22

A su vez, el dirigente de la Confederación de Trabajadores de México, Leonardo Rodríguez Alcaine, sustentó que el sector obrero y concretamente las 36 organizaciones del Congreso del Trabajo, mantienen su firme demanda del 22%, señaló que esta propuesta se presentará ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y se hará énfasis en la unificación de las tres zonas geográficas en una sola y que el incremento se fije y entre en vigor desde el 1º de diciembre de 1999 para lograr la recuperación salarial.⁵⁷

Incrementar el juego político en perjuicio de los trabajadores, con tal sólo reconocer que el incremento salarial del 14% es insuficiente y proponer determinado porcentaje (de 22%), pero no proponen verdaderamente un plan de trabajo para obtener un incremento al salario mínimo digno que en realidad recupere el poder adquisitivo.

Representantes patronales y del gobierno lograron imponerse al seno de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual acordó, con la abstención del sector obrero, dar un aumento de 14% a dichas percepciones. Los nuevos salarios mínimos entrarán en vigor el 3 de diciembre de 1998 en las áreas geográficas; al área "A" le corresponden \$34 45 pesos diarios, a la "B" \$31 90 y a la "C" \$29 70 pesos. Los salarios mínimos profesionales aumentarán en la misma proporción que los mínimos generales para las tres áreas geográficas.⁵⁸

Consideramos que hoy en día pasó de lo absurdo en el actuar de la representación de los trabajadores en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ya que éstos se abstuvieron de votar para la decisión del incremento a los salarios mínimos, los gremios de trabajadores se encuentran coludidos con quienes deciden qué porcentaje se debe hacer a los salarios; es un juego político en donde los trabajadores salen perjudicados.

⁵⁷ Cfr. CERÓN, Javier. TALAVERA, Gustavo "Objetan obreros incrementos de 13% a minisalarios, apoya la Industria Privada". El Universal. México. (18 de noviembre de 1998). p. 1.

⁵⁸ Cfr. VELAZCO, Elizabeth "Gobierno y patronos acordaron aumentar el 14% al salario mínimo". La Jornada México (2 de diciembre de 1998)

Ante la decisión que se tomó, el presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Basilio González Núñez, destacó que el sector obrero manifiesta inconformidad por “no ser satisfactorio” el incremento otorgado, ni reponer el poder adquisitivo de los trabajadores. No obstante que los representantes de los obreros se abstuvieron de votar dejaron “a salvo” la libre negociación de los contratos colectivos de trabajo. El representante de la Confederación de trabajadores de México Juan Carlos Velazco, manifiesta que “no hubo imposición (de ningún sector), hubo mayoría de votos” No obstante, reiteró el desacuerdo del sector obrero con el incremento otorgado “porque no recupera el poder adquisitivo de los asalariados”

Antes de dar a conocer el resultado del “acuerdo”, González Núñez argumentó que en la revisión salarial el Consejo de Representantes tomó en cuenta el informe de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en donde se menciona que “la crisis internacional, aunada a factores internos” habían generado “desviaciones” con respecto a los retos previstos.⁵⁹

Una vez más, consideramos que lo que demanda nuestra Constitución con respecto del salario ha sido soslayado por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y teniendo una decisión con influencia política y no económica como debiera ser, tal parece que no hicieron los estudios a que están obligados los organismos correspondientes para la fijación del nuevo salario mínimo

La Cámara de Diputados acusó a la Comisión de Salarios Mínimos de haber violado la Constitución por haber fijado un salario mínimo insuficiente, e hizo público un extrañamiento por la conducta asumida por este órgano. Legisladores del PRI, PAN, PT y PVEM aprobaron el 8 de diciembre un punto de acuerdo presentado por la Comisión

⁵⁹ Cfr. *Idem*

de Trabajo y Previsión Social en el que se acusa a esta comisión, encabezada por Basilio González, de haber violado el artículo 123 Constitucional, al fijar un salario mínimo insuficiente en perjuicio de los trabajadores. Los diputados argumentaron en la tribuna camerale que el 23 de noviembre la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados aprobó un punto de acuerdo en relación con el incremento a los salarios mínimos generales y “acordamos recomendar a la comisión que el incremento no fuera menor a 22%, pues sólo así se recuperaría la pérdida del poder adquisitivo salarial ocurrida en el año que transcurre (1998), y se recuperaría en parte la pérdida salarial histórica en los últimos 20 años que a la fecha es superior a 70%. Los diputados argumentaron que el incremento que se hizo fue sin tomar en cuenta lo establecido en la fracción VI segundo párrafo del artículo 123 Constitucional, que dice “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” Expusieron diputados del PAN, y fue el caso de Javier Paz Zarza, que el incremento es brutal agresión a los trabajadores y que es responsabilidad del propio Ernesto Zedillo, que suma otro agravio más en contra de la sociedad.⁶⁰

Es bien cierto que por buenas intenciones no queda para lograr que el trabajador sea mejor remunerado, pero es sólo eso, buenas intenciones. Lo más triste y real es que hoy ni con una Cámara de Diputados, con una mayoría de oposición al gobierno federal se pueden lograr mejores salarios para los trabajadores, que están ávidos de salarios que recuperen el poder adquisitivo, que en forma alarmante se pierde continuamente durante el año de 1998 y que en el presente siglo no han podido lograr su recuperación.

En resumen, consideramos que el salario ha tenido una evolución, no tanto en beneficio del trabajador, sino que la política aplicada para la fijación del salario sigue

⁶⁰ Cfr. TEHERÁN, Jorge GUARNEROS, Fabiola “Acusa la Cámara a la Comisión Nacional de Salarios mínimos de violar la Constitución” El Universal. México. (9 de diciembre de 1998). p. 4.

siendo en su generalidad perjudicial para el mismo, ya que para poder resarcir la capacidad adquisitiva de los salarios se ha tenido que buscar alternativas como créditos al salario, así como la desgravación de impuestos, que sólo sirven para paliar la angustia económica de los trabajadores y que, sin embargo, éstos paliativos si perjudican a los mismos porque es motivo para iniciar aumento de precios en los productos que contiene la Canasta Básica de Alimentos

4.2. La Equidad del Salario.

Para un entendimiento más claro del presente apartado, creemos conveniente mencionar que la equidad es sinónimo de igualdad, y también de justicia, además de mencionar estas características en el salario, creemos también tener que mencionar la equidad que señala nuestro ordenamiento legal y señalar algunos puntos de referencia por la doctrina

“... Una característica de la Ley es la aplicación general, y precisamente, en cuanto que es general, la Ley es justa ya que la justicia, según Radbruch dice “sólo puede determinar la forma de la Ley: el que ésta sea igual para toda persona, considerados como iguales, y reviste, por tanto, la forma de la generalidad...”⁶¹

Hemos considerado que la citación anterior debido a que, en efecto, las normas laborales tanto en la Constitución como en la Ley del Trabajo, obviamente tienen esa característica general, pero en efecto, creemos que existe una desproporción en lo justo que son, al señalar sólo cantidades mínimas para el salario, y en cuanto a la justicia creemos que en lo más mínimo este término tiene relación respecto de la realidad de los trabajadores en México.

⁶¹ RADBRUCH, Gustavo. Filosofía del Derecho. Trad. José Medina Echavarría. Madrid. 1993 p 34.

En cuanto la ley es general, y por tanto justa, en ocasiones al ponerse en parangón con el caso concreto, requiere de una adaptación que le acerque a las condiciones particulares de ese caso concreto. Esta adaptación será necesariamente una labor del juez. Consiste en consecuencia, en crear una norma individualizada que tenga su fundamento en una norma general. Al pasar de lo general a lo particular, en un proceso que difícilmente se produce totalmente, la norma irá, paulatinamente perdiendo su condición de justa, por lo mismo va perdiendo su condición general, en última instancia se trata de un proceso contradictorio. la absoluta equidad será absoluta injusticia ⁶²

Nuestro interés principal radica en que, aunque se trate de leyes adjetivas y no sustantivas como son las leyes laborales, éstas desde su nacimiento como normas establecidas estrictamente claras y precisas, adolecen de una manera clara de equidad y justicia, lo vemos en nuestra realidad desde su origen, en perjuicio de los trabajadores, y que consideramos sumamente peligroso, en perjuicio de los mismos, y que señala la Constitución y nuestro Código Laboral

“.. Para Aristóteles, lo equitativo, en efecto siendo mejor que cierta justicia, es justo, y por otra parte, es mejor que lo justo no porque sea de otro género. Por tanto, lo justo y lo equitativo son lo mismo, siendo ambos buenos es, con todo, superior lo equitativo. Sin embargo, el propio Aristóteles advierte el problema que esto supone al decir que “lo que produce la dificultad es que lo equitativo es en verdad justo, pero no según la ley, sino que es un enderezamiento de lo justo legal” lo que evidentemente supone una modificación de la ley..”⁶³

Consideramos que, aunque podemos encontrar alguna similitud en estos dos

⁶² DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob Cit p 447.

⁶³ Cit. por *idem*.

términos de justicia y de equidad, no podemos pasar por inadvertido que en cuanto a la aplicación de éstos al salario, creemos que, si bien es cierto que el salario está regulado con toda justicia por nuestras leyes que así lo mandatan, tanto la Constitución como la Ley Laboral, esto en nada se compara a la equidad del pago del salario mínimo con la realidad, ya que estos preceptos establecen una cantidad, que tienen atributos como la suficiencia, ser remuneradores, pagarse en efectivo, y su determinación “a trabajo igual, salario igual”

En cuanto a la equidad que pueda existir entre lo señalado por nuestros ordenamientos jurídicos y lo que el salario actual satisface al trabajador, hemos de tocar lo que se señala respecto al salario remunerador; éste que es un concepto definido, va ligado al de que debe ser un salario equitativo o que debe ser proporcional, y quizás si lo es en cuanto a lo que establece la legislación laboral, en lo que se refiere a una igualdad de salario para un mismo desempeño de funciones, pero en cuanto a la satisfacción de las necesidades del trabajador como lo señala el artículo 123 Constitucional en su fracción VI “ los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social, y cultural. ”

Si bien es cierto que este tema ya fue tratado en el primer capítulo de una forma más profunda, cabe hacer el señalamiento que lo retomamos para advertir que la equidad del salario, no sólo en cuanto a que desempeñe una misma actividad, en una empresa y en las mismas circunstancias de trabajo, sino que lo analizamos desde la perspectiva de lo que entendemos por un salario remunerados y en ese tenor, lo remunerador del salario que manejan nuestros preceptos jurídicos, debería ser en cuanto a que de remunerador no tiene nada si lo enfocamos a lo que establece el artículo 123 Constitucional en su párrafo segundo fracción VI

4.3. El Salario y Nuestra Realidad.

Quisiéramos aportar en este apartado algún cambio total en bien de los salarios de los trabajadores, pero nos es muy difícil, ya que a la fecha nuestro país continúa en la crisis, devaluaciones, con un sistema cambiario flotante, y aunado a esto también continúan las fugas de capitales, todo esto en perjuicio de los trabajadores, quienes se mantienen con unos salarios raquíticos de hambre, o en el peor de los casos, sin empleo, por la quiebra de las empresas por las circunstancias que estamos padeciendo, pero con todo y eso la intención del actuar de esta investigación, se realizan propuestas acordes con nuestra triste realidad, pues estamos conscientes de que cada día que pasa estamos más lejos de alcanzar los anhelos del constituyente y del legislador, que nunca se han cumplido esos ideales perfectos y que es casi imposible que se cumplan en los albores de un nuevo siglo. Con todo eso trataremos de señalar aspectos salariales importantes que pueden coadyuvar dentro de lo económicamente posible a sobrellevar la carga de una economía en crisis.

Las cosas están claras cuando el capitalismo funciona bien; los salarios pueden aumentar, pero deben caer durante las crisis que azotan periódicamente el capitalismo. La propaganda neoliberal trata de convencer a las clases dominadas que no es posible otra forma de organizar la vida económica que no sea el mercado. El neoliberalismo ha promovido un férreo control salarial a pesar de que manifiesta la libertad de mercado para fijar todos los precios. De manera que si los neoliberales tuvieran razón y el capitalismo fuera la única forma de vida económica para los próximos años, los trabajadores de todo el mundo nos enfrentaremos a una situación temible⁶⁴

Si bien es cierto que hemos reconocido que aunque se realizará una reforma jurídica en cuanto a beneficios a la clase obrera del país, tendremos que reconocer que

⁶⁴ Cfr. VALLE BAEZA, Alejandro MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Gloria Los Salarios de la Crisis Impresora Ideal. México. 1996. p. 15.

nuestra nación está muy restringida en cuanto a una economía independiente, y que como consecuencia tiene restricciones para los salarios

Tanto la caída salarial como la insuficiente recuperación posterior tienen que ser explicados cabalmente desde el punto de vista de los trabajadores. El nivel promedio de los salarios nacionales depende de dos cosas básicamente

- a) Del nivel de la productividad.
- b) De la forma en que se distribuye la riqueza entre los trabajadores y capitalistas.

Desde luego, pueden darse ambas cosas simultáneamente, pero en un lapso tan prolongado la disminución de productividad es difícil que se dé en una forma de sociedad que continuamente mejora las técnicas de producción

“... El salario mínimo cayó todavía más que el salario medio de los trabajadores industriales, posiblemente como resultado de la política neoliberal de dejar que el mercado regule todo menos el salario”.⁶⁵

Es por todos reconocido y vivido que la liberación de precios de los productos de la canasta básica y en todo por lo general, que deja en un total estado de indefensión económica, liberación que a toda costa el trabajador no le es posible defenderse.

Para ejemplificar lo anterior citamos lo siguiente: “Reconocen alzas y distorsión de precios en canasta básica, prevé aumentos en medicamentos y pan dulce por mayores costos de insumos importados. Las presiones observadas en el mercado cambiario en las últimas semanas generó en algunos centros comerciales aumentos y distorsión de precios

⁶⁵ *Ibidem.* p. 23.

en productos de la canasta básica. El titular de la Procuraduría Federal del Consumidor, Roberto Campa Cifrián, informó que ante este fenómeno, la dependencia iniciará a partir del próximo lunes una campaña de información donde los consumidores podrán adquirir sus productos más baratos. Aclaró que como sus precios se definen de acuerdo a la oferta y la demanda, PROFECO no puede aplicar sanciones, Antonio Pascual Feria, Presidente de la Asociación Nacional de Farmacias de México, afirmó que si la crisis se acentúa, la industria farmacéutica aplicará aumentos en los incrementos de patente, a su vez, Antonio Novoa, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria Panificadora, aseguró que este sector estima incrementar el precio del pan dulce en 10% al corto plazo debido a que el costo de los insumos aumentó hasta 50%. Estos sectores pensaban acudir a créditos blandos, pero con altas tasas de interés, quedaron en sólo buenos propósitos.”⁶⁶

Una vez más consideramos que el poder adquisitivo del salario se ve mermado con este tipo de alzas de precios, que dispone el gobierno de una manera tácita al asumirlo de forma negligente y perjudicando a los trabajadores. Ante esta situación, los mismos se ven en la necesidad de exigir salarios de emergencia, que en el mejor de los casos, se les otorga un aumento de salario inferior al índice inflacionario, que con respecto a los productos tiene éste; sin embargo, los aumentos no están regidos por un control y se sigue dando una disparidad entre salario y precios, y consideramos que se deberá otorgar un salario que rebase el porcentaje del índice inflacionario al momento de otorgarlo, para que pueda compensar en forma real el poder de depreciación que sufre el salario de los trabajadores.

4.4. El Salario y Nuestra Economía Mexicana.

En el informe del estado general que guarda la administración pública del país, el

⁶⁶ GARCÍA, Verónica. TALAVERA, Gustavo “Reconocen alzas y distorsión de precios de Canasta Básica”. *El Universal* México. (3 de septiembre de 1998). p. 1.

Presidente Ernesto Zedillo se dirigió a la Nación el 1° de septiembre de 1997 "Convoco a todas las fuerzas políticas representadas en este Honorable Congreso a que trabajemos juntos para que México cuente no sólo con una política de gobierno, sino con una política de Estado para lograr el crecimiento económico como medio para alcanzar la justicia social, una política de Estado para lograr que el crecimiento económico no sólo sea la perspectiva de un sexenio, sino sea el instrumento para un crecimiento de largo plazo que beneficie a todos los mexicanos. El Estado, a través de la historia, se ha manifestado en diversas formas, tanto en el tiempo como en el espacio. Hoy lo conocemos como el resultado de muchos años de luchas sociales, de cambios políticos del perfeccionamiento sistemático y continuo del orden jurídico que lo concibió"⁶⁷

Consideramos como una imposibilidad que, aun cuando exista una voluntad expresa por parte del presidente del país de que exista crecimiento económico y una justicia social, en virtud de que hoy México está inmerso en una economía llamada de "globalización", en donde nuestra economía no depende ya exclusivamente de lo que suceda al interior del país, sino de los movimientos económicos de los países del orbe, y como consecuencia de esto, se deteriora ya sin miramientos el salario mínimo existente a la fecha.

Alrededor del 45% de la población económicamente activa del país, unos 15.7 millones de mexicanos, desempeñan actividades laborales en la economía informal, situación que tiende a agudizarse ante las "insuficientes" acciones del gobierno y el aparato productivo para revertir ese rezago. A lo anterior se agrega la "válvula de escape" que representa la migración a Estados Unidos de 8 millones de mexicanos, así como millones más que se ubican en la economía informal subterránea. Cálculos demuestran que de 36 millones de mexicanos en edad de trabajar, aproximadamente el 34.7% se encuentran

⁶⁷ Cfr. GÓMEZ GORDILLO, Ismael "Hacia una Política de Estado". El Mercado de Valores. México. V. 4. (abril de 1998) pp 24-25.

ocupados; de ese segmento de población, 12 millones se localizan en el sector formal, laboran bajo las órdenes de un patrón y reciben prestaciones y seguridad social. Otros tres millones son empleados públicos y cerca de cuatro millones laboran por su cuenta en unidades económicas registradas ante alguna autoridad. Ante la demanda de un millón de empleados cada año, agregó el autor del presente estudio, que las autoridades se han propuesto alcanzar un crecimiento de 5% anual, sin embargo, el resultado de la generación de puestos de trabajo, desde la década de los 80's, ha sido insuficiente y desigual, toda vez que para satisfacer la demanda de empleo se requiere un crecimiento de 10%.⁶⁸

Estimamos que el desaliente que se produce en una empresa al ganar un salario mínimo, el cual no le satisface al trabajador para obtener los productos básicos para la supervivencia, los obliga a incrementar el número de trabajadores en la economía informal, porque éstos logran obtener una ganancia mayor que lo que representa un salario mínimo, y aunque esto tiene consecuencias, como la falta de asistencia social directa por parte del trabajo que desarrollan, se nota que esto les satisface más, y aunado a esto porque es más difícil conseguir trabajos formales por falta de generación de empleos en donde el país tiene un déficit negativo, y consideramos que una solución alternativa sería la capacitación del trabajador para que así quede fuera de la hipótesis de ser sujeto de un salario mínimo que se paga a quien no conoce o no sabe un oficio; en cambio, teniendo el conocimiento de un oficio, tendría como consecuencia que el trabajador no estuviera sujeto a los salarios de hambre y fuera mano de obra calificada.

Para continuar hablando de nuestra economía y de las repercusiones que existe contra el salario, es menester mencionar que las "Naciones Unidas acaban de publicar un informe sobre el estado del desarrollo humano en el planeta, y México se encuentra situado en la posición 49 al respecto. Los datos del gobierno oficiales confirman esta situa-

⁶⁸ Cfr. MARTÍNEZ, Fabiola "Laboran 15.7 millones en la economía informal". *La Jornada* México. (6 de septiembre de 1998) p. 53.

ción El Secretario Esteban Moctezuma, encargado del desarrollo social, había de 26 5 millones de mexicanos en estado de pobreza extrema, los ingresos de los trabajadores mexicanos se encuentran por debajo de lo que tenían hace 21 años. La estatura promedio de nuestra población ha disminuido como consecuencia de la mala nutrición y la falta de salud derivada de la crisis. Toda una generación de mexicanos ha vivido de crisis en crisis. Para ellos y para casi todos nosotros, la pregunta es: ¿por qué seguimos así?; y otra pregunta es: ¿qué podemos hacer para salir de esta intolerante situación? Podemos continuar con las privatizaciones de empresas que se hicieron mal como el sistema de pensiones, y aunado a esto, la educación que tenemos no es la adecuada para competir en el futuro, y de hecho se deteriora rápidamente. Los mexicanos hoy comen menos y están enfermos, la corrupción y la impunidad crecen, el estado de derecho no existe y el gobierno no se decide a tomar el liderazgo que las circunstancias requieren.⁶⁹

Es indispensable que consideremos estas críticas hechas por especialistas en economía; tienen un valor tan importante reflejado en los salarios, que los analiza desde un punto de vista económico, y que por todas las circunstancias que se vierte en este trabajo y en este apartado en particular, reflejan a nivel mundial las consecuencias para los trabajadores, que les trae únicamente cargas excesivas de trabajo para lograr un equilibrio económico, y que están prohibidas en nuestra legislación, y obligan al obrero a buscar otro empleo para trabajar casi todo el día para salir adelante de las crisis recurrentes.

Otro de los problemas que actualmente asecha a los trabajadores es la inflación que se manifiesta en forma constante a partir del año de 1998 en sus primeros meses, pues el dólar se encontraba en \$ 7 10 pesos por dólar y hasta el día 11 de septiembre del año citado, y que esto trae como consecuencia la caída de la Bolsa de Valores en un 9.82%, y para no variar, las tasas de interés en los créditos suben de manera abrupta

⁶⁹ Cfr. BLAUM, Roberto : "La Clave del Éxito en la Economía Global". El Economista. (10 de septiembre de 1998). p. 9.

4.5. Análisis del Salario Mínimo.

Fundándose en motivos de descontento y miserias y en la injusticia social, además de la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, en el inciso 3° de artículo 427 del Tratado de Versalles, se estableció la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios del lugar y tiempo en que viven

Se ha dicho que el salario mínimo es el “salario mínimo” que el derecho permite fijar, la doctrina social cristiana ha sostenido que el salario mínimo vital es aquél que satisfaga no sólo las necesidades del trabajador, individualmente considerado, sino también las de su familia y además sus necesidades culturales y sociales

Se puede considerar que el concepto de “necesidades culturales y sociales” resulten muy amplios y ambiciosos, ya que difícilmente se pueden garantizar las prestaciones aludidas con nuestros salarios mínimo vigentes

El salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la Justicia Social, transformado por el gobierno para la fijación de impuestos, lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada, nunca va a ser suficiente, de ahí que a veces parezca burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la amarga verdad económica. En resumen, los salarios, el mínimo general produce lo que los economistas denominan “subempleo”, esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas, y a este respecto señalamos lo siguiente:

“... 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, por con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de

los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen 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.”⁷⁰

Aceptamos por la realidad actual, que los salarios históricamente han sido insuficientes, que no han tenido una evolución satisfactoria para los trabajadores, esto debido a la conveniencia e irresponsabilidad de quien tiene que decidir o fijar un salario que realmente cumpla y satisfaga las necesidades de un obrero y su familia. Hoy en día consideramos que debería desaparecer la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, ya que no ha funcionado para lo que fue creada, y que se mantiene supeditada al control del gobierno, que en nada prevé el beneficio de los trabajadores a través del salario. Esto, por supuesto, es por pertenecer a un país capitalista y subdesarrollado, el cual tiene un control político y económico de esta autoridad laboral, y respecto de que el salario es un instrumento de justicia social para evitar la explotación de los trabajadores, creo que ésta, hoy en día, es avalada por nuestros ordenamientos jurídicos ya que considero que es una vil explotación a la vista de cualquier mejora o beneficio que se le quiera notar al salario, que hoy rige en nuestro país, que no es más que un salario de miseria que no ha podido mejorar en todo lo que ha transcurrido del presente siglo.

Como resultado de una iniciativa presidencial que evidentemente tuvo su origen en las inquietudes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Constituyente Permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso A del artículo 123 de la Constitución para quedar como sigue:

“Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los se-

⁷⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 309.

gundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.”

“... La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 23 de diciembre de 1986 y entró en vigor el 1º de enero de 1987. Las Novedades de la reforma son:

- a) Se sustituye el concepto de “zona económica” por el novedoso y tanto discutible de “zona geográfica”
- b) En el segundo párrafo la frase anterior “las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales” se sustituye por “las distintas actividades económicas”. No es trascendente por no se puede negar su corrección
- c) Desaparece el tercer párrafo y con él los salarios mínimos del campo. Seguramente se incorporarán a las listas generales de salarios
- d) Se elimina y con ello es quizá la nota más importante, la intervención de las comisiones regionales dejando en manos de una comisión nacional la fijación de los salarios mínimos

Se trata, sin duda, de una solución realista pero hace patente un centralismo cada vez más intenso en la política nacional ⁷¹

Señalaremos que el mejor control de salarios, en perjuicio para los trabajadores, lo tiene un gobierno controlador de las masas trabajadoras y que el nuestro es un claro ejemplo de ello.

En la práctica, los salarios son del todo insuficientes. En México tenemos tres áreas geográficas en las que tradicionalmente se han fijado diversos salarios mínimos generales; todo esto porque a la fecha de septiembre y agosto de 1998 se informó que con el salario de \$30.20 pesos diarios es apenas suficiente para adquirir cinco de los treinta y cinco artículos que integran la canasta básica de alimentos ⁷²

La insuficiencia del salario mínimo en México es histórico porque hoy en día y en el pasado el trabajador no ha logrado obtener una capacidad adquisitiva salarial deseada por él, y jamás se han cumplido con lo que señalan nuestros preceptos legales

Aun cuando ya señalamos el incremento al salario mínimo y que es de \$34 45 pesos diarios en la zona geográfica "A", también es indiscutible que seguirán siendo insuficiente para adquirir más de ocho productos de la canasta básica que presenta el Banco de México y que ofrecemos en un anexo en el presente trabajo. Por lo tanto, pretendemos que es el momento en que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debería fijar un verdadero salario real para los trabajadores, ya que en virtud de que la economía mexicana y del encarecimiento de los productos básicos tendría bases para poder realizar una

⁷¹ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II Décima Primera Edición Porrúa. México. 1996. p. 237.

⁷² Cfr. GÓMEZ SALGADO, Arturo. "Alza salarial emergente de 20% solicitará la Unión Nacional de Trabajadores". El Financiero México. (11 de septiembre de 1998). p. 12.

fijación que restituyera el poder de compra para los trabajadores, pero sabemos que no es así porque sólo es un organismo que controla los salarios y no ayuda a su mejoramiento, ya que existen bases para su modificación en la actualidad como el recorte presupuestal, devaluaciones constantes, que además son muy recurrentes, y también de la baja de la Bolsa de Valores, y aunado a esto, las tragedias que vive nuestro país, y que no sólo son financieras sino también son armadas como es el caso de Chiapas, que por la miseria que existe en ese Estado, y por todo esto, creemos que existen condiciones para que se dé una nueva fijación del salario mínimo. Ante tal negativa, surgen también los sindicatos que frente a tal situación intentan forzar a incrementos de emergencia salarial. Aunque también existe depredadores de los salarios al opinar que es “puro cuento” que se registre un aumento generalizado de precios, por lo que el movimiento obrero debe actuar con responsabilidad ante circunstancias adversas que enfrenta la economía nacional.

La Unión Nacional de Trabajadores liderada por los dirigentes de Teléfonos de México, Joaquín Hernández Juárez y por Agustín Rodríguez Fuentes, líder del Sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de México de trabajadores administrativos, anunciaron que solicitarán formalmente aumento de salario emergente ante la constante alza de precios que ha obligado a los asalariados a prescindir de la mayor parte de los artículos de consumo básico, así como que algún miembro de su familia se incorpore en alguna actividad para complementar los crecientes gastos de alimentación, vivienda, vestido, y consideran que ha quedado rebasado totalmente el incremento de 14 7% que en enero pasado de 1998 se aplicó a los salarios mínimos. Precisaron que un trabajador destina un 70% de sus ingresos a la compra de alimentos básicos, contrario que lo que se hacía en el año anterior, en donde se destinaba el 47% para ese rubro.⁷³

Hemos considerado que suena tan repetitivo, pero tan real, que es así que el salario mínimo se repite desde su aparición en ordenamientos legales en que no satisface las

⁷³ Cfr. *Idem*.

necesidades de los obreros, aun cuando a partir del 3 de diciembre rigen nuevos salarios que ya fueron mencionados no satisfacen las necesidades de los trabajadores y violan los principios del artículo 123 Constitucional, y más cuando los productos básicos están liberados a la oferta y la demanda, pero debería existir una liberación de salarios a la par de los incrementos a los productos básicos.

Respecto a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, a la que le corresponde la fijación de éstos, la Ley Laboral en su artículo 561 establece en la fracción III las atribuciones de la Dirección Técnica "Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos."

Hemos de criticar lo establecido como salario mínimo por nuestra Constitución, por principio que en nada se cumple con la Justicia Social que algunos mencionan y que contiene textualmente desde que se estableció, aun cuando se dan reformas posteriores ya que a través de nuestra historia, el trabajador ha sido el más afectado en economía con el salario que se establece en nuestro marco jurídico, y si lo queremos ver, "inclusive desde el punto de vista literal", señalaremos una vez más a la Constitución en su artículo 123 fracción VI en su párrafo segundo "... los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores..." y nos preguntamos si en realidad los trabajadores disfrutaban la miseria de salario que se paga en el país a la mayoría de los obreros, y esto con independencia de que se llamen salarios "generales o profesionales" y que se encuentren en cualquiera de las tres "zonas geográficas", podemos asegurar que en ninguna de ellas se pueden obtener los satisfactores legales con el "mini salario" Además, consideramos que ningún trabajador asalariado pueda conseguir con su salario mínimo, ya no digamos todo lo establecido legalmente, sino tan sólo la mitad de lo señalado, en los preceptos legales, ya que esto seguirá contemplándose como letra muerta, y que sin embargo favorece la explotación de los mexicanos.

Consideramos que una de las alternativas a las mejoras del salario la han obtenido a través de los sindicatos, en donde pretenden lograr salarios mejores por encima de lo señalado en nuestros preceptos jurídicos tradicionales y que es una forma de poder aspirar por parte de los trabajadores a salarios en verdad que puedan lograr beneficios para el adquirente de éstos.

Nuestra Ley Laboral establece que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses", y en virtud de estas disposiciones, los trabajadores se asocian para la defensa de sus salarios principalmente, y a su vez, que es un principio jurídico para lograr mejoras laborales en lo general y también para lograr mejores salarios para poder lograr más de los mínimos establecidos en nuestro orden jurídico.

También queremos considerar a los Contratos Colectivos de Trabajo como una de las formas positivas para los trabajadores en sus salarios para poder aspirar a solicitar con base jurídica más fuerte, y también para lograr mejoras en cuanto a las demás prestaciones que se pacten en el contrato, los trabajadores siempre logran mejores condiciones de trabajo, así como mejor remuneración y que ésta lleva una mejora de accesorios salariales; por esto consideramos al Sindicato y al Contrato Colectivo de Trabajo como una buena alternativa para superar los salarios mínimos.

4.6. Conveniencia e Inconveniencia de la Existencia del Salario Mínimo en México.

Creemos que encontrar alguna conveniencia del salario mínimo actualmente es verdaderamente difícil, ya que en ningún lugar del país se puede subsistir con este salario.

De la conveniencia que tiene el salario mínimo no es para el trabajador, sino para la clase patronal explotadora de los asalariados, que tienen un derecho legal y Constitu-

cional que se ha transformado en un medio de explotación

a) Consideramos que de inconveniente el salario lo tiene todo porque no se cumple con lo que marca el marco jurídico en lo más mínimo, ya que se ha tratado de una explotación que se ha desarrollado desde que se implantó este tipo de salarios, porque ha provocado una población más sumida en la pobreza extrema, además, ha fomentado la mano de obra barata y, en el peor de los casos, el desempleo, y que en lugar de que el trabajador tenga mejoras que beneficien también a su familia, se hace todo lo contrario como podemos darnos cuenta actualmente

b) Otra de las inconveniencias del salario mínimo es cuando se le hace descuento a un trabajador por la autoridad correspondiente de un porcentaje por pensión alimenticia, y que después de sentenciarse una cantidad del mínimo, tendríamos que preocuparnos por ambas partes para ver quién puede subsistir con la parte correspondiente, porque si aún con el salario mínimo es un milagro que una familia subsista, no queremos imaginar lo que tiene que hacer cada parte con lo que le corresponde, ya que se duplican las necesidades de vivienda, alimentos, de transporte, de satisfactores básicos, de acuerdo con nuestros preceptos jurídicos

c) Otra inconveniencia es sin duda el aspecto concerniente a alimentación y el grado de nutrición; son puntos de especial relevancia dentro del conjunto de elementos que conforman los salarios mínimos de bienestar de la población mexicana, ya que todo ser humano tiene derecho a recibir un adecuado régimen alimenticio que le permita un desarrollo físico y mental normal y que uno de los fines del Derecho del Trabajo es la protección del hombre que trabaja, dicha prestación comprende el alimento principalmente.

El grado de satisfacción de las necesidades nutricionales que tiene cada mexicano se ha visto disminuido con la crisis constante, con las alzas de precios de los productos

básicos para la alimentación nutricional de un ser humano, y que en el caso del asalariado, deja de obtenerlos por la baja capacidad adquisitiva del salario mínimo, pues si acaso alcanza para tortilla y chiles

Entre marzo y junio de 1983 se llevó a cabo un estudio para evaluar en 100 días las variaciones que se presentan en el consumo familiar en la Ciudad de México "... La clase con mayores ingresos, más de 20 salarios mínimos al mes, no variaron en su consumo, sin embargo, se registraron ligeras disminuciones en productos como carne, pescado y refrescos; y en la clase media, aquella que recibe ingresos de 5 a 10 salarios mínimos, disminuyó sensiblemente el consumo de pescado, y en menor grado el consumo de carne, refrescos, productos de harina, lácteos y frutas. Las clases bajas, cuyos ingresos representan hasta dos salarios mínimos, registraron efectos mayores, se captaron disminuciones sustanciales en el consumo de prácticamente todos los productos, con excepción del frijol, huevo y la tortilla, los cuales son considerados como no sustituibles. Las familias del estrato bajo, el 11% suprimieron la carne en su dieta, el 7.5% los lácteos, el 6.7% el pescado, el 4.4% los refrescos y el 3.3% las frutas y verduras"⁷⁴

d) Aunque el estudio anterior se realizó hace 15 años, creemos sin temor a duda que es muy actual para lo que se ha desarrollado en México, tanto en lo político, en lo económico, y por supuesto, en lo salarial. En el estudio anterior, se notó que en las clases bajas se registró en su consumo un rápido proceso de sustitución de alimentos por la razón de que la carestía hacía prácticamente inaccesibles algunos alimentos, ya que se sustituyó aceite por manteca, leche por café o té, el pan por tortilla, arroz por frijol, y carne por huevo, pastas, frijoles y verduras, es decir, se inclinaron por lo más accesible en su economía.

⁷⁴ INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMIDOR "Variaciones en el Consumo Familiar en la Ciudad de México en 100 Días". 1983. VI Bimestre p. 17.

De esto se desprende que la situación de hace 15 años, como hoy, está afectando directamente a la economía familiar en forma inversamente proporcional al ingreso que reciben, afecta más a los que menos tienen, aun en aquellos renglones del gasto que son más protegidos, como es el caso de los alimentos básicos.

e) Otra inconveniencia que tiene el salario mínimo es el de realizar pagos al INFONAVIT por adquisición de vivienda, todo esto porque, si se destina un porcentaje de un 20% del salario mínimo, el trabajador se verá afectado para sus necesidades elementales de subsistencia, y otra el crédito de vivienda se pagará en un plazo no mayor de 30 años, y consideramos que también redundará en perjuicio del Fondo de la Vivienda por no recuperar la inversión a plazo más corto, en virtud de que no puede un trabajador pagarlo en dicho plazo, y esto trae como consecuencia que no se construyan más viviendas para los trabajadores. La realidad nos indica que un trabajador con un salario mínimo de \$34.45 diarios no es en la práctica un sujeto de crédito para la vivienda.

f) Otra inconveniencia es que el salario mínimo, si no satisface las necesidades primordiales de alimento, ropa y educación, menos puede satisfacer las necesidades culturales, y debido a esto tenemos un país bajo en cultura en la mayor parte de los mexicanos; ésta es una afección en cuanto a lo cultural, para lo cual al gobierno le corresponde la obligación de proporcionarla a nuestro pueblo, pero en virtud de la ineficiencia de la educación otorgada por el gobierno, éste delega la impartición de la misma, y si un trabajador prefiere una educación de mejor calidad deberá acudir a escuelas particulares, a donde no se puede tener acceso debido a que tiene un costo superior, y esta ineficiencia se manifiesta en la familia del asalariado.

En realidad consideramos que el salario mínimo en su total esencia y en general es totalmente inconveniente, porque consideramos que no es ningún logro para cualquier trabajador, ya que hoy en día una gran parte de desempleados prefiere trabajar de manera informal, o en su defecto, en el comercio ilegal, y también a su vez tomar grandes riesgos para pasar la frontera e irse a los Estados Unidos de braceros, que es otra de las grandes

fugas de trabajadores, por los salarios tan bajos que se adquieren en nuestro país

g) Otra de las conveniencias que tiene el salario mínimo es que el trabajador sujeto a este régimen salarial se ve obligado a capacitarse para salir de él, y percibir ya capacitado un salario mayor del mínimo

CONCLUSIONES

PRIMERA - El sometimiento y las precarias situaciones de trabajadores que han vivido desde los inicios de las contradicciones laborales, no han cambiado en lo esencial, es decir, sólo les han pagado lo necesario para seguir conservando la mano de obra barata, que lejos de beneficiar al trabajador, siempre se ha beneficiado el patrón, ya que éste ha sido protegido siempre por el poder político, económico y jurídico de nuestro país.

SEGUNDA - Aun cuando el trabajador ha derramado su sangre por lograr mejoras económicas y es quien ha luchado por la obtención de beneficios sociales, se le han otorgado sólo derechos mínimos, y en la actualidad sigue luchando incesantemente por incrementar esas mínimas garantías

TERCERA.- Si bien es cierto que se realizó en nuestro país una de las primeras revoluciones sociales del presente siglo, y de la cual surgieron preceptos jurídicos favorables a los trabajadores y que establecieron principios sociales para ellos, y que se continua sin hacerles justicia, por la cual luchó.

CUARTA.- La historia de los salarios en México quizás ha sido supeditada a la política de los gobiernos, a un control político del Estado, que ha creado organizaciones obreras que en nada han cumplido su objetivo, y que por el contrario, han logrado un control de los obreros resignados, y si hablamos de perjuicios hacia los trabajadores, es obligado mencionar que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, otra más de las instituciones sociales creadas para obtener beneficios para los obreros, ha permanecido al margen de las verdaderas necesidades de los trabajadores, manteniendo un control estricto de los salarios en perjuicio de los trabajadores, por lo cual proponemos que desaparezca dicha institución y en su lugar se cree una comisión bilateral entre trabajadores y patronos en la cual el gobierno sólo sirva de mediador para establecer un salario automático, en la medida de su decremento por las circunstancias que afecten al salario.

QUINTA.- Aun cuando el objetivo del salario siempre ha sido satisfacer necesidades mínimas, podríamos pensar que la Ley Federal del Trabajo es su reglamentación, pero no es así lo que pasa, y que se dan dos vertientes. una señala una cantidad fija como salario, y otra que señala en nuestros preceptos jurídicos los satisfactores que se deben cubrir; ambos son aspectos contradictorios. Proponemos que se debería hacer un mayor esfuerzo por parte del patrón para satisfacer lo que nuestras leyes establecen

SEXTA - Pensamos que uno de los principales detractores del salario es la economía nacional, por las constantes devaluaciones, inflaciones, crisis recurrentes que vive nuestro país desde años atrás hasta la actualidad, y aunado a esto también lo es la alianza gobierno-patronal, por lo cual proponemos que para la fijación del salario sólo intervenga el gobierno como mediador y sancionador de quien no cumpla con sus obligaciones respectivas en nuestro marco jurídico laboral, ya que siendo el trabajador la parte más débil de una comisión tripartita, es el que permanece más perjudicado.

SÉPTIMA - Hemos de señalar que los intereses políticos del Gobierno van en contra del propósito de la Ley Federal del Trabajo, y como consecuencia de esto, en contra y perjuicio de los trabajadores asalariados, todo esto por la protección de los capitales del patrón, ya que el gobierno se convierte en observador, y asume y admite las violaciones del patrón a nuestras leyes laborales en perjuicio de la clase trabajadora, y que consideramos que va en contra de los principios de nuestra Carta Magna. Por lo tanto, proponemos que lo contemplado políticamente así lo sea, y lo económico, como lo es el salario, se maneje sólo bajo ese rubro

OCTAVA.- Un papel trascendental en esta problemática de la fijación de los salarios son los sindicatos, sabemos que existen algunos que están al servicio del patrón y del gobierno, otros son los independientes, y que todos han sido sujetos a topes salariales, pero consideramos que es conveniente que estos organismos propongan también la fija-

ción salarial, y que realmente se tomen en cuenta, desde luego con estudios previos a las circunstancias económicas que vivan en el momento de la fijación, que se presenten para su aprobación y que el Estado intervenga como mediador y que sea de manera automática la fijación del salario

NOVENA - Hemos de considerar que, lejos de que el salario tenga una solución jurídica, tendrá que fijarse con un criterio desde una perspectiva económica y real conscientes de que pertenecemos a una nación en desarrollo, con grandes y graves problemas económicos

BIBLIOGRAFÍA

1. BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual de Trabajo Harla México. 1985.
2. CABANELLAS, Guillermo Tratado de Derecho Laboral Tomo II. El Gráfico. Argentina 1949.
3. CASTORENA, J de Jesús Manual de Derecho Obrero Sexta Edición. s.e. México, 1984.
4. COSÍO VILLEGAS, Daniel Historia General de México. Tomo I El Colegio de México. 1986
5. DÁVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
6. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I Tercera Edición. Tomo I. Porrúa. México. 1990.
7. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I Séptima Edición Porrúa México 1989.
8. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Décima primera Edición. Porrúa México. 1996.
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Décimo Tercera Edición Porrúa. México 1993

10. DELGADO de CANTÚ, Gloria Historia de México. Segunda Edición Tomo I Alhambra Mexicana México. 1996.
11. DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica Décimo Segunda Edición. Porrúa. México. 1986.
12. GONZÁLEZ RAMÍREZ, Manuel. La Huelga de Cananea Gráfica Panamericana México. 1956
13. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Décimo Séptima Edición Porrúa México 1990.
14. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA RELACIÓN MEXICANA. La Huelga de Río Blanco # 2. Talleres Gráficos de la Nación México. 1985.
15. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA La Huelga de Cananea # 28 Talleres Gráficos de la Nación México. 1985.
16. LEMOINE VILICAÑA, Ernesto. Morelos Segunda Edición Universidad Nacional Autónoma de México. 1991.
17. MANCISIDOR, José Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. Segunda Edición. Editorial Popular de los Trabajadores México 1976.
18. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 1976

19. RADBRUCH, Gustavo Filosofía del Derecho Trad. José Medina Echavarría. Madrid 1993.
20. TUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Sexta Edición. Porrúa México. 1981
21. VALLE BAEZA, Alejandro. MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Gloria. Los Salarios de la Crisis. Impresora Ideal. México. 1996.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por Máximo N Gámiz Parral Lumusa México 1995
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Quinta Edición. McGraw-Hill Serie Jurídica México. 1997.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Francisco Breña Garduño. Tercera Edición Harla. México 1992.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia Juan. B. Climent. Beltrán. Décimo Sexta Edición. Esfinge. México 1998.
5. Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Baltasar Cavazos Flores *et al.* Vigésimo octava edición. Trillas. México
6. Ley Federal del Trabajo Alberto Urbina y Jorge Trueba Barrera Septuagésima novena edición Porrúa México. 1998

HEMEROGRAFÍA

1. BLAUM, Roberto "La Clave del Exito en la Economia Global" El Economista (10 de septiembre de 1998).
2. CERÓN ESPINOZA, Javier "Aumento a los mínimos del 13% desde diciembre, propone la Secretaría del Trabajo y Previsión Social". El Universal México. (17 de noviembre de 1998)
3. CERÓN, Javier TALAVERA, Gustavo. "Objetan obreros incrementos de 13% a minisalaris, apoya la Industria Privada" El Universal México (18 de noviembre de 1998).
4. MÉXICO. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO México 1979
5. MÉXICO. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO "Sistema de Cuentas Nacionales". México. 1976.
6. GARCÍA, Verónica TALAVERA, Gustavo. "Reconocen alzas y distorsión de precios de Canasta Básica" El Universal México (3 de septiembre de 1998).
7. GÓMEZ GORDILLO, Ismael "Hacia una Política de Estado". El Mercado de Valores. México. V. 4 (abril de 1998).
8. GÓMEZ SALGADO, Arturo. "Alza salarial emergente de 20% solicitará la Unión Nacional de Trabajadores" El Financiero. México. (11 de septiembre de 1998).

- 9 MÉXICO INFORME DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS
México 1998
- 10 MÉXICO. INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMIDOR "Variaciones en el Consumo Familiar en la Ciudad de México en 100 Días" 1983. VI Bimestre.
11. MARTÍNEZ, Fabiola. "Laboran 15.7 millones en la economía informal" La Jornada México. (6 de septiembre de 1998).
- 12 MÉXICO PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL "Propuesta para la Reactivación Económica y el Crecimiento Sostenido". Ernesto Zedillo, Construyendo el México Moderno México. (6 de junio desde 1994).
- 13 MÉXICO. PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR. "Multiplique sus Compras". Quién es Quién en los Precios México (noviembre 1998). Número 61.
14. TEHERÁN, Jorge. GUARNEROS, Fabiola "Acusa la Cámara a la Comisión Nacional de Salarios mínimos de violar la Constitución". El Universal México. (9 de diciembre de 1998).
15. VELAZCO, Elizabeth. "Gobierno y patrones acordaron aumentar el 14% al salario mínimo". La Jornada México (2 de diciembre de 1998).

OTRAS FUENTES

Diccionario de Sinónimos y Antónimos. Dos Tomos. Talleres Gráficos Soler. España. 1994.

Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado Septima Edicion Larousse Mexico
1983.

DE PINA, Rafael Diccionario de Derecho. Porrúa, México 1965

ANEXO 1

CANASTA BÁSICA DEL BANCO DE MÉXICO

16 DE MAYO DE 1996

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| 1. Harina de maíz | 26. Margarina |
| 2. Masa de maíz | 27. Frijol |
| 3. Tortillas de maíz | 28. Puré de tomate |
| 4. Harina de Trigo | 29. Chiles procesados |
| 5. Galletas populares | 30. Azúcar |
| 6. Otras galletas | 31. Café tostado |
| 7. Pan de caja | 32. Café soluble |
| 8. Pan blanco | 33. Chocolate en polvo |
| 9. Pastas para sopa | 34. Sal |
| 10. Arroz | 35. Concentrado de pollo |
| 11. Bistec de res | 36. Gelatinas en polvo |
| 12. Retazo | 37. Refrescos envasados |
| 13. Carne molida de res | 38. Cerveza |
| 14. Hígado de res | 39. Detergentes |
| 15. Jamón | 40. Jabón para lavar |
| 16. Sardina en lata | 41. Blanqueadores y limpiadores |
| 17. Atún en lata | 42. Papel higiénico |
| 18. Leche pasteurizada | 43. Servilletas de papel |
| 19. Leche en polvo | 44. Cerillos |
| 20. Leche maternizada | 45. Focos |
| 21. Leche evaporada | 46. Jabón de tocador |
| 22. Leche condensada | 47. Navajas y máquina de afeitar |
| 23. Huevo | 48. Cremas para la piel |
| 24. Aceite vegetal | 49. Pasta dental |
| 25. Manteca vegetal | 50. Desodorantes personales |

- 51. Estufas
- 52. Refrigerador
- 53. Licuadora
- 54. Plancha eléctrica
- 55. Nutricionales
- 56. Antibióticos
- 57. Antigripales
- 58. Analgésicos
- 59. Expectorantes y descongestionantes
- 60. Gastrointestinales
- 61. Anticonceptivos y *hormonas*
- 62. Cardiovasculares
- 63. Otros medicamentos
- 64. Cuadernos y carpetas
- 65. Plumas y lápices y otros
- 66. Televisor y videocasetera
- 67. Cine
- 68. Pilas
- 69. Material de curación
- 70. Taxi
- 71. Autobús urbano
- 72. Metro o transporte eléctrico
- 73. Autobús foráneo
- 74. Ferrocarril
- 75. Bicicletas
- 76. Gasolina
- 77. Aceites y lubricantes
- 78. Electricidad
- 79. Gas doméstico
- 80. petróleo diáfano
- 81. Colectivo
- 82. Línea telefónica
- 83. Servicio telefónico local
- 84. Servicio telefónico nacional

