

4.36
Le!



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

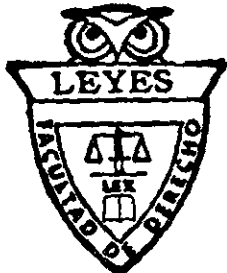
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**EL SALARIO MINIMO EN LA ECONOMIA
DE MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EMILIO RAMOS ROSAS

ASESOR: LIC. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO, D. F.

1999

LEYES CON
A DE ORIGEN

0275461



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

EN MEMORIA DE MIS PADRES:

EMILIO RAMOS PÉREZ
Y
MICAELA ROSAS ESQUIVEL.

*

CON GRAN AMOR:

A MI ESPOSA: JESUSITA LOPEZ G. y
A MI HIJO: ALAN ALEXIS RAMOS L.

*

CON TODO CARIÑO A:

MIS HERMANOS.

*

CON RESPETO Y GRATITUD A :

MIS MAESTROS

*

ÍNDICE.

PÁG.

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPÍTULO I. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1	Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.....	1
2.	La Relación del Trabajo y el Contrato de Trabajo.....	7
2.1	Duración de la Relación del Trabajo.....	1
2.2	Terminación de la Relación de Trabajo.....	13
3	Las Condiciones de Trabajo.....	14
3.1	Clasificación de las Condiciones de Trabajo en Cuanto a sus Fines y a su Naturaleza.....	15
3.2	Las Condiciones de Trabajo y el Salario.....	16
4.	Concepto de Salario y su Naturaleza Jurídica.....	16
5.	La Determinación del Monto de los Salarios.....	23

CAPÍTULO II. LA JUSTICIA SOCIAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

1.	El Derecho del Trabajo en la Época de la Colonia.....	27
2.	La Legislación y las Condiciones de Trabajo en el México Independiente. . .	36
3	El Movimiento Obrero en la Revolución Mexicana.....	41
4.	El Nacimiento del Artículo 123 en la Constitución de 1917.. .	49
5.	La Federalización del Derecho del Trabajo.. .	56

CAPÍTULO III. LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL SALARIO
MÍNIMO EN MÉXICO.

1. Constitución Política de México.....	63
2. La Ley Federal del Trabajo.....	68
3. Facultades que Confiere la Ley a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos..	81
3.1 Procedimiento Para la Fijación de los Salarios Mínimos ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos .	86

CAPÍTULO IV. LA EQUIDAD DEL SALARIO MÍNIMO EN LA
ECONOMÍA.

1. El Trabajo y la Economía.....	92
2. El Salario y el Mercado de Trabajo.....	97
3 El Salario Mínimo y sus Efectos.....	106
a). Político.....	113
b). Económico.....	121
c) Social... .	123
d). Jurídico.....	126
4 La Equidad entre la Ley, Economía y Salario.....	128
CONCLUSIONES..	132
BIBLIOGRAFÍA..	137

ÍNDICE.

PÁG.

INTRODUCCIÓN..... ..I

CAPÍTULO I. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo	1
2. La Relación del Trabajo y el Contrato de Trabajo.....	7
2.1 Duración de la Relación del Trabajo.....	1
2.2 Terminación de la Relación de Trabajo.	13
3. Las Condiciones de Trabajo.....	14
3.1 Clasificación de las Condiciones de Trabajo en Cuanto a sus Fines y a su Naturaleza.....	15
3.2 Las Condiciones de Trabajo y el Salario.....	16
4. Concepto de Salario y su Naturaleza Jurídica.....	16
5. La Determinación del Monto de los Salarios.....	23

CAPÍTULO II. LA JUSTICIA SOCIAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

1. El Derecho del Trabajo en la Época de la Colonia.....	27
2. La Legislación y las Condiciones de Trabajo en el México Independiente. .	36
3. El Movimiento Obrero en la Revolución Mexicana.	41
4. El Nacimiento del Artículo 123 en la Constitución de 1917.....	49
5. La Federalización del Derecho del Trabajo.....	56

CAPÍTULO III. LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL SALARIO
MÍNIMO EN MÉXICO.

1. Constitución Política de México.....	63
2. La Ley Federal del Trabajo.....	68
3. Facultades que Confiere la Ley a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos..	81
3.1 Procedimiento Para la Fijación de los Salarios Mínimos ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....	86

CAPÍTULO IV. LA EQUIDAD DEL SALARIO MÍNIMO EN LA
ECONOMÍA.

1. El Trabajo y la Economía.....	92
2. El Salario y el Mercado de Trabajo.....	97
3. El Salario Mínimo y sus Efectos.....	106
a). Político.....	113
b). Económico.....	121
c). Social.....	123
d). Jurídico.....	126
4. La Equidad entre la Ley, Economía y Salario.....	128
CONCLUSIONES	132
BIBLIOGRAFÍA	137

INTRODUCCIÓN

Para los mexicanos, la noción de bienestar social se ha encontrado históricamente vinculado a los valores fundamentales de justicia y libertad e igualdad, atendiendo al reclamo social y quedando expresados en los derechos sociales que se consagran en la Constitución, para asegurar la satisfacción de las necesidades esenciales de todos, introduciéndose por tal motivo el salario mínimo, el cual fue creado con el fin de hacer distribuir la riqueza de una manera más equitativa, como un medio para que los trabajadores tengan garantizado un ingreso que les permita tener mejores condiciones de vida para ellos y su familia, así como un medio de protección para evitar la explotación de los trabajadores.

Al respecto, hemos considerado necesario analizar la situación actual en que viven los trabajadores que dependen del salario mínimo en virtud de que nuestras normas jurídicas, han alcanzado su perfección en lo ideal, en cuanto a la realidad económica no se ha podido lograr reflejar la justicia social, ni el bienestar económico, y volviéndose a repetir la historia en la cual los trabajadores se encontraban en la miseria, percibiendo salarios raquíticos y siendo objeto de la explotación.

Tal pareciera que las normas laborales perdieran fuerza y ese carácter protector del que tanto se ha hecho gala, sin embargo, es el momento de reflexionar si en verdad el salario mínimo del cual dependen millones de trabajadores, cumple con lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, fracción sexta, párrafo segundo del apartado "A", el cual establece que 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.”

Es sin duda destacable, que los legisladores hayan llevado hasta el más alto nivel de la perfección este ordenamiento jurídico, instituyendo en la Ley Suprema el resguardo fiel de los principios legales que le permitieran al trabajador una vida decorosa para él y su familia, sin embargo, tal vez, los legisladores no tomaron en consideración que las normas jurídicas laborales no solo dependen del pensamiento o del ideal de nuestros legisladores, si bien es cierto, que han sido de gran trascendencia, éste depende para su estricta aplicación de que se conjunten con la situación real de la economía de nuestro país y se creen nuevas fuentes de empleo bien remuneradas, porque de lo contrario no se podrá hablar de la conquista del bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, nuestro derecho estará inconcluso permitiendo que los trabajadores solo encuentren el respeto a su dignidad, así como el aseguramiento de sus condiciones de vida, la salud y un nivel decoroso para él y su familia, en lo ideal y no en la realidad.

En relación a esta situación, hemos considerado que no es suficiente asegurar el bienestar y una vida decorosa a los trabajadores, en lo formal, sino que ésta debe de ser efectiva en la vida real y que no debe quedarse solamente en una utopía jurídica, esto es, que debe de existir una relación directa entre el fenómeno económico y el salario, en virtud de que el Derecho del Trabajo y la economía se desplazan paralelamente, ya que ambas tienen como objetivo primordial el mejorar las condiciones de vida del hombre y en especial del hombre que trabaja subordinadamente mediante el pago de un salario.

CAPITULO I

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo tiene como característica principal el ser un derecho protector de la clase trabajadora, estimando como propósito primordial el reivindicar al hombre que trabaja los derechos mínimos inherentes a la persona humana, y que el Estado debe tutelar, sin embargo, dicha garantía no es suficiente para que el hombre pueda cumplir sus objetivos, en virtud de que aún requiere de una serie de seguridades en torno a su trabajo.

Ante este requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna, el derecho del trabajo tiene como finalidad suprema, la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo como trabajador.

1.- PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad, la igualdad y el respeto a la dignidad del hombre, el derecho del trabajo nace bajo estos principios.

La lucha obrera para la dignificación del trabajo se acentuó a lo largo del siglo XIX, el clamor surgió en todos los países originando diversos movimientos ideológicos que iban a proponer diferentes soluciones, en busca de una justicia que la sociedad negaba a los trabajadores.

El derecho del trabajo apareció en Europa, precisamente como resultado de esta situación. en los últimos años del siglo pasado, afirmando en contra del liberalismo todavía imperante, el principio de que es un derecho y un deber del Estado intervenir en las relaciones entre obreros y patrones, para proteger a los primeros con leyes que garanticen un mínimo de bienestar económico, social y cultural.

En México, durante la pasada centuria, no existió el derecho del trabajo, en su primera mitad se siguieron aplicando las reglamentaciones coloniales, las Leyes de Indias, la Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

En el artículo 123 se consagran las garantías más importantes para los trabajadores, que forman la sociedad, al igual que los campesinos, que son una clase económicamente débil, tales garantías tienen categoría Constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, gracias a la valiente decisión de los diputados del Congreso de 1917, alcanzando una jerarquía Consitucional los principios fundamentales que rigen y protegen al trabajador, por primera vez en el mundo, logrando condiciones más justas y humanas.

“Los principios fundamentales del derecho del trabajo son aquéllos principios de la política jurídico-laboral que aparecen expresa o tácitamente, consagrados en las normas laborales”.¹ Estos pueden clasificarse en dos categorías

¹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo I, Porrúa, México, 1976, p. 113.

Constitucionales y ordinarios, los primeros son aquéllos que están reconocidos en la Constitución y los segundos son los admitidos en las leyes ordinarias

Respecto a los principios Constitucionales, son normas fundamentales que conforman el alma de nuestra legislación y sirven de fundamento a la validez de todas las normas del sistema jurídico, cada norma de grado jerárquico superior, tiene respecto de las normas que le son inferiores, dos características: primero la de regular su creación, segundo la de establecer preceptos que deben ser respetados por las normas inferiores bajo pena de invalidez.

La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el artículo 123 Constitucional, de estos principios los más importantes, quedan incluidos dentro del primer capítulo de la antes citada y a la cual haremos referencia.

El principio de libertad de trabajo, este principio es de suma importancia entender el concepto de libertad desde el punto de vista estrictamente jurídico, “La libertad es la posibilidad de actuar conforme a la ley. El ámbito de la libertad jurídica comprende: obrar para cumplir las obligaciones, no hacer lo prohibido y hacer o no hacer lo que no está prohibido ni mandado”.² Por lo tanto, entendemos que la libertad en un sentido afirmativo, es la facultad de autodeterminarse, y en sentido negativo, la ausencia de trabas o impedimentos que hacen posible autodeterminarse.

² Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988. p 1988

La libertad de trabajo significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5o. Constitucional, párrafo primero, “A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos”. De igual manera este principio jurídico es retomado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4o.

Por lo tanto, la persona es libre para dedicarse a una profesión u otra actividad, siendo ésta lícita, mediante su decisión personal que no puede ser impedida por el Estado, ya que debemos recordar que en otras épocas no era lícito a todo hombre dedicarse a cualquier profesión, pues algunas eran imposibles para quienes no tenían ciertas condiciones políticas, sociales o consanguíneas “por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad mejor aún, deberá hacerlo, porque quien no lo reclama, principia a adquirir alma de esclavo”.³

El principio de igualdad desde tiempos atrás ha preocupado profundamente a la ciencia política, a la filosofía, así como a la dogmática jurídica dentro del derecho se considera en dos aspectos:

Primero, como idea igualitaria y segundo como un principio de justicia, estos aspectos de la idea de igualdad aparecen como una garantía propia de la dogmática Constitucional, por otro lado, es considerada un elemento fundamental de la justicia, en efecto, la justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en iguales circunstancias y en la aplicación de la ley de

³ DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Décimotercera Edición, Porrúa, México. 1993. p. 111.

manera imparcial

Una de las ideas protagónicas del derecho del trabajo, es el enunciar el principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo en el artículo tercero, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Considero que este principio de igualdad contenido en el párrafo citado, ha llegado a su perfección en lo que corresponde al marco teórico, sólo nos quedaría hacernos una pregunta para reflexionar, si efectivamente en la realidad no existe distinción alguna para desempeñar algún trabajo, lo que sí podemos responder, es que hay determinados trabajos y puestos que solo los ocupan miembros que pertenecen a un determinado partido político.

Respecto al principio de la dignidad humana, Mario De La Cueva en su obra nos dice que “...dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por solo el hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde. Sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos son también los mismos”.⁴

⁴ Ibidem. p. 112.

Cabe hacer distinción en el artículo tercero, párrafo primero, el cual establece entre otras ideas que “el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta”. es decir, la ley impone la obligación de respetar la dignidad de los trabajadores, bien vale la pena reflexionar hasta qué punto, se puede hacer efectiva esta obligación, de dignificar la labor y la vida de un trabajador, cuando éste solo cuenta con su fuerza de trabajo como elemento único para reclamar su dignificación, si bien, es cierto que este ordenamiento no ha sido cumplido, en virtud de que el hombre en su necesidad de trabajar, es objeto de explotación, recibiendo salarios infames, en virtud del trabajo que realiza no es valorado económicamente acorde a la utilidad que genera, es por eso, que consideramos que este precepto jurídico debe acercarse más a la realidad, por eso sugerimos que debería de complementarse este concepto de que “el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta y no debe ser objeto de explotación”. Solo un trabajo bien remunerado puede dignificar el trabajo y la vida del hombre y cabe señalar que debemos guardar respeto y consideración de nuestros semejantes para ser dignos de nuestra propia existencia.

Otro principio fundamental del derecho que debemos analizar es la estabilidad en el empleo, al respecto el maestro José Dávalos nos dice que “este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera. Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo, como un derecho y un deber sociales quedan sin sustento”.⁵

Por su parte, Mario De La Cueva nos define que “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y

⁵ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Cuarta Edición. Porrúa, México, 1992, p. 25.

hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono. del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.⁶

De entre todas las diversas definiciones que han sido elaboradas por eminentes juristas en la materia, estimo que éstas son las más concretas y acertadas, ya que ambas definiciones contienen los elementos esenciales que componen la estabilidad laboral, como el de proteger al trabajador, el asegurarle una estabilidad laboral, así como el respetar su libertad para conservar o retirarse de su fuente de trabajo en cuanto lo considere conveniente, así también en lo laboral, la permanencia en un empleo le generan otros derechos, como son el derecho de antigüedad en el trabajo, y en consecuencia, nacen conjuntamente otros derechos inherentes a la seguridad social como el derecho a la jubilación o de pensionarse entre otros, de igual importancia.

2.- LA RELACION DE TRABAJO Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

Uno de los temas más importantes del derecho del trabajo, lo constituye el de la relación de trabajo, el problema para determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue, es por ello un tema interesante, su estudio nos obliga a examinar, previamente la tesis que equiparaba el contrato civil con el contrato de trabajo, su análisis resulta necesario, para poder entender la evolución contractual en materia laboral.

⁶ DE LA CUEVA. Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. ob. cit P. 216

Durante muchos años, el contrato de trabajo fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también una persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario, este criterio fue desvirtuado por Phillipe Lotmar, manifestando que era imposible dicha asimilación, en virtud de que al término del contrato de arrendamiento no era posible que se devolviera la energía utilizada.⁷

Para Francesco Carnelutti, el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compra venta, diciendo que así como era factible comprar la energía eléctrica, se podría comprar la energía humana, cuando se argumentó en contra de que la persona humana no podría comprarse o venderse en el mercado, replicó que no se compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compraban las máquinas que producen energía eléctrica, sino simplemente sus efectos, durante mucho tiempo el contrato de trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compra venta.⁸

Posteriormente Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de sociedad, ya que así como había en este contrato socios capitalistas industriales, lo mismo ocurría con el contrato de trabajo, donde los patrones eran los socios capitalistas y los trabajadores los socios industriales, que inclusive tenían derecho a una participación de utilidades de la empresa, así también se objetó dicho criterio, en virtud de que el contrato de sociedad siempre se conforma de una persona moral distinta a la de los socios, lo que no acontece en el

⁷ CAVAZOS FLORES. Baltazar, 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición, Trillas. México. 1992, p. 110

⁸ CARNELUTTI, Francesco, citado por DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo. Tomo V. Octava Edición Porrúa. México. 1991. p 541.

contrato de trabajo ⁹

Sin embargo, con el devenir de los años, en un esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o causa que le dió origen, constituyó según otro de los aspectos centrales, en la batalla por la autonomía del *derecho del trabajo*.

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va a aprovecharla o cuya autoridad quedará sometida para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Nuestra ley laboral ha pretendido incluir dos aspectos en el artículo 20, en su párrafo primero nos define que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, en el segundo párrafo nos dice que “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

En torno a la relación de trabajo, se han suscitado un sin fin de controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica, al respecto encontramos diversas definiciones hechas por los más notables juristas de entre éstas las más sobresalientes son las que nos proporciona el Doctor Mario De La Cueva, el cual

⁹ Cfr. CHATELAIN y VALVERDE. citado por CAVAZOS FLORES, Baltasar. ob. cit p. 110

nos define “ que la relación del 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 la causa que le dió 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 de Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”.¹⁰

Otra definición es la realizada por el autor Roberto Muñoz Ramón, el cual nos define la relación de trabajo como “El vínculo constituido por la congenie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, el patrón y los trabajadores y a éstos entre sí”.¹¹

Es importante destacar que en ambas definiciones encontramos elementos que estructuran la esencia de la relación de trabajo, el cual consideramos que para poder conocerla es necesario analizarla desde tres puntos:

Primero, la formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, en virtud de que el artículo 5o. Constitucional se establece que “a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”, ya de que no respetarse la voluntad del hombre cualquiera que sea la relación o el acto, éste sería nulo.

¹⁰ DE LA CUEVA. Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, ob cit 187

¹¹ MUÑOZ RAMON. Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México. 1983. p 44

Desde un segundo punto de vista es necesario que exista un acuerdo de voluntades previo a la prestación de un trabajo cabe señalar que quienes sostienen esta teoría de la relación del trabajo nunca lo han afirmado, pero tampoco es la tesis predominante en la Ley, de que puede existir un acuerdo previo de voluntades para la formación de la relación, la misma Ley en el artículo 20, al respecto dice "cualquiera que sea el acto que le dé origen", esta frase es clara en el sentido de que nos deja abierta la posibilidad de que exista o no un acuerdo de voluntades, y tácitamente la ley nos determina que el acuerdo de voluntades no es un requisito indispensable para la formación de la relación de trabajo, quedando de manifiesto que el fin. es el de proteger, los derechos del trabajador en cualquier circunstancia donde éste preste sus servicios.

El tercer punto de análisis, nos muestra que en las grandes empresas que están vinculadas con contratos de gran magnitud, la voluntad del empresario es más aparente que real, en donde la relación de trabajo se forma en oposición con ella, en donde el empresario casi nunca interviene en la selección de los trabajadores, a los que difícilmente llega a conocer y por regla general la selección del personal es a través del personal subalterno y en algunas ocasiones a través del sindicato, cuando se instituye la cláusula sindical de ingreso, conforme a lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante", de esta forma vemos cómo se suprime radicalmente la voluntad del empresario para la formación de la relación de trabajo.

La presunción de la existencia de un vínculo laboral será suficiente para que se determine la existencia de una relación laboral entre quien "presta un trabajo

personal y quien lo recibe”, al respecto el derecho del trabajo protege al trabajador, ya que a falta de contrato escrito en el cual se hagan constar las condiciones de trabajo, los trabajadores estarán tutelados por las disposiciones de la Ley. Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 dice que: “Se presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

En otro sentido, el contrato dá origen directo a la obligación de trabajo, no sólo es esa obligación, sino el vínculo laboral existente entre el patrón y el trabajador

Por su parte Alberto Trueba Urbina nos dice que “En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa”. Así también, “En todo contrato o relación se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador”.¹²

2.1. DURACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Después de analizar como nace la relación de trabajo, es necesario examinar la duración que tiene esta relación conforme a lo establecido por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, éstas pueden ser:

- a).- Por tiempo indeterminado.
- b).- Por tiempo determinado.

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1981. p 278.

e) - Por obra determinada.

En el caso que se haya señalado la fecha en que se inicie a prestar sus servicios, y sin ninguna aclaración respecto al tiempo en que se va a trabajar, se estimará como regla general que se trata de una relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Cuando en ciertas circunstancias surge la necesidad de la permanencia de los trabajadores en su trabajo, la Ley tiene presente que en ocasiones el empresario, además de sus trabajadores de planta requiere de los servicios de los trabajadores eventuales. la Ley prevé dos formas de relaciones transitorias; las de tiempo determinado y las de obra determinada.

Estas dos formas de relación laboral constituyen una excepción a la regla general de la duración indefinida de las relaciones de trabajo y por consiguiente, para que sean lícitas, y tengan validez, es necesario que exista una causa extraordinaria o transitoria.

2.2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Las causas de terminación de la relación de trabajo se divide en dos formas, el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrón, que hacen imposible la continuación de la relación, la disolución de la relación de trabajo procederá sólo por las causas consignadas en la Ley en el artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, el *mutuo consentimiento*, la *muerte del trabajador*, la *terminación de la obra* o

vencimiento del término, o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, cabe hacer notar que en las cuatro primeras fracciones de este artículo se refieren a la terminación de los contratos o relaciones individuales de trabajo, en tanto la última fracción nos remite al artículo 434, el cual nos habla de la terminación de los contratos o relaciones colectivas de trabajo, tales como la fuerza mayor o caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso de quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

3.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

El estudio de las condiciones de trabajo constituyen, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral.

Al respecto el Doctor Mario De La Cueva nos dice que “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.¹³

Por su parte el maestro José Dávalos nos dice que “Condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación”.¹⁴

Así también Mario De La Cueva señala que las “Condiciones de trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que da vida y sentido a nuestro

¹³ DE LA CUEVA. Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, ob cit. p. 266.

¹⁴ DÁVALOS. José Derecho del Trabajo I, ob cit. p. 181.

ordenamiento jurídico, porque son las causas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso”.¹⁵

La Ley como fuente formal del derecho laboral contiene un mínimo de derechos garantizados para el trabajador teniendo como fin primordial favorecer siempre al trabajador, al respecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 56 nos dice que “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.”

Cabe destacar que en la esencia de este artículo resalta el principio de igualdad, en las condiciones de trabajo constituyendo uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra legislación.

3.1. CLASIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN CUANTO A SUS FINES Y A SU NATURALEZA.

1 - Las condiciones de trabajo de naturaleza individual, son aquellas normas que se aplican a cada uno de los trabajadores, éstas se pueden fijar por mutuo acuerdo entre el patrón y el trabajador al establecerse la relación individual de trabajo. Ésta forma de fijación es común en la pequeña y mediana industria.

2.- Las condiciones de naturaleza colectiva, se dan en los contratos

¹⁵ Idem

colectivos, donde se igualan las fuerzas del trabajo y el capital. de ella puede decirse que es una expresión del espíritu del artículo 123, por que es el procedimiento para igualar en la empresa y en la industria y superar constantemente las condiciones de trabajo que también tienen como fin adoptar medidas preventivas que protejan la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado

3.- Las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social, son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general, el Derecho Mexicano concede a los trabajadores que puedan solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que fijen imperativamente las condiciones de trabajo a futuro.

3.2. LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL SALARIO.

Nuestra legislación laboral se sustenta en determinados principios, los cuales tienen como fin el mejorar las condiciones de la vida de los trabajadores, al respecto el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo establece que “el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”, así también cabe mencionar que el artículo 85 de la misma Ley determina que “El salario debe ser remunerador”.

Por tales razones es necesario que las condiciones de trabajo tengan como objetivo principal el satisfacer determinados requisitos mínimos, de entre ellos cabe resaltar en especial el contenido en el artículo 123, fracción XXVII, inciso “b” de nuestra Constitución, en la cual se determina que serán nulas las condiciones que no fijen un salario remunerador.

4.- CONCEPTO DE SALARIO Y SU NATURALEZA JURÍDICA.

El salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, ya que es la única fuente de ingresos con la cual cuenta un trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo, asimismo, el salario es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, no solo del trabajador, sino de su familia, permitiéndole al hombre tener una vida auténticamente humana, para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

Etimológicamente, la palabra salario viene de “salarium, de sal; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto”¹⁶

De entre las diversas definiciones que han sido elaboradas sobre el salario, destaca la que nos otorga el doctor Mario De La Cueva, el cual dice 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 existencia decorosa”.¹⁷

Por su parte el maestro José Dávalos dice que “Salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”.¹⁸

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, Tomo VII. Segunda Edición. Heliasta. Argentina. 1981. p. 274

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. ob cit 297.

¹⁸ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob cit. p 201.

La Ley Federal del Trabajo define en el artículo 82 que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”

Respecto a la definición hecha por el Maestro Mario De La Cueva, podemos deducir que no solo se concreta en decir que el salario es la retribución que recibe un trabajador por su trabajo, asimismo, nos enmarca el fin que debe tener el salario. el cual debe asegurar al trabajador una existencia decorosa para él y su familia. en efecto coincidimos en su definición, el salario debe tener como único fin el proporcionarle al trabajador el poder económico para poder satisfacer sus necesidades diarias y las del futuro, al respecto podemos argumentar que este ideal ha sido inalcanzable en virtud de que los salarios nunca han sido el verdadero reconocimiento al trabajo del hombre.

Por su parte, el maestro José Dávalos, en su definición del salario nos dice que es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo, respecto de este concepto consideramos que no tendría una aplicación universal, en virtud de que haciendo una reflexión, resultaría difícil que un trabajador, pueda obtener el salario que se proponga ganar, considerando que por lo general, el patrón es quien propone el salario, en base a la oferta de trabajo que siempre será menor a la demanda laboral, trayendo como resultado el abaratamiento de la mano de obra del trabajador.

Cabe señalar que cuando un trabajador sale a buscar trabajo, con toda seguridad podríamos decir, que ningún trabajador tiene como propósito encontrar un trabajo con un salario mínimo pero en cambio, las circunstancias económicas lo

obligan a tener que aceptarlo.

Por nuestra parte, consideramos que salario es la cantidad de dinero de curso legal, que debe pagar un patrón a su trabajador por su trabajo, o en relación de éste, no debiendo ser menor al establecido por la ley, o salvo pacto que mejore las condiciones económicas del trabajador

Respecto a lo anterior, podemos establecer que la obligación de pagar un salario, no es precisamente necesario que un trabajador tenga la obligación de prestar su trabajo, sino que en relación de éste, la ley establece diversos supuestos donde existe la obligación de pagar el salario sin trabajar, como las vacaciones, días festivos, séptimo día, etcétera

Las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario, ya que éste no solamente consiste únicamente en el pago en efectivo por cuota diaria que es una suma de dinero determinado de moneda de curso legal que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, así también, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo, en general, todas las prestaciones adicionales distintas a la moneda que generen ventajas económicas para el trabajador, cabe señalar que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia razonablemente proporcionadas al monto de su salario.¹⁹

Sabemos que la relación de trabajo nace por el hecho de prestar un trabajo

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. ob. cit. p. 294.

personal subordinado, de lo cual deducimos, que el salario no es un elemento fundamental de la relación, en realidad aparece posteriormente como consecuencia de la prestación del trabajo aún cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario, se tiene por entendido, que nunca deberá ser menor al mínimo señalado por la Ley. Para entender mejor el concepto de salario, resulta conveniente analizar articuladamente los elementos que integran la definición que dice: “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Son tres los elementos que caracterizan el precepto de salario: a) como una retribución; b) debe pagarlo el patrón; c) debe recibir el trabajador por su trabajo.

a) Como una retribución, la palabra retribución dentro del concepto de la Ley se utiliza para definir la cantidad de dinero de curso legal que es el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo, el objeto constitutivo de la retribución puede ser en efectivo o en especie. La retribución en efectivo es una cantidad determinada de monedas de curso legal que se le paga al trabajador por su trabajo, y la retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes distintos del dinero, que se le otorguen al trabajador por su trabajo, cabe señalar que el salario en efectivo es la parte principal del mismo, y nunca podrá pagarse en mercancía, respecto a las prestaciones en especie como alimentos, vestido, habitación, etcétera. Deben de ser de tal manera que no contravengan las disposiciones citadas. En relación del artículo 102 de la Ley, establece que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario en efectivo.

- b) Debe pagarlo el patrón, en razón de lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley en la materia, el patrón tiene el deber directo de pagar al trabajador un salario, en reconocimiento al trabajo realizado por el trabajador en su favor. Cabe señalar que cualquier retribución pagada por una tercera persona a un trabajador no se considera como parte del salario en virtud de que no existe un vínculo directo entre el patrón y el trabajador, es decir, ese reconocimiento económico que realiza esa tercera persona, no corresponde a la relación laboral, conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley y respecto al artículo 82, el deber de pagar el salario, solo le corresponde al patrón.
- c) Debe recibir el trabajador por su trabajo, el alcance del vocablo trabajo que utiliza el legislador en la expresión “por su trabajo”, comprende no sólo el desarrollo efectivo de la actividad laboral, sino también abarca, conforme al sistema de cómputo de la jornada, la disponibilidad para trabajar, cuando se está en espera de órdenes, de realizar alguna actividad laboral, así como la permanencia en la empresa para tomar alimentos o reposar. La expresión el patrón debe pagar al trabajador el salario por su trabajo, se debe de entender que debe pagarlo tanto por la prestación efectiva de su trabajo, por su disponibilidad para trabajar y en algunos casos por la permanencia en la empresa.²⁰

El salario debe ser remunerador, en el artículo 123, fracción XXVII, inciso “b”, así como en el artículo 5o. De la Ley Federal del Trabajo nos dice que serán nulas las condiciones que no fijen un salario remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el artículo 85 de la ley en materia, dispone que el salario debe ser remunerador” para considerar un salario remunerador, debemos entenderlo

²⁰ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II. ob. cit. p. 149

desde dos puntos de vista

Primero, el salario nunca podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la Ley, artículo 85.

Segundo, por remunerador debemos entender de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Trabajo, el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Por nuestra parte, consideramos que el hecho de que nuestra legislación distinga y defina con toda precisión los alcances que debe de tener un salario remunerador, al respecto, podemos señalar que en el marco teórico, nuestra legislación logra alcanzar el más alto ideal que pudiera tener todo trabajador, pero en la realidad no se logra satisfacer el mínimo de nuestras necesidades, quedando nuestras normas jurídicas con el mejor de los deseos de bienestar para los trabajadores.

El salario debe ser suficiente, esta característica de suficiencia se desprende del artículo 3o., que dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

El hablar de suficiente, parecería como sinónimo de remunerador, pero es preciso señalar que ambas son diferentes, sólo que se complementa una con la otra, es decir, que conjuntando ambos vocablos tendríamos un significado que sería igual como si dijéramos bastante bien pagado.

Otra característica del salario es que debe ser determinado o determinable. el trabajador debe saber el monto de su salario. La determinación puede ser precisada por tiempo indeterminado o variable, por unidad de obra, a destajo, por comisión. Pero en todo caso se deberán estipular las bases sobre las cuales se determinará, si el trabajador y el patrón no señalan el monto del salario de aquél, se estará conforme a lo establecido en el artículo 85, nunca será menor al salario mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.

Así también, el salario debe pagarse en moneda de curso legal, es decir, no es permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo. Debe cubrirse periódicamente, con respecto a los obreros la Ley señala que se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores se establece en los artículos 5o., fracción VII y artículo 88, excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente.

5.- LA DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LOS SALARIOS.

La determinación del salario puede obedecer a múltiples criterios, ya que como no existe uno que realmente sea objetivo, que nos sirva para medir directa y exactamente el trabajo desarrollado, nuestra ley utiliza fundamentalmente, dos medidas indirectas para calcularlo; en primer lugar, toma como medida el lapso de tiempo en que se preste el servicio, y en segundo lugar, el resultado obtenido en su desarrollo.

Con base en estos dos criterios de medida, en el artículo 83, se consagran

para el cálculo de la retribución del trabajo los sistemas de computo del salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera

a) El sistema para la determinación del salario por unidad de tiempo, al respecto nos dice el doctor Mario De la Cueva “...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”.²¹

Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo en que se está a disposición del patrón para prestar sus servicios, el salario mínimo comprende esta forma de valuación, que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario se determina teniendo en cuenta el lapso de tiempo empleado en el trabajo, hora, día semana, quincena o mes, el salario que obtienen el trabajador conforme a este sistema, es el más generalizado, por su sencillez de cálculo y por ser aplicable en muchos tipos de trabajo, también conocido como “salario por tiempo”.

b) Sistema para la determinación del salario por unidad de obra, al respecto el artículo 83, párrafo segundo establece que “cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de éste, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles de 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

²¹ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, ob. cit. p. 305.

que sufre la herramienta como consecuencia del trabajo. El salario que el trabajador obtiene conforme a este sistema, se le conoce como “salario a destajo” “Destajo se deriva de destajua, ajustar y expresa las siguientes condiciones en que se ha de hacer una cosa”²²

El salario por unidad de obra se determina, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas, la retribución que se pague será tal que para un trabajador normal, es una jornada de ocho horas y que tenga como resultado la obtención del monto de un salario mínimo, por lo menos, el salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.

El sistema de salario a destajo se ha criticado fuertemente, por una parte, atenta contra la salud del trabajador al imponerle un ritmo acelerado de producción para obtener una retribución suficiente, y por la otra, el trabajador baja la calidad del producto para lograr mayor cantidad de unidades producidas.

Para remediar este problema, algunas empresas han creado un sistema mixto, en el cual se paga al trabajador una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho encima de un tope de producción previamente establecido en ese tiempo, de esta forma, la calidad y la cantidad no se contraponen, sino que ambas se conjugan en beneficio de la producción.

c) El sistema para la determinación del salario por comisión, consiste en la retribución que en lo general se le debe pagar al trabajador por la realización de una

²² DÁVALOS. José. Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 205.

operación de venta. Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de la venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. También se establece en algunos casos, un salario base que se vé incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

Aun cuando la ley no lo señala de manera expresa, dada la analogía de situaciones, resulta evidente que al salario o comisión le es aplicable el mismo principio del artículo 85, es decir, que habrá de ser calculado de tal manera que garantice al trabajador la percepción por lo menos del salario mínimo.

“El sistema para la determinación del salario a precio alzado, es aquél en el cual 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 por que facilita aún más la explotación del trabajo, presenta característica de los salarios por unidad de tiempo y de obra; del primero, porque la prestación del 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; y del segundo, porque existe una fijación del salario en función de una obra por realizar”.²³

e) La determinación del salario por cualquier otra manera, por viaje (art. 195 IV); por peso (art. 270); por funciones (art. 294); por temporada (art. 306).

²³ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, ob. cit. p. 306

CAPÍTULO II

LA JUSTICIA SOCIAL EN NUESTRA LEGISLACIÓN

Durante la conquista y la dominación española el régimen jurídico que se aplicó en nuestro país durante trescientos años, se dictaron una serie de disposiciones propias para las colonias que buscaban proteger a los indios, asimismo, encontramos algunos ordenamientos de gran importancia para el derecho del trabajo, como fue el asegurar a los indios la percepción efectiva de un salario, una jornada de trabajo, la prohibición de las tiendas de raya, entre otras disposiciones protectoras, como una respuesta al reclamo de una justicia social hecha por los frailes dominicos quienes hicieron suya la causa de los indios y quienes denunciaron las crueldades de los encomenderos.

Por otro lado, debemos señalar que el derecho indiano como tal, no existió, ya que no fue propiamente un sistema jurídico u ordenamiento legal, es simplemente una forma didáctica de expresarse para englobar todas las normas del derecho colonial español expedidas desde 1492 hasta 1821, por lo que a México se refiere, por ello decimos que la expresión *derecho indiano* responde más a un modo de expresarse que a una realidad, de esta forma tenemos que hablar más propiamente de un derecho novohispano.

1.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ÉPOCA DE LA COLONIA.

Al hablar del derecho del trabajo, no podemos dejar de mencionar otro aspecto importante en la vida jurídica novohispánica, nos referimos a las normas del

derecho indígena que aún siguieron vigentes, pues bien, con el paso de los años cada vez menos se aplicaron. no debemos olvidar que había disposición expresa en el sentido de que tales normas debían respetarse.

Dentro de las principales instituciones de origen castellano que se introdujeron a la Nueva España, apenas concluida la conquista para la protección y evangelización de los indios, fue la encomienda, con modalidades peculiares que la diferenciaron de inmediato y por completo de sus antecedentes europeos.

Durante los treinta años posteriores a la conquista, el país había vivido gracias al trabajo de los esclavos, a quienes se les imponían faenas duras y penosas, así como a los indios de las encomiendas, quienes prestaban servicios gratuitos porque éstos se consideraban parte del tributo que como vasallos estaban obligados a pagar al rey.

Para el año de 1536, ya habían transcurrido quince años desde el establecimiento de la encomienda, en ese tiempo parecía la forma más conveniente de recompensar a los conquistadores y la menos gravosa para los indígenas, y se creía que la legislación protectora de ellos estaba en vías de evitar su explotación y de establecer en definitiva una forma moderada de encomienda reconocida por el gobierno real.

Las características fundamentales de la encomienda indiana fueron inicialmente las siguiente:

1.- Un grupo más o menos grande de familias de indios, habitantes de un área

determinada, era sometida a la potestad de un español, llamado encomendero, quien directamente por la autoridad del rey, o bien por la de los que gobernaban en su nombre.

2.- Por cesión graciosa del monarca, el encomendero cobraba y disfrutaba del tributo que los indios debían pagar al rey. El tributo era un impuesto de carácter personal, único que pagaban los indios, al que estaban obligados por el solo hecho de ser vasallos libres del rey de Castilla.

3.- El tributo lo pagaban los indios en dinero, o en especie, alimentos, tejidos o con trabajo, la posibilidad de convertir el tributo en servicios personales gratuitos y obligatorios se prestó a grandes abusos.

4.- Por su parte el encomendero, estaba obligado a amparar y proteger a los indios que le habían encomendado y ha instruirlos en la religión católica.

5.- Los indios encomendados siempre fueron considerados por las leyes como hombres libres y no como esclavos, ya que el encomendero no podía venderlos, ni alquilarlos, ni darlos en prenda, ni tenía derecho de vida o de muerte sobre ellos: por otra parte, los indios conservaban en propiedad sus tierras y otros bienes muebles e inmuebles.²⁴

De esta manera, a pesar de su aparente benignidad, la encomienda llegó a ser una institución igual o más opresora que la esclavitud debido a los grandes abusos

²⁴ Cfr. CALDERÓN, Francisco R. Historia Económica de la Nueva España. Fondo de Cultura Económica. México. 1998. p. 167

que dio lugar, ya que afectó a un mayor número de indígenas. Al igual que la esclavitud, la encomienda fue duramente combatida por los frailes misioneros, los teólogos, los juristas y por la misma Corona, que lograron primero su limitación a ámbitos muy estrechos y finalmente su extinción.

La situación cambió cuando por cédula real del 22 de febrero de 1549 se suprimieron los servicios personales de las encomiendas y cuando el Virrey Luis de Velasco decretó en 1551 la manumisión de los esclavos indios. La cédula prohibía los servicios de los indios encomendados en la labor de los campos, guarda de ganados, servicios de las casas y otros cualesquiera, intentando generalizar el trabajo libre asalariado, quedando cortada de raíz este intento, en virtud de que los indios no concurrían voluntariamente a contratarse o cuando menos no lo hicieron en número suficiente. La falta de trabajadores indios provocó una grave crisis económica, pues la colonización española descansaba sobre su trabajo, esta situación trajo como consecuencia el descontento entre los españoles; primero porque los encomenderos habían perdido el trabajo de sus encomendados y a ellos se agregaban un buen número de españoles no encomenderos, que exigían una dotación suficiente de mano de obra.

Para solucionar este problema, se creó una Institución que en la Nueva España se llamó repartimiento, cuatequil o tandas.

El cuatequil o repartimiento fue una institución laboral transitoria por la que se restableció el trabajo forzoso, pero remunerado de todos los indios en favor de un número extenso de empleadores, por tiempo limitado, de una manera rotativa y bajo la supervisión de los oficiales reales, esta institución provisional de trabajo forzoso,

desde la cédula real del 16 de abril de 1550 siempre aspiró al establecimiento de trabajo libre de los indios, pero como éstos no acudían a contratarse voluntariamente, el poder público los obligaba a presentarse y los entregaba a los empleadores, esto era provisional porque las Leyes de Indias preveían su desaparición

Las tandas de trabajo, eran en realidad un sistema de racionamiento de la escasa mano de obra para atender las actividades prioritarias de utilidad pública, al mismo tiempo que procuraba que los indios no desatendieran sus propias tierras, por ello todos los indígenas debían prestar su servicio por riguroso turno, se les reclutaba por grupos o tandas, servían por un período limitado, generalmente de una semana y al concluir éste regresaban a sus casas, nadie podía ser obligado a servir de nuevo hasta que no se recorría todo el turno.

Pasó mucho tiempo antes que las teorías generosas se convirtieran en legislación protectora. En los primeros cuarenta años de cuatequil, se registran apenas unos cuantos ordenamientos para limitar, más que para combatir los abusos, se puede destacar el de la audiencia de 1584, refrendado por el marqués de Villamanrique, para que los gobernadores, alcaldes y principales no ocuparan peones ni los dieran en servicio, fuera del que les correspondía en su tanda de repartimiento.²⁵

En cuanto al salario éste fue incrementando con el tiempo al grado de triplicarse en términos monetarios entre 1553 y 1603. Si se toma el período 1549-1629, el salario aumentó ocho veces, pero esta proporción es engañosa porque

²⁵ Cfr *Ibidem*, p. 244.

melye como punto de partida los jornales terriblemente bajos de los primeros tres años de operación del cuatequil. El salario diario evolucionó aproximadamente de la siguiente manera:

1549	$\frac{1}{4}$ real*
1550-52	6/17
1553	$\frac{1}{2}$
1560-70	2/3
1570-80	$\frac{3}{4}$
1590-1600	1
1603-1610	1-1/2
1629	2

(*) 1 peso = 8 reales.

El incremento del salario en términos reales no fue tan cuantioso como esta serie sugiere por el nivel de precios también se elevó, aunque a un ritmo menor, también debe tomarse en cuenta que los jornales en el cuatequil era la mitad, o las dos terceras partes de los prevalecientes en el mercado libre para los peones sin calificación alguna, aunque con el tiempo parece que llegó a cerrarse la brecha entre ambos tipos de salarios.²⁶

La evolución del régimen del trabajo en México en el siglo XVII gravita, jurídicamente e institucionalmente, alrededor del 31 de diciembre de 1632. La ordenanza que entonces fue promulgada abolió por una parte el sistema del repartimiento y por otra reconoció el trabajo libre asalariado, la gañana como base única del reclutamiento de mano de obra agrícola. De hecho, toda la evolución a

²⁶ Cfr. Idem.

partir del último cuarto del siglo XVI hasta 1632, estuvo dominado por el descenso del repartimiento contrastando con el aumento de la gañana.²⁷

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la Época Colonial, sobresalen las Leyes de Indias, que buscan proteger a los indios americanos, en estas Leyes encontramos algunas disposiciones de mucho interés para el derecho del trabajo: asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, prohibición de las tiendas de raya, etc. 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 esas leyes, debían obedecerse, pero no se cumplieron.

En las Leyes de Indias, España creó la obra legislativa más humana de los tiempos modernos, esas Leyes surgen de la inspiración de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, impedir la explotación despiadada de los encomenderos, es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica y real entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros.²⁸

Las Leyes de Indias es la primera legislación social, con características que nadie consideraría hoy como propias de un sistema de explotación, sino por el contrario. dignas de una solución avanzada, es por esto que es necesario conocer la parte medular de esta legislación social, que bien podría ser un modelo con vigencia actual para cualquier sistema jurídico laboral que intente ser avanzado, al respecto

²⁷ GARCÍA JIMENEZ, Bernardo Historia y Sociedad en el Mundo de Habla Española. Colegio de México. México, 1970, p. 225.

²⁸ DÁVALOS, JOSÉ. Derecho del Trabajo I, ob. cit. p. 53.

señalaremos las disposiciones más importantes

a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.

b) La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del libro III de la recopilación de Indias, que ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

c) Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.

d) El pago del séptimo día, cuyos antecedentes en la Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios. En lo conducente, dice la Real Cédula que les den a los indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa bastimento ni otro género o cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar.

e) La protección del salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños o fraudes.

f) La tendencia a fijar el salario, dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez de que se paguen 30 cacaos al día como salario a los indios macehuales.

g) La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la junta de 1512 a que citó la Corona para discutir la protesta que los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios.

h) La protección contra labores insalubres y peligrosas En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedido por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos.

i) Por último la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el “Bando Sobre la libertad, tratamiento y jornales de los indios en las haciendas”, dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.²⁹

Estas disposiciones no funcionaron en la realidad con todas sus buenas intenciones, en virtud de que por diversas causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias; bien se podrían señalar la falta de los instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación, la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, otras veces la ignorancia misma de la ley, o por defecto de la misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias que iban a aplicarse, ni la repercusión de su publicación podía traer con otros segmentos de la economía colonial.

En realidad, las Leyes de Indias perdieron su continuidad en el problema complejísimo del establecimiento jurídico, no solo de hecho, de nuestra independencia y lo que pudo ser un modelo, se convirtió en el paso del tiempo en

²⁹ Cfr. DE BUEN, NESTOR L. *Derecho del Trabajo, Tomo I, ob. cit. p. 284.*

sólo un antecedente de nuestra historia

2.- LA LEGISLACIÓN Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

El movimiento de independencia es uno de los acontecimientos de mayor importancia en nuestra historia, porque marca el fin de la vida de México sometido como Colonia de España y el principio de su vida como nación independiente. Entre las causas que determinaron el gran movimiento de la Independencia, tuvieron como origen las condiciones que imperaban en el régimen colonial, tales como la desigualdad económica, social y laboral de sus habitantes, las dificultades que las leyes oponían al progreso de los mismos y el menosprecio con que eran vistos los nacidos en América, todo lo cual engendró un profundo malestar entre los americanos y el gobierno de España.

El primer acto de trascendencia de insurgencia en contra de la situación en que se vivía en esa época, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla, el día 19 de octubre de 1810, este acto tiene una gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como lo esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana.³⁰

Iniciado el movimiento insurgente, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española, se dictaron bases fundamentales para estructurar el nacimiento del Estado Mexicano, al respecto se dictó una Ley del 8 de junio de 1813, la cual autorizó a “todos los hombres avencidados en las ciudades del reino a

³⁰ DÁVALOS. José. Derecho del Trabajo I, ob cit. p. 55.

establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio".³¹

Asimismo, en el decreto constitucional de Apatzingán, expedido en el Congreso de Anáhuac a sugerencia de don José María Morelos y Pavón con un hondo sentido de humanidad y justicia social, declaró en su artículo 38 que "ningún género de cultura, industria o comercio, pueda ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública".³²

El 14 de septiembre de 1813, en la sesión inaugural del Congreso de Chilpancingo, Morelos dio lectura a un documento que se le conoce como Sentimientos de la Nación, el cual daba los lineamientos básicos que debieran servir para redactar la Constitución de la nueva nación, del cual cabe destacar lo que se manifiesta en el punto número 12, "Que como 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, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".³³

Pero a pesar del profundo pensamiento de justicia social de Morelos, no se conoció en México el derecho del trabajo, ya que en la primera mitad del siglo XIX se continuó aplicándose el viejo derecho español, los historiadores han hecho notar que las condiciones de trabajo no sólo no mejoraron, sino que más bien sufrió las

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. ob cit p. 39

³² *Ibidem*, p 40

³³ SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Tercera Edición. Porrúa, México, 1995. p 91

consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatía la sociedad fluctuante. respecto a las condiciones de los trabajadores en los primeros años de la independencia, no hay demasiada información en relación a esta época que podríamos ubicarla entre 1821 y 1823.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y obreros. La constitución dejó sin resolver el problema social. En 1832, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años, así también con respecto a los salarios éstos habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil, para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas. En las siete fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores, por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.³⁴

La nación vivía momentos muy oprimidos en cuanto a lo económico, y respecto a lo laboral los trabajadores llevaban penosamente una vida de esclavitud, de miseria y de angustia. De alguna forma para aliviar la mala situación de los trabajadores entre ellos niños y mujeres, el día 15 de mayo de 1856, Don Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana pero ésta resultó una legislación menos protectora que las Leyes de Indias y de un carácter civil

³⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, ob. cit. p 56

Al término de la revolución de Ayutla y habiendo derrocado el gobierno de Antonio López de Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-1857 y dio por resultado la Constitución de 1857. Cabe hacer resaltar la declaración de los derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos 4o., 5o., y 9o. relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento”, así como la libertad de asociación.³⁵

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

Al respecto el constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de este gran ideal se manifestó Ignacio L. Vallarta, con un pensamiento acentuadamente liberal, argumentando que la industria en nuestro país estaba iniciándose, y si se trataba de proteger a los trabajadores, se estaba arruinando a la industria. Cabe señalar respecto al pensamiento del Constituyente

³⁵ Cfr. DE LA CUEVA. Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM, México, 1965, p. 21

Ignacio Ramírez el cual hacía referencia únicamente de que se diera protección al trabajador. situación diferente a la de obstaculizar el desarrollo de la industria como lo manifestó equivocadamente Ignacio L. Vallarta, posteriormente no se volvió a discutir la proposición de Ignacio Ramírez,

Posteriormente, en México surge el efímero imperio de Maximiliano de Habsburgo como emperador, quien con buenas intenciones y sin mayor trascendencia elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, en el estatuto provisional del Imperio, en sus artículos 69 y 70 correspondiente al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos, no podían obligarse a los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente, se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Se expidió el 10. de noviembre de 1865 la Ley del Trabajo del Imperio, que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, una jornada de trabajo de sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por violación de las normas anteriores y demás disposiciones complementarias.³⁶

³⁶ DÁVALOS. José Derecho del Trabajo I, ob. cit p. 58.

Es hasta el año de 1870 que se trata de dignificar el trabajo a través del Código Civil al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual que una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

3.- EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

El génesis del nuevo derecho del trabajo surge de las proclamas y en los manifiestos, en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentan al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz, las aspiraciones del movimiento obrero no sólo precedieron a Madero en su temerario desafío al régimen, sino que también contribuyeron a derrocarlo.

Una característica del México de aquellos días, en donde se desarrollaba simultáneamente, la industria textil, minera, petrolera, ferrocarrilera, portuaria, conformando el 16 por ciento de la fuerza total de trabajo del país, constituían una clase obrera industrial.

Los obreros de la industria sufrían muchos atropellos en la época del Presidente Porfirio Díaz. La jornada de trabajo en las fábricas y en las minas, comenzaba antes del alba y terminaba después de la puesta del sol. El obrero textil llegaba a la fábrica a las seis de la mañana y no salía hasta las ocho o nueve de la noche, salvo el sábado, día en que la jornada era más breve y terminaba a las seis de

la tarde. Tenían dos periodos de descanso de cuarenta y cinco minutos, uno para el almuerzo y otro para la comida. Los empresarios no permitían que los trabajadores tuvieran más descansos que éstos, de manera que en total pasaban en la fábrica catorce horas diarias, además, los patrones les hacían descuentos para pagar los gastos de diversas fiestas civiles y religiosas, se les imponían arbitrariamente multas si su rendimiento era insatisfactorio.

Respecto al salario, en las fábricas de Río Blanco que eran las que pagaban los salarios más altos de toda la industria textil, el obrero podía ganar un máximo de 1.25 pesos diarios. En las minas de Cananea, que a su vez pagaban los salarios mineros más altos del país, el minero pasaba hasta doce horas bajo tierra por un salario de 3 pesos, aunque unos cuantos elegidos que se ocupaban de otras labores llegaban a ganar 8 pesos diarios. En las minas de carbón de Coahuila, así como en las de Guanajuato, los mineros ganaban 2 pesos diarios, salario que quizás era el promedio general. Respecto a los que trabajaban en las fábricas textiles del Distrito Federal se le llegaba a pagar a las obreras la irrisoria suma de 25 centavos.³⁷

La tienda de raya tuvo un papel prominente en innumerables conflictos laborales, en virtud de que los propietarios de las fábricas manejaban directamente éstos establecimientos, otros vendían la concesión a algún negociante ambicioso, y era usual que se pagaran los salarios a los obreros con vales que se cambiaban por mercancía de la tienda. Los trabajadores se quejaban de que los artículos los vendían con frecuencia de calidad inferior y precio más alto que en el mercado abierto y, como las tiendas de raya daban crédito, los obreros acumulaban deudas que

³⁷ RUIZ, Ramón Eduardo. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero 1911-1923. Era. México 1976 pp 17 y 18.

heredaban los hijos por disposición de la empresa, este desequilibrio entre los salarios y los precios causó profundos daños a la clase trabajadora.

Una demanda clave del movimiento obrero, que el Presidente Porfirio Díaz no podía dejar de tomar en cuenta, era que se concedieran a los mexicanos los mismos beneficios que disfrutaban los extranjeros, ninguna otra exigencia fue más aclamada popularmente. porque en la industria mexicana los mejores empleos estaban monopolizados por extranjeros. No es pues, sorprendente que los mexicanos, a sus quejas por los bajos salarios, las largas jornadas y las disposiciones discriminatorias, agregaran la denuncia del trato dado a los extranjeros, es de entender que el movimiento obrero comenzara a exigir que el gobierno limitara el poder y los privilegios que gozaban los extranjeros.

El 10. de julio de 1906 se da la primera pauta para el desarrollo del movimiento obrero, cuando los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio Y. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Bustamante, constituyen el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos a través del Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri. Por su importancia se reproduce:

“21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22 - Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

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

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de las minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31 - Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que 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 ha ganado; suprimir las tiendas de raya.

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

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical³⁸.

Al difundirse por todo el país estos postulados del Partido Liberal Mexicano, sirvieron de poderoso estímulo para la clase trabajadora, a tal grado que al año siguiente, en casi todas las zonas fabriles de la República se crearon centros obreros que trabajaban para hacer efectivas su demandas.

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos grandes movimientos obreros que fueron: la huelga de Cananea en 1906 y el segundo suceso, la huelga de la industria textil de Río Blanco en 1907.

Estas huelgas ilustran el carácter del movimiento obrero, que tuvieron raíces comunes; en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la

³⁸ Cfr TRUEBA URBINA. Alberto. Nucvo Derecho del Trabajo, ob. cit. p. 3.

supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados extranjeros por parte de la empresa. La huelga de Cananea es calificada de ser el primer estallido revolucionario que trastornó las operaciones mineras, principal actividad y fuente de ingreso de la República. Cabe resaltar la importancia de este primer movimiento obrero que puso de manifiesto la fuerza que iban adquiriendo las organizaciones de los trabajadores, en este aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la exigencia de que se mantengan una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.³⁹

Por otra parte la huelga de Río Blanco paralizó el mayor centro manufacturero de la industria textil; teniendo por motivo la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, así también como los abusivos precios impuestos a los trabajadores por dueños de las tiendas de raya, estimulando el conflicto de 1907, éste, se hizo más grave por la tendencia de los empresarios textiles, principalmente de origen francés, que contrataban como jefes a otros extranjeros, así como mecánicos que hacían venir del exterior, y a quienes percibían salarios mejor remunerados.

El movimiento obrero que durante muchos años había clamado por las reformas, no tuvo ninguna luna de miel política con los nuevos gobernantes. Apenas ascendido Madero al poder, las industrias básicas de la República se vieron

³⁹ DE BUEN, Néstor L. Derecho del Trabajo Tomo I. ob. cit., p. 309

afectadas por una ola de huelgas, durante su breve gobierno, Madero nunca tuvo paz en el frente obrero, quienes confiando en el nuevo gobierno exigieron mayores salarios y jornadas más breves y que en las ciudades el domingo fuera de descanso.

Las aspiraciones de la clase obrera y la huelga que amenazaban aniquilar la estabilidad de la nación indujeron al gobierno de Madero a modificar sus anteriores ideas, comenzando a delinearse una fórmula para resolver ante la realidad política, los problemas laborales. La Secretaría de Fomento descartó la neutralidad del gobierno ante los conflictos obrero-patronales que alteraban el orden público, declarando que los gobernantes de México ya no permanecerían ciegos ante las aspiraciones del trabajador al bienestar, por que éste, era víctima de explotación y de la indiferencia, compartía la miseria y la pobreza con su familia.

En septiembre de 1911 el Presidente interino Francisco León de la Barra, pidió al Congreso que se estableciera un Departamento de Trabajo, bajo la autoridad de la Secretaría de Fomento. Esta nueva dependencia servía como un medio para controlar las huelgas y ambos pretendían recurrir a ella para impedir los paros y para guiar a la clase trabajadora por un camino menos abrupto.

El Congreso asignó al Departamento del Trabajo tres funciones principales: recoger y publicar todos los informes relativos a los problemas del trabajo en toda la República para que el gobierno y los patrones estuvieran al corriente de todos los asuntos laborales; mediar en las negociaciones para la celebración de contratos de trabajo, a solicitud de las dos partes, y procurar que en todo conflicto obrero-patronal se llegara a una solución de carácter estrictamente voluntario.

“Para atacar el problema de la situación en la industrial textil, que era uno de los más agudos de la República, Madero convocó en enero de 1912 una reunión de empresarios textiles para pretender resolver el conflicto entre capital y trabajo. El gobierno de acuerdo con las empresas aprobó un tibio plan de reforma laboral, el reglamento promulgado establecía la jornada máxima de diez horas, limitaba la autoridad de la empresa para despedir a un trabajador sólo en los casos de desobediencia, insubordinación, faltas de orden, ineptitud y demostraciones estrepitosas, prohibía las multas por daños a los bienes de la compañía y disponía que la semana de trabajo fuera de seis días, dándose al obrero la oportunidad de descansar los domingos, más quince días de vacaciones al año, también aceptó un salario mínimo de 1.25 pesos diarios para el trabajo medio, para estimular la productividad, el plan ofrecía al trabajador la oportunidad de aumentar sus ingresos mediante una mayor cantidad de trabajo a destajo, de manera que cuanto más trabajaran, más ganarían”.⁴⁰

La revolución maderista poco hizo para mejorar a la suerte del obrero industrial, las tibias reformas maderistas resultaron intrascendentes.

A pesar de todo, la vida de los obreros no mejoró bajo el gobierno de Madero y por ello los trabajadores vieron con escepticismo las pretendidas buenas intenciones de los capitalistas bajo las encomiendas del gobierno.

⁴⁰ RUIZ, Ramón Edmundo. La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero 1911-1923, ob. cit. p. 56

4.- EL NACIMIENTO DEL ARTÍCULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El momento histórico en el que nace el artículo 123 constitucional, se constituye en una respuesta que coadyuvaría al descontento social que se hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo. Una vez concluido el movimiento armado, se volvió imperativo adecuar la estructura jurídica a los trascendentales cambios que acababan de producirse.

La prioridad de la Constitución Mexicana de 1917, es el establecimiento sistemático de derechos humanos fundamentales de la integración económica y social. para garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, se convirtió en la incontenible necesidad de elevar esos derechos a rango Constitucional, rompiendo con ello añejas estructuras que preferían sacrificar al hombre que apartarse de su esmerado formalismo.

El artículo 123, nace con el fin de proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción, asimismo, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, con el objeto de hacer efectiva su dignidad de persona humana, en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismo el equilibrio en la producción económica, tomando en cuenta que nuestro derecho constitucional del trabajo es la gema de los derechos laborales y sin que la protección y tutela exclusiva de los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral; al respecto dice

Alberto Trueba Urbina "... que el artículo 123 va más allá; es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores. Por ello estimamos que no es una norma reguladora de relaciones entre el trabajo ni derecho de coordinación de los factores de la producción, sino un estatuto revolucionario eminentemente en favor de los trabajadores, por cuyo motivo es el más avanzado del mundo.⁴¹

La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo, consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres,

En el proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza a la Asamblea de Querétaro, a decir de los diputados obreros, no dejaba garantizada ninguna de las grandes reformas sociales a que aspiraba el pueblo trabajador. Se inicia entonces el histórico debate en donde participaron hombres de la talla de Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylán C. Manjarrez, Alfonso Cravioto, José Natividad Macías, entre otros, el resultado de los empeños de estos hombres fue la creación de la Declaración de los Derechos Sociales, aprobada por unanimidad el 23 de enero de 1917.

El texto del artículo 123 constitucional respondió a las inquietudes generadas durante los años previos a su aprobación, y fue creado con pasión visionaria hacia el futuro, cabe destacar que de las 30 fracciones con que contaba el artículo 123 en 1917, no han sido objeto de modificación.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. p. 121.

Los Constituyentes de Querétaro, pese a su profundo espíritu visionario, no contemplaron todas las relaciones laborales por existir, por ejemplo, no previeron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las Universidades.

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado "A" se le denominó trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

Las bases de este precepto establece: son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual, y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.⁴²

En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5o. de la Constitución. También encontramos el origen del artículo 123 mencionado en el dictamen.

En el mes de diciembre del mismo año, los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma del citado artículo, en las que propusieron

⁴² DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa, México, 1991. p. 60.

algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La comisión encargada de dictaminar sobre el proyecto del artículo quinto, incluyó en él el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso semanal.

“Habiéndose iniciado el debate, el ilustre don Fernando Lizardi, en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera de lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía a quienes habían sido víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura:

El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislar en materia de trabajo, entre otra, las siguientes; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”.⁴³

En el discurso del diputado Héctor Victoria, ésta fue la idea fundamental del Artículo 123; la constitución debería señalar las bases fundamentales para que las

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, ob.cit. p. 48

legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable. pues de otra suerte, los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesita una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarán las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.⁴⁴

“Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional; para la concepción burguesa, individualista y liberal dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos:

Los jurisconsultos tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo”.⁴⁵

Froylán C. Manjarrez insinúo la conveniencia de que “se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo”. Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se

⁴⁴ *Ibidem*. p. 49.

⁴⁵ *Idem*.

separara del artículo quinto e integrara un título especial

Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre:

Insinuó la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros. Las normas que integran el apartado “A” pueden clasificarse en:

“1.- Normas tutelares del trabajador individual o sea, reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.

“2.- Normas tutelares de las mujeres y de los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.

3.- Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga.

4.- Normas sobre previsión social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.

5.- Normas sobre jurisdicción del trabajo, determinadas las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales y su competencia local o federal, según el caso”.⁴⁶

Cuando los Constituyentes incorporaron a la Constitución los derechos sociales de los trabajadores, lo hicieron pensando en el trabajo como una unidad indisoluble, no estableciendo distinción alguna en razón de las diversas formas de prestación de los servicios. Actualmente el trabajo regulado por el Apartado “A” se le denomina trabajo en general, con motivo del surgimiento de un marco de excepción que se aleja del origen común.

El otro gran sector de trabajadores que comprende el artículo 123, constitucional es el de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal, producto de la división de dicho precepto en el año de 1960, este régimen, aunque constitucionalmente establecido es un marco jurídico que tiende a segregar.

⁴⁶ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit p. 62.

Fue el legislador de 1960 el que consideró que el trabajador en general y el servicio que se presta al Estado responden a una filosofía distintas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y al fin mediato que se persigue con su realización, de ahí que haya establecido en la Constitución dos marcos jurídicos laborales.

La reforma de 1960 reconoció constitucionalmente a un tipo de prestación de servicios al que durante años se había mantenido al margen de los trabajadores, pero es criticable esa decisión en cuanto a que, contra la idea del Constituyente de 1917, regula de manera distinta al trabajo humano. Los dos grandes ámbitos jurídicos contenidos en el artículo 123 constitucional regulan la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país. A nivel federal, dichas relaciones se reglamentan en la Ley Federal del Trabajo, para los sujetos del apartado "A" y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los servidores públicos federales del apartado "B".⁴⁷

5- LA FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A partir de 1917, la declaración de derechos sociales en el artículo 123, se observó en todo el país el despertar y el fortalecimiento de un conglomerado de trabajadores para beneficio del trabajo, reafirmando su conciencia de clase y se extendió por todo el país y creó sindicatos, federaciones y confederaciones, sobreviniendo una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, cuyas primicias fueron los conflictos laborales, las huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en

⁴⁷ Ibidem. p 143

los campos mineros y petroleros, así como en las fábricas, en talleres, fue notable y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, que la República era un enjambre de leyes. Ya que muchas de estas leyes estatales daban un tratamiento diferente a los trabajadores, así como a los conflictos colectivos, muchas veces comprendían dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, *por carecer de eficacia fuera de sus fronteras.*

Por ello los gobiernos de los Estados a quienes facultó la Constitución en su texto original del artículo 123, publicado en el Diario Oficial del 5 de febrero de 1917, el cual establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, artesanos y domésticos, y de manera general todo contrato de trabajo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 123, todos los Estados de la República procedieron con premura que el caso requería, a fijar las normas que rigieran las relaciones entre el capital y el trabajo, y quizá esa sea la causa de que se tache la legislación de deficiente, imputándosele omisiones, al no prever la multitud de casos y aspectos que presentaban un problema tan complejo, al respecto se expedieron leyes de trabajo con el objeto de proteger y tutelar a la clase trabajadora.

Respecto a las leyes que se expedieron, cabe destacar cuatro de las *Legislaciones del trabajo más completas de la República:*

1.- La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, en la

cual se establece una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, así como el pleno reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga, ayudando eficazmente al desarrollo obrero, que es desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos.

2.- La Ley para las comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí del 22 de enero de 1925.

3 - La Ley del Trabajo del Estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926, en la cual se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo.

4.- La Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928 en la que se establecía, la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.⁴⁸

La mayoría de las legislaciones habían seguido el camino más fácil, el de la imitación, copiando las primeras leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, y éstas se inspiraron en la de Veracruz que había jugado un papel importante en nuestro país produciendo grandes beneficios respecto a las disposiciones sobre el salario y en general, sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyendo a la elevación de las formas de vida de los trabajadores.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del trabajo. ob. cit. p. 155.

de los derechos sociales y propuso una solución estrictamente original, la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abría el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en todo el país.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional, al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero- patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo que es primer antecedente de Ley de 1931.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma redactándose en los siguientes términos:

Artículo 73. “El Congreso tiene facultad:

- X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de Crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en

sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias”.

Artículo 123.- “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo”.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por no contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó el nuevo proyecto al que se le dió el nombre de *Ley Federal del Trabajo*, el que después de un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Asimismo, se declaraba en su artículo cuarto transitorio, la derogación de todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a la presente Ley.

De esta manera, se puso fin a las irregularidades, unificándose los criterios y adoptándose la aplicación de una sola Ley Federal del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, correspondiendo su aplicación a las autoridades Federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma, haciéndose de esta forma una aplicación de la justicia laboral más efectiva en toda la república.

Respecto al salario mínimo, los legisladores realizaron un gran esfuerzo para lograr su implantación en la ley de 1931, ya que con muchas deficiencias se estableció en el artículo 99, “Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolos como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario”.⁴⁹

Este artículo traducía lealmente el pensamiento del Artículo 123, pues hablaba de necesidades normales, pero el artículo 416 señaló los elementos, que debían acoplarse para la determinación de los montos, entre ellos: El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador. Pues bien, con base en las palabras las necesidades mínimas, concepto esencialmente distintas al de necesidades normales de la norma constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital.

En la edición de 1934 de la Ley Federal del Trabajo, Enrique Calderón señala

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob cit. p. 307.

que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, creada en 1932, dictó varias resoluciones en las que manifestó que “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, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia”.⁵⁰

En la fracción IX, del artículo 123 constitucional, se previno que en cada municipio se formaría una comisión especial subordinada a la Junta de Conciliación y Arbitraje, facultad que la Ley de 1931, concibió como una función de vigilancia sobre la integración y el funcionamiento de las comisiones. Después de la adición de 1933, las Juntas deberían fijar los salarios en los municipios donde no se hubiesen establecido.

Las comisiones deberían estar integradas con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno de la autoridad municipal. El artículo 416, de la Ley establecía que una vez que estuvieran instaladas dichas comisiones disponían de un plazo de 30 días, para estudiar la situación económica de la región, transcurrido dicho término, deberían dictar resolución y remitir el expediente a la junta para su revisión.

En 1961, el Presidente Adolfo López Mateos, presentó al Congreso, la iniciativa que reformaban diversas fracciones de la declaración de los Derechos Sociales, aprobadas en el mes de noviembre de 1962, reformas que fueron de gran relevancia especialmente para la clase trabajadora. Las cuales pasaron íntegramente a la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

⁵⁰ Idem.

CAPÍTULO III

LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL SALARIO EN MÉXICO

Después de haber sido promulgada el 5 de febrero y de haber entrado en vigor el 1o. De mayo de 1917, la Constitución Política surge como la primera en el mundo en consagrar la declaración de los derechos sociales, asegurando a la clase trabajadora los beneficios mínimos que le permitieran tener una vida compatible con sus necesidades y las exigencias de su persona, conformándose de esta forma el núcleo del derecho del trabajo, en el título sexto, denominado **Del Trabajo y de la Previsión Social**, consignándose en el artículo 123, la suma de principios y normas e instituciones dirigidas a reivindicar directamente al hombre que trabaja teniendo como finalidad el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador en el presente y en lo futuro.

Al respecto, cabe resaltar primordialmente la institución del salario mínimo, que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, siendo la protección menor que la sociedad concede a millones de hombres, estableciendo un instrumento de la justicia social que implica la limitación de la explotación ya que le impide a quien pretenda utilizar los servicios de un trabajador por una cantidad menor a la estipulada por la ley.

1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE MÉXICO.

La Constitución Mexicana de 1917, fue la primera en el mundo en elevar a nivel constitucional los derechos de los trabajadores, fue también la primera en

introducir al más alto nivel normativo el salario mínimo.

El salario mínimo, más que una retribución al trabajo prestado fue concebido como un instrumento de la justicia social, como un mecanismo de distribución de la riqueza de forma más equitativa, al tener el salario una connotación como medio para conseguir condiciones de vida dignas para los trabajadores y su familia, fue acentuándose la necesidad de garantizarles un ingreso mínimo. Por tal motivo, el derecho a la obtención de un salario mínimo es irrenunciable y trata de evitar la explotación de los trabajadores, impidiendo que se le pague una cantidad menor, por su fuerza de trabajo.

Durante los primeros años el artículo 123 originalmente había respondido a las inquietudes generadas en los primeros años de su elaboración, conservándose intacta, posteriormente se realizaron las primeras reformas, a las cuales haremos referencia por ser de gran trascendencia.

En el año de 1962 se produjeron las más importantes reformas al artículo 123 constitucional y a la Ley reglamentaria, resaltando la reforma hecha en la fracción sexta, que tuvo como vigencia del año de 1962 a 1986

Creándose por una parte los salarios mínimos que deberían disfrutar los trabajadores, siendo estos generales o profesionales. Los primeros regirían en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarían en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Finalmente, se hizo mención especial de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

En cuanto a los organismos encargados de los salarios mínimos en el párrafo final de la fracción VI del Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución se dispuso que serían fijados por comisiones regionales, de integración tripartita.

Otro aspecto interesante de la reforma que modificó el concepto mismo del salario mínimo general, fue la realizada en el párrafo segundo de la fracción VI estableciendo que debe 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.

“Como resultado de una iniciativa presidencial, el Constituyente permanente aprobó la reforma de la fracción VI del inciso “A” del artículo 123 de la Constitución. La reforma fue publicada en el D.O. 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 las siguientes:

- a) Se sustituye el concepto de “zona económica” por el muy novedoso y un tanto discutible de “zona geográfica”.
- b) En el segundo párrafo la frase anterior: “las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales”. No es trascendente pero 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 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”.⁵¹

Respecto a las reformas realizadas en el artículo 123 Constitucional, hemos citado las de mayor trascendencia, en lo que a salario mínimo se refiere, de tal forma que actualmente ha quedado establecido que “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.”

Así también en sus fracciones VI, VII, VIII, y X, se ha establecido lo concerniente al salario mínimo que a la letra dicen:

VI. “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en las 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 y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

⁵¹ DE BUEN L. Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena Edición. Porrúa. México. 1992. p. 235.

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;”

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

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

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

En relación a las fracciones citadas consideramos que el salario mínimo desde su institución en nuestra Carta Magna, ha tenido un papel protagónico en virtud de que de él depende toda una clase social llamada obrera, la cual podríamos decir que es la base de la productividad económica de nuestro país, sin embargo, se puede decir que son los que menos beneficios económicos reciben por el trabajo que realizan, en virtud que el salario mínimo que les garantiza nuestra ley suprema a todo trabajador no es suficiente como lo establece el artículo 123, apartado “A”, fracción VI, párrafo segundo 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.”

2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo fue el primer punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que surgen del artículo 123 conformando un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, siendo un precedente de mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa, teniendo como base las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patrones y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, constituyendo de esta forma una legislación más próxima a la conciencia del pueblo.

El proceso de formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la comisión redactora y ante las cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del derecho del trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y notablemente la erradicación de la miseria.

La nueva legislación superó a la ley de 1931, pues se establecieron prestaciones superiores, perfeccionando la técnica legislativa, tomando como base el ideario de la ley anterior en cuanto a los derechos sociales y reglamentando aquéllos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores y consignando derechos para lograr un reparto más equitativo de la riqueza.

“La ley nueva no es, ni quiere ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”⁵²

Una vez señalado lo anterior, procederemos a analizar la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al salario mínimo se refiere, así como las normas protectoras y privilegios que la ley otorga al salario.

Artículo 1. “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones del trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A” de la Constitución”.

Artículo 5. “Las disposiciones de esta Ley son del orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni imperdirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción V. Un salario inferior al mínimo;

Fracción VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

⁵² DE LA CUEVA . Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, ob. cit. p. 61.

Fracción VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros:

Fracción X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.

Fracción XI. Un salario menor que el que se pague a otros trabajadores en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

Fracción XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo”.

Es sin duda importante destacar el sentido protector y reivindicador que tiene el artículo quinto y sus respectivas fracciones, en relación con el salario en virtud de que le asegura a todo trabajador, la percepción afectiva de la remuneración que le corresponda por la prestación de sus servicios, en cuanto nos establece que las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las previstas en la Ley Federal del Trabajo serán nulas de pleno derecho, siendo sustituidos por las establecidas por esta Ley.

Artículo 85. “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 sistema 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.”

Este precepto nos determina que el salario mínimo debe ser remunerador y que no se podrá pagar una cantidad menor por el trabajo realizado en una jornada de trabajo, de tal manera que esta norma le garantiza la percepción de un salario que le permite a un trabajador vivir dignamente.

Artículo 88 “Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores”.

Este precepto nos indica con toda precisión el periodo de pago que debe tener un trabajador para recibir su salario, indicándonos al respecto que los trabajadores que desempeñen un trabajo material, específicamente los obreros en un término no mayor de una semana, tendrán que recibir su salario y en cuanto hace referencia a los demás trabajadores, éstos se tienen en el entendido que son los empleados, quienes recibirán su salario en un período no mayor de quince días.

El artículo 90 señala que “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y 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 ”

En relación al párrafo primero, la ley además de proteger la integridad física del trabajador, quiere asegurarle un pago justo y equitativo suficiente para que tenga una vida digna, de ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega, siendo ésta la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

La disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 90, es muy generoso, con respecto al alcance económico que debe tener un jefe de familia con un salario mínimo, el cual debe ser suficiente y debe satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos, es sin duda un gran compromiso que la ley tiene para con todos los trabajadores.

En relación al párrafo tercero del artículo 90, determina que 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, a este respecto compete a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, el practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos, esa Dirección deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios que permitan determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia.

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.”

Respecto a este artículo, cabe señalar que si bien es cierto que ambos salarios son mínimos, el concepto de cada uno de ellos es diferente y por tal razón los dos tipos de salarios deberían de contemplarse por separado.

En virtud de que los salarios mínimos profesionales son siempre superiores a los salarios mínimos generales, pues sus remuneraciones dependen de una capacitación calificada y adiestramiento de los trabajadores.

Así también el salario mínimo general entra dentro de la razón jurídica de protección de ser irreductible quedando exento de embargo, compensación o descuento, en cambio al establecerse los salarios mínimos profesionales se calculó un margen suficiente sobre el mínimo general, de tal manera que permite la cotización al seguro social y el pago del impuesto sobre la renta, quedando fuera de todo privilegio en relación con los trabajadores que perciben el salario mínimo.

En relación al establecimiento de la división territorial de nuestro país, inicialmente se utilizó el concepto de región, posteriormente con las reformas de 1962, se sustituyó por el término de zona económica, en la actualidad este concepto ha sido sustituido por el de área geográfica, quedando para su aplicación de los salarios mínimos generales o profesionales en tres áreas geográficas “A”, “B” y “C”.

VIGENTES A PARTIR DEL 3 DE DICIEMBRE DE 1998.

SALARIO MÍNIMO GENERAL		
AREA GEOGRAFICA		
A	B	C
PESOS DIARIOS		
34.45	31.90	29.70

Los artículos 92 y 93, son complementarios, respecto a lo establecido en el artículo 91.

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.”

Artículo 93. “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 actualidad existen dos tipos de salarios mínimos:

1.- Los salarios mínimos generales, son los que se refieren a todos los trabajadores no calificados, es decir, corresponden a los trabajos más sencillos y rudimentarios atendiendo para su aplicación solo a las áreas geográficas, donde habrá de aplicarse y a los factores económicos y sociales que imperen en el lugar.

2 - Los salarios mínimos profesionales, los que comprenden a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales, la fijación de estos salarios atienden a los citados factores y además a la actividad laboral a desarrollar y al grado de preparación y destreza que exija su realización, así también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

Respecto a los artículos 94, 95, 96, de la Ley Federal del Trabajo, nos establece cuáles son los órganos, encargados para la fijación de los salarios mínimos, siendo éstos la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas, mismos que con posterioridad haremos un análisis de sus funciones con mayor detalle, por tal razón para una mejor comprensión solo haremos la transcripción de los artículos citados.

Artículo 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 las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de las funciones.”

Artículo 95. “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integran en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.”

Artículo 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.”

Artículo 97 “Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en 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 de 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 el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, aquéllos 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 descontará 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 del 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 al artículo 97, de este capítulo solo se refiere a las medidas de protección que tiene el salario mínimo el cual éste no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos de pensión alimenticia, decretada por la autoridad competente, pago de renta el cual no podrá exceder del diez por ciento del salario, pagos de abonos por préstamos para la adquisición de vivienda, provenientes del Instituto del Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores, así como el pago de abonos para cubrir los créditos otorgados para la adquisición de bienes de consumo duradero.

Artículo 98. "Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nulo".

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

Artículo 100. "El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior, no libera la responsabilidad del patrón".

En relación a lo dispuesto en estos artículos cabe resaltar las medidas protectoras y de privilegio que únicamente tiene el trabajador de disponer de su salario en la forma o manera que más le convenga, según su libre albedrío, en virtud

de que éste es un derecho inviolable

Artículo 101 “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”.

Artículo 102. “Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”.

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.”

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

Artículo 106. “La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley”.

Artículo 107. “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea causa o concepto”.

Artículo 108. “El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.”

Artículo 109. “El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por

convengo entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

En relación a los artículos citados cabe destacar que nuestra Ley Federal del Trabajo ha establecido normas protectoras del salario en beneficio de los trabajadores que resultan indiscutibles, como el derecho de percibir su salario siendo éste irrenunciable, y el cual se le deberá pagar directamente al trabajador, así también debe pagarse en el lugar en donde los trabajadores presten sus servicios, y además debe de efectuarse en días y horas hábiles laborables.

Artículo 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, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III Pago de abonos para cubrir préstamos 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 vivienda ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

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

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y

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”.

Artículo 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”.

En relación a los artículos 110 y 112 se consagran en ellos una protección real y efectiva para el trabajador, ya que fuera de los casos excepcionales que en él se establecen con toda precisión, que el patrón tiene prohibido hacer descuentos en el salario del trabajador.

3. FACULTADES QUE CONFIERE LA LEY A LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

Respecto a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, enunciaremos cuáles son sus atribuciones y funciones que la Ley Federal del Trabajo le confiere:

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con:

- A.- Un Presidente.
- B.- Un Consejo de Representantes.
- C.- Una Dirección Técnica.

A.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos, tiene los deberes y atribuciones siguientes conforme a lo dispuesto en el artículo 553.

- 1.- Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado

por la Dirección Técnica.

2.- Reunirse con el Director Técnico, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.

3.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

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

5.- Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional.

6.- Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos.

B.- El Consejo de Representantes se integrará según el artículo 554.

1.- Con la representación del Gobierno, 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.

2.- 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, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones.

3.- El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones en relación a lo dispuesto en el artículo 557.

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

II.- Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica.

III.- Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determine o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

IV.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios.

V.- Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.

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

VII.- Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos.

VIII.- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales”.

La Dirección Técnica para cumplir con sus atribuciones, ésta deberá practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados, conforme lo dispone el artículo 562.

a) La situación económica general del país.

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

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

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

Así también deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la

habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, prácticas de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas, y otros centros de cultura, y las relacionadas con la educación de los hijos.

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

Deberá solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

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

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

C.- El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones que el artículo 563 le confiere.

I.- Coordinar los trabajos de los asesores.

II.- Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de

Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios

III.- *Actuar como Secretario del Consejo de Representantes.*

IV - Disponer previo acuerdo con el presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas”

3.1 PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

En cuanto a la fijación de los salarios mínimos la Ley Federal del Trabajo, establece el marco jurídico por medio del cual se llevará a cabo dicho procedimiento, estando instituido en los artículos 570 al 574, de los cuales haremos su transcripción por su importancia en relación a este tema.

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

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven: o

II A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

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

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, lo hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañan.”

En cuanto al procedimiento para la fijación de los salarios mínimos nos establece el artículo 570 en su párrafo segundo que los salarios podrán ser revisados en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifique, respecto a esta disposición consideramos que existen razones de sobra que justifican plenamente que el salario mínimo debe ser revisado, en virtud de que el salario ha perdido su poder adquisitivo, no se requiere de hacer un gran trabajo de estadística de precios o un exhaustivo estudio económico para determinar que el salario mínimo es nulo ante el valor de los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado

Artículo 571 “En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570, se observarán las normas siguientes:

I Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre”.

Artículo 573 “En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes

procedimientos

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional, para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar un informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

III. El consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;

IV. La Resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser

posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución, y

V El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ordenará la publicación en el *Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido*".

Respecto a la fracción primera del artículo citado, sin duda, deja mucho que desear la función que desempeña la Dirección Técnica, en cuanto a los informes que tiene que rendir respecto a los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, cuando sabemos perfectamente que una de las prácticas utilizadas en forma cada vez más frecuentes por las grandes cadenas comerciales consiste en la reetiquetación de mercancías con nuevos precios, provocando la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo.

574. "En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, por lo menos;

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes; si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas;

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión; y

IV. De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario.”

En cuanto a este artículo nos establece el procedimiento para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, el cual nos determina que es necesario que concurren el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, al respecto, consideramos que siendo un procedimiento tan delicado como lo es la fijación de los salarios mínimos, se debería de aplicar una sanción pecuniaria para quienes dejen de asistir a dichas sesiones, en virtud de que su inasistencia entorpece este procedimiento y además se pone en riesgo la seriedad de este procedimiento así como la estabilidad económica de millones de trabajadores que dependen del salario mínimo.

III Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión; y

IV. De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario ”

En cuanto a este artículo nos establece el procedimiento para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, el cual nos determina que es necesario que concurran el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, al respecto, consideramos que siendo un procedimiento tan delicado como lo es la fijación de los salarios mínimos, se debería de aplicar una sanción pecuniaria para quienes dejen de asistir a dichas sesiones, en virtud de que su inasistencia entorpece este procedimiento y además se pone en riesgo la sericidad de este procedimiento así como la estabilidad económica de millones de trabajadores que dependen del salario mínimo.

CAPÍTULO IV

LA EQUIDAD DEL SALARIO MÍNIMO EN LA ECONOMÍA

La trascendencia mayor del artículo 123 Constitucional, está en que junto a las garantías individuales, la Constitución creó las garantías sociales y colectivas, consagrándose las normas laborales, que conforman el alma de nuestra legislación brindándole protección al trabajador por primera vez en el mundo, logrando de tal forma condiciones más justas y humanas, quedando plasmado como una dogmática Constitucional la equidad, considerándose como un elemento fundamental de la justicia social.

Para los mexicanos, la noción de bienestar social se ha encontrado históricamente vinculado a los valores fundamentales de justicia y libertad, y se refiere al reclamo expresado en los derechos sociales que se consagran en la Constitución, para asegurar la satisfacción de las necesidades esenciales de todos, introduciéndose por tal motivo el salario mínimo como una forma de distribuir más equitativamente la riqueza, demostrando el carácter protector de la legislación del trabajo, en donde el Estado está obligado a impedir que con el pretexto de la libre voluntad de las partes se imponga la parte económicamente más fuerte, que es la del empresario, amparando a la clase trabajadora para que defiendan sus derechos, y que no sufran menoscabo material o moral como seres humanos.

I.- EL TRABAJO Y LA ECONOMÍA.

Respecto al trabajo, nos dice el artículo 123 Constitucional en su parte

introdutoria que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.”

En relación al preámbulo del artículo 123, nos determina que el trabajo es un derecho y para tal efecto se promoverán la creación de empleos, es sin duda grande el compromiso que tiene el Estado para sus gobernados de proporcionarles un trabajo digno y socialmente útil, este es uno de los grandes retos que tiene nuestro gobierno, el de resolver el problema del alto índice de desempleo que existe en el país quedando millones de trabajadores privados de este derecho al no poder obtener una fuente de trabajo, que les permita contribuir activamente con su fuerza de trabajo dentro de la economía formal de nuestro país, por tal motivo, hemos considerado que este precepto ha quedado inconcluso en cuanto a su aplicación real, en virtud de que no ha logrado concatenar sus objetivos jurídicos con la realidad económica de nuestro país.

Así también, la Ley Federal del Trabajo nos determina en su artículo tercero, párrafo primero que “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Así nos define lo que es el trabajo la Ley Federal del Trabajo, en su artículo tercero, en relación a este precepto, cabe señalar que en verdad es grande el deber que se tiene con los trabajadores, en virtud de que este artículo gira en torno de principios inalienables como la libertad, la dignidad, y la seguridad, instituidas en

nuestra ley como medidas protectoras y reivindicadoras para la clase trabajadora, sin embargo, hasta la fecha no se encuentra garantizada la obtención real de un trabajo como un derecho social.

Así también, cabe señalar que si el trabajo es un derecho y un deber social, toda persona tiene derecho a obtener un trabajo en atención a sus aptitudes, capacidad, preparación, destreza y siendo una obligación social el proporcionarle una fuente de trabajo para con sus ciudadanos para que cumpla con las expectativas establecidas dentro de éstas normas jurídicas que son del orden público.

Es sin duda destacable que los legisladores hayan llevado hasta el más alto nivel de la perfección este ordenamiento jurídico, instituyendo en la Ley el resguardo fiel de los principios legales que le permitieran al trabajador obtener una vida decorosa para él y su familia, sin embargo, tal vez, los legisladores no tomaron en consideración que en cuanto a lo jurídico todo se había consumado y que las normas jurídicas laborales, tendrían que ser compatibles con la realidad económica de nuestro país, para que éste se reflejara en el bienestar económico de los trabajadores.

Es decir, que nuestras normas laborales se han enfrentado al problema más grande de nuestro país, la falta de fuentes de trabajo y la mala distribución de la riqueza acumulada en tan pocas manos y dejando en el desamparo a millones de trabajadores que solo cuentan con su fuerza de trabajo, para obtener un poco de riqueza de esas manos egoístas que no quieren reconocer el valor del trabajo desempeñado por los trabajadores quienes verdaderamente son los que generan esa riqueza.

Las normas jurídico laborales no solo dependen del pensamiento o del ideal de nuestros legisladores, si bien es cierto, que han sido de gran trascendencia, éste depende para su estricta aplicación de que se conjuntan con la situación real de la economía de nuestro país y se creen nuevas fuentes de empleo bien remuneradas, porque de lo contrario no se podrá hablar de la conquista del bienestar de los trabajadores, por lo tanto, nuestro derecho estará inconcluso permitiendo que los trabajadores solo encuentren el respeto a su libertad y su dignidad, así como el aseguramiento de sus condiciones de vida, la salud y un nivel decoroso para él y su familia, en lo ideal y no en lo real.

Si bien es cierto que la Ley determina que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y patrones, es sin duda que se tiene que actuar con diligencia para el efecto de disminuir esa desigualdad que a conllevado a la miseria a los trabajadores; por lo que es necesario la creación de condiciones propias para el crecimiento de la planta laboral, porque poco será el significado de nuestras normas jurídicas si éstas no se reflejan en el bienestar colectivo de la sociedad, en tanto que la única fuente de riqueza que tiene un país es la que se genera a través de sus trabajadores en sus sectores productivos.

El bienestar de la economía como un todo, se refleja en la distribución del ingreso en la sociedad, en México la perpetuación de la injusta distribución de la riqueza aunada a la escasez de fuentes de trabajo y la casi inexistente capacitación laboral han hecho permanente las condiciones de atraso cultural y económico de la clase trabajadora, surgiendo de tal manera la enorme diferencia entre la sociedad y el aplazamiento del desarrollo económico.

Por tal razón consideramos que el crecimiento económico es una condición esencial para impulsar el desarrollo del país en todos sus aspectos, dicho crecimiento es indispensable para que la población económicamente activa tenga un empleo bien remunerado, con un nivel de bienestar creciente y debiéndose promover con estricto apego a la legislación laboral y justicia social que permita mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

El crecimiento sostenido de la economía, del empleo y de los ingresos de los trabajadores del campo y la ciudad, requieren de la inversión para aumentar la infraestructura, las instalaciones y la maquinaria para la producción de todos los sectores económicos. Cabe resaltar que sin inversión suficiente no es posible ampliar la capacidad productiva ni absorber el aumento de la mano de obra, de ahí la importancia de promover políticas generales y sectoriales, así como condiciones de certidumbre y estabilidad, que estimulen la inversión nacional y extranjera, así también el nivel de inversión depende de los recursos disponibles para su financiamiento, que provienen del ahorro interno y externo, para que haya inversión, indispensable para el crecimiento económico, hace falta el ahorro interno, pero éste no se puede dar si la clase trabajadora que es la base de la sociedad económicamente activa no tiene un empleo bien remunerado, no tendrá de donde tomar para que genere el ahorro interno, al respecto cabe señalar que sin un buen empleo no podemos hablar de un buen salario.

El crecimiento económico no solo depende del esfuerzo de la inversión y del ahorro, sino también de la eficacia con que se utilicen los medios de producción y la mano de obra. Entre más productiva y eficazmente se asignen y usen los recursos de la sociedad, mayor será el crecimiento del producto nacional y del empleo,

consecuentemente, el aumento en la productividad y la eficacia recibirá mayor importancia en la estrategia para promover el crecimiento económico.

Es fundamental que el crecimiento económico tenga el mayor efecto posible en la generación de empleos productivos, con mejores retribuciones, debiéndose promover que en el mercado laboral se estimule al máximo la utilización eficaz de la mano de obra en los procesos productivos; porque el trabajo sólo resulta caro para el empresario, cuando éste es poco productivo.

2.- EL SALARIO Y EL MERCADO DE TRABAJO.

Hablar del salario es sin duda uno de los temas más trascendentes y más delicados, en el contexto jurídico como en el ámbito económico, en virtud de que hasta el día de hoy no se ha logrado unificar el criterio jurídico-económico para efecto de que se pueda reflejar el bienestar social, siendo uno de los problemas más graves que enfrenta nuestro país. En cuanto a lo jurídico nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 nos establece que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.” Así también, en el artículo 85 nos determina que el salario debe ser remunerador, al respecto consideramos importante analizar la magnitud que puede lograr alcanzarse en cuanto a lo económico, cuando se habla de un salario remunerador, para tal efecto lo debemos de analizar jurídicamente desde dos puntos de vista:

Primero, el salario nunca podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 85 de la Ley en materia.

Segundo, por remunerador debemos entender el salario que se debe pagar de acuerdo a la calidad y cantidad de trabajo conforme a lo establecido en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo.

No cabe duda alguna en cuanto a nuestra legislación al señalar los alcances que debe tener el salario, al respecto consideramos que en el marco teórico, nuestra Ley Federal del Trabajo ha logrado alcanzar el más alto ideal que quisiera tener todo trabajador, pero en la realidad no se ha logrado consolidar la satisfacción del mínimo de nuestras necesidades, quedando nuestras normas jurídicas con el mejor de los deseos de bienestar para la clase trabajadora, siendo ésta quien infinitamente se pregunta el porque no puede percibir un salario que en verdad le permita satisfacer sus necesidades mínimas e indispensables como lo establece la Ley.

Surgiendo aquí la duda en cuanto al alcance de nuestras normas jurídicas para poder mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, en virtud de que estos ordenamiento jurídicos no sólo dependen de sí mismos para su aplicación, sino que éstas se encuentran supeditadas a la situación económica de nuestro país para que puedan cumplir con su fin, que es el de brindar el bienestar económico de los trabajadores y de sus familias.

En cuanto al salario, consideramos que no es suficiente analizarlo desde un punto de vista jurídico exclusivamente, sino que también es necesario conocer su repercusión en lo económico con el fin de lograr conjuntar un criterio jurídico-económico que nos permita cristalizar la justicia social y el bienestar de la clase trabajadora, así también lograr un reparto más equitativo de la riqueza y la

erradicación de la miseria, que durante muchos años han reclamado los trabajadores y sus familias

El salario desde el punto de vista económico, y en cuanto a su alcance, éste puede clasificarse en dos. A) Salario Nominal y B) Salario Real.

A). El salario nominal es la suma de dinero que el obrero percibe por su trabajo, diario, semanal o mensual.

B). El salario real es la cantidad de dinero que se tiene para la adquisición de determinada cantidad de mercancías, bienes y servicios.

En relación del salario nominal, es aquél en virtud del cual se determina en términos monetarios, es decir, es la cantidad de dinero que percibe el trabajador por el servicio prestado. Al respecto esto no significa que si los obreros ganan más, vivan mejor, sino por el contrario, esto solo puede ser un espejismo.

Respecto al salario real es sin duda el más importante en virtud de que éste se mide en base al poder adquisitivo, que tienen los trabajadores para poder adquirir mercancías, bienes y servicios.

Al respecto, consideramos importante el analizar el por qué el salario real pierde su poder adquisitivo, no cabe duda que en múltiples ocasiones hemos escuchado a mucha gente que sin importar su clase social, ni su nivel académico, al reprochar la situación económica en que vivimos y asimismo el pregonar que el salario que percibimos no sirve para nada, que no alcanza, en fin, existen varias

formas de manifestar nuestras inquietudes cuando la situación económica de un país como el nuestro es crítica y los salarios no son congruentes con la economía.

En relación a estas circunstancias descritas a las cuales nos enfrentamos cotidianamente, millones de trabajadores y sus respectivas familias, es el fenómeno de la inflación, siendo éste otro de los graves problemas que enfrenta nuestra economía, el cual va deteriorando el salario de todos los trabajadores, reflejándose en la pérdida total del poder adquisitivo del salario, al respecto es importante conocer con precisión su concepto:

“La inflación es una manifestación externa de un tipo de tensiones que se producen en ciertas economías, en particular las capitalistas, y que dan lugar no tanto a un alza general, de precios como a un continuado y autropulsado crecimiento de precios, es decir, la pérdida del valor adquisitivo de la moneda.”⁵³

La inflación es un desequilibrio que puede ser explicado desde el punto de vista de la producción de mercancías o de la circulación de las mismas:

Desde el punto de vista de la producción la inflación se presenta como un desequilibrio entre la oferta total, o sea la producción global de la sociedad, y la demanda total. Este desequilibrio puede ser causado por insuficiencia de oferta en relación con la demanda, o por exceso de demanda con la oferta.

Desde el punto de vista de la circulación, la inflación se explica por el

⁵³ FARRE ESCONFET, Emil citado por MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, Problemas Económicos de México, Tercera Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México, 1994, p. 240.

desequilibrio de dinero circulante, en relación con las necesidades de la producción.

En este caso el desequilibrio puede ser causado por insuficiencia de la producción en relación con el circulante o por el exceso de dinero circulante en relación de la producción de mercancías y servicios, es decir, hay exceso de medio de pago en relación con la producción de bienes y servicios.

Una vez desencadenada la inflación aparece el proceso conocido como espiral entre precios-salarios. aunque ya se ha visto que los salarios por sí mismos no tienen por qué causar inflación a menos que sean excesivos y rebasen el propio ritmo de crecimiento de los precios. La espiral precios-salarios se puede representar así:



Aunque no interesa saber que es primero, si el incremento de precios o el de salarios, lo que es cierto es que los salarios siempre van rezagados en relación con los precios.

Como los precios se incrementan más que los salarios nominales, este fenómeno provoca una disminución del salario real de los trabajadores, ya que necesitan más dinero para comprar las mismas mercancías, o bien, dejan de comprar determinados artículos porque el salario no es suficiente, de acuerdo con los datos

del "Índice Nacional de Precios al Consumidor en los últimos dieciséis años, los precios se han elevado del 809.1 por ciento, y en tanto que los salarios lo han hecho en 521.1 por ciento, lo cual se ha traducido en pérdida del poder adquisitivo, disminución del salario de los trabajadores que han visto bajar su nivel de vida."⁵⁴

Por tales razones consideramos necesario establecer nuevas políticas jurídico laborales y económicas para impulsar la productividad, para efecto de que el salario pueda recuperar su poder adquisitivo que nos permita acortar distancias entre salarios y precios.

Otro de los graves problemas que enfrenta nuestro país es la falta de un mercado de trabajo amplio que le permita absorber toda la mano de obra que tiene sin poderle dar la oportunidad de desempeñarse activamente en un trabajo. El problema del desempleo y el subempleo han sido agravados por el rápido crecimiento de la población y su gran concentración, al mismo tiempo que se han generado otros, como la falta de preparación y capacitación laboral de los obreros y empleados, así también la falta de interés por parte de los inversionistas para reinvertir sus utilidades y canalizarlas para la ampliación de nuevas unidades productivas y abrir fuentes de trabajo.

Junto con las anteriores causas del desempleo y subempleo que venimos arrastrando desde hace tiempo, se suma el problema de la crisis económica actual, que se ha reflejado con el despido masivo y la no contratación de nuevos trabajadores, además de la copia de modelos extranjeros con tecnologías que desplazan aún más la mano de obra y acentuando más la recesión económica.

⁵⁴ Cfr. MÉNDEZ MORALES, José Silvestre. Problemas Económicos de México. Ob. Cit. P. 253.

Al mismo tiempo es necesario tener presente que la fuerza de trabajo constituye una riqueza o recurso importante, para un país con tantas carencias como el nuestro, no se puede dar el lujo de desperdiciarla.

Al respecto consideramos necesario que conozcamos cómo se encuentra integrada la población total del país y su incorporación dentro del mercado de trabajo.

MERCADO DE TRABAJO	
POBLACION TOTAL	92 159 259
POBLACION MENOR DE 12 AÑOS	26 121 304
POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS	66 037 955
POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA	36 580 746
POBLACION INACTIVA	29 457 209
POBLACION OCUPADA	35 226 036
DESEMPLEADA ABIERTA	1 354 710

55

La población en edad de trabajar, que es la de mayor importancia, ya que ésta es la que deberá ser integrada al mercado de trabajo, se divide en:

1.- Población económicamente activa (PEA), también llamada potencialmente productiva, que comprende a la población que trabaja, a la que tiene una ocupación remunerada. Incluye a las personas que realizan actividades lucrativas y las que no reciben remuneración por su actividad.

⁵⁵ Cfr. Periódico El Financiero, "Débil la estructura del mercado laboral, bajo acuerdo verbal 33.5% de los trabajadores". No. 4661. Año XVII. México, D.F. Sábado 24 de Enero de 1998. p. 38.

2- Población económicamente inactiva (PEI), integrada por todas las personas mayores de 12 años y menores de 65 que no se encuentran ocupadas, estando formada principalmente por estudiantes, amas de casa o incapacitados físicamente

La población económicamente activa se puede dividir en tres grupos:

- La población activa es la que tiene una ocupación remunerada, es decir, recibe un pago por su trabajo, también se le conoce como población ocupada.

-La población desempleada es aquella, que estando en posibilidades y con capacidad de trabajar, no realiza ninguna ocupación remunerada. Éste es un desempleo involuntario, porque los individuos sí desean trabajar pero no encuentran dónde, algunos de ellos buscan empleo. También se llama desocupación abierta.

-La población subempleada está constituida por personas que tienen bajos niveles de ocupación. que están semiocupadas, que no desarrollan sus potenciales de fuerza de trabajo de acuerdo con sus capacidades.

Es muy difícil especificar concretamente la subocupación, por lo cual existen tres criterios.

Por tiempo, personas que trabajan menos tiempo del que podrían trabajar o del que marca la Ley, por ejemplo los jornaleros agrícolas que trabajan 100 días al año en promedio. Se le conoce como subempleo visible.

Por remuneración, personas que reciben una menor remuneración por su trabajo que la que les corresponde o marca la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, las personas que ganan menos del salario mínimo o profesionistas que tienen un salario equivalente al de un obrero o un empleado. Forma parte del subempleo invisible.

Por su ocupación, son las personas que se dedican a actividades que no requieren calificación, aunque ellas tengan una preparación profesional, como es el caso de contadores, ingenieros o de cualquier otra profesión que son agentes de ventas, o médicos que son representantes de laboratorios médicos. Esto también es parte del subempleo.

Al respecto consideramos que el sistema económico ha sido incapaz de proporcionar un trabajo con un salario remunerador, a todos los que lo necesitan, siendo éste un derecho y un deber social, y debiéndose de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel de vida económicamente decorosa para el trabajador, que le permita satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como proveer la educación de los hijos, conforme lo establecen los artículos 3o., 85o., 90o., de la Ley Federal del Trabajo.

Lo cierto es que la falta de un salario remunerador y la escasez de fuentes de trabajo, han conformado un binomio, difícil de resolver para nuestra economía y no existiendo Ley alguna que pueda erradicar la miseria, al respecto consideramos necesario tomar conciencia para crear alternativas que en verdad coadyuven a mejorar la situación económica tan deplorable en que viven los trabajadores.

Por tales razones consideramos necesario establecer nuevas políticas jurídico laborales y económicas que permitan impulsar la productividad y la creación de nuevas fuentes de trabajo, así como mejorar el salario de los trabajadores, que permita establecer una mayor equidad entre el trabajo, salario y poder adquisitivo.

Para motivar la productividad en las empresas, sería conveniente el reducir las tasas arancelarias para la importación de maquinarias que permitan modernizar y reactivar el proceso productivo, esto permitiría reducir el costo de producción, y por consecuencia le permitiría tener un margen de ganancia mayor a los empresarios el cual les permitiría el proporcionar mejores salarios a sus trabajadores.

Así también el Estado debería de proporcionar estímulos fiscales para las empresas que abran nuevas fuentes de empleo que le permitan tener una estabilidad laboral a los trabajadores que contraten, así como a las empresas que proporcionen empleo a por lo menos cien trabajadores, o para aquellas empresas que otorguen a sus trabajadores sueldos superiores al salario mínimo.

3.- EL SALARIO MÍNIMO Y SUS EFECTOS.

Respecto al salario mínimo, cabe señalar que éste presenta un papel protagónico dentro de nuestra economía, en virtud de que de él dependen millones de trabajadores y sus familias, así también se le ha considerado como la unidad salarial mínima para retribuir a un trabajador por su trabajo realizado.

El salario mínimo se creó con el fin de hacer distribuir la riqueza de una manera más equitativa, como un medio para que los trabajadores tengan garantizado

un ingreso que les permita tener mejores condiciones de vida para ellos y su familia, así también como un medio de protección para evitar la explotación de los trabajadores.

Han transcurrido más de tres cuartos de siglo de haberse instituido en el artículo 123, los derechos laborales de los trabajadores, al respecto hemos considerado necesario el analizar la situación actual en que viven los trabajadores que dependen del salario mínimo en virtud de que nuestras normas jurídicas han alcanzado su perfección en lo ideal, en cuanto a la realidad económica no se ha podido lograr reflejar la justicia social, ni el bienestar económico, y volviéndose a repetir la historia en la cual los trabajadores se encontraban en la miseria, percibiendo salarios raquíticos y siendo objeto de la explotación.

Tal pareciera que las normas laborales perdieran fuerza y ese carácter protector del que tanto se ha hecho gala, sin embargo, es el momento de reflexionar si en verdad el salario mínimo del cual dependen millones de trabajadores, cumple con lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, fracción sexta, párrafo segundo del apartado "A", el cual establece que 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."

Si bien es cierto que inicialmente el salario mínimo cumplió con sus expectativas, de todos es bien sabido que éste en los últimos años, ya no cumple con los fines para el cual fue creado, en virtud de que el salario mínimo paradójicamente conforme a lo dispuesto por el artículo 123, fracción sexta, párrafo segundo y de igual manera en el artículo 90 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo; al

respecto deducimos que en la realidad económica, el salario mínimo es insuficiente, tampoco satisface las necesidades de un trabajador en lo individual, mucho menos en su carácter de jefe de familia, en cuanto al orden material, social y cultural definitivamente son imposibles de realizar y con respecto a proveer de la educación obligatoria a los hijos, en este sentido a pesar de que en nuestro país se imparte la educación gratuita, en verdad esto es relativo, porque de todas formas los padres de familia tienen que hacer gastos adicionales en torno a sus hijos que estudian, como son cuotas, uniformes, zapatos, cuadernos, libros y demás útiles que todo estudiante requiere, de tal manera que para nadie es desconocido que cada día aumenta la deserción de un gran número de estudiantes, porque los padres no cuentan con un salario que les permita satisfacer las necesidades de la familia, por éstas razones consideramos que el salario mínimo que se fija año con año es anticonstitucional, porque este no cumple con los fines para lo cual fue creado, en virtud de que no satisface las necesidades básicas de un jefe de familia, en ningún orden, ya sea alimentario, educacional, material, social y cultural como lo establece el artículo 123, fracción sexta, párrafo segundo.

Dentro de este capítulo en los dos puntos iniciales hemos realizado un análisis de nuestra realidad económica y de la problemática que enfrente el país, y que provocan y acentúan más la miseria en nuestra clase trabajadora por falta de fuentes de trabajo y la pérdida de poder adquisitivo del salario, es claro que nuestras leyes deben de retomar nuevas iniciativas que permitan mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores, porque la miseria no se extingue por decreto, sino por propuestas fácticas que en verdad mejoren las condiciones laborales, que les permita mejorar sus salarios y distribuir más equitativamente la riqueza.

En cuanto a la interpretación del salario mínimo, se debe considerar como un punto de referencia que la Ley Federal del Trabajo, nos establece en el artículo 90 que a la letra dice: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo". Es decir, que el salario mínimo es la cantidad menor la cual un trabajador puede recibir como salario, pero esto no significa que éste sea el objetivo final de nuestra Ley Laboral, de tal manera que en otro sentido un trabajador puede recibir un salario superior al señalado por la Ley en materia, por los servicios prestados en una jornada de trabajo, siempre que sepa hacer algo o desarrollar una determinada actividad, oficio o profesión.

En cuanto a la aplicación del artículo 90, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo ha dado pauta a que su aplicación sea de una manera radical, en razón de que este precepto no señala con precisión cuál es el horario mínimo que debe cubrir un trabajador, para hacerse acreedor a ese salario mínimo, el cual tiene garantizado por una jornada de trabajo, en virtud de que ésta puede ser menor de las ocho horas señaladas como tiempo máximo dentro de una jornada ordinaria, conforme a lo establecido en el artículo 61 de la Ley en materia.

Al respecto deducimos que un patrón puede disponer del servicio del trabajador, para que éste trabaje el horario máximo de 8 horas que la Ley en materia señala, es decir, que sea explotado al máximo, y que el trabajador reciba por remuneración lo mínimo que en ella se señala, siendo esta una aplicación totalmente radical, un máximo con un mínimo, siendo esto impropio con los principios fundamentales de nuestro Derecho Laboral, como son la equidad, la igualdad y la justicia, por tal motivo, consideramos que para efecto de proporcionar a los

trabajadores una posición más equitativa, de igualdad y de justicia en relación con el patrón. se debe determinar específicamente en el artículo 90 que “El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada mínima de seis horas; salvo acuerdo entre el patrón y trabajador de prolongar la jornada al máximo de 8 horas, el patrón deberá pagar un salario mínimo complementado.”

De tal manera que determinándose con precisión la duración de una jornada mínima de trabajo de seis horas, el salario encontraría una forma de revaluarse; es decir. actualmente en el área geográfica “A” el salario mínimo tiene un importe de \$34.45 (Treinta y Cuatro Pesos 45/100 M.N.), por una jornada máxima de 8 horas de trabajo, por tal razón el desgaste físico que tiene el trabajador es mayor y el valor de su fuerza de trabajo es menor; es decir, que una hora laborada en una jornada de trabajo de 8 horas, a la cual son sometidos los obreros, el valor de cada hora de trabajo es de \$4.30 (Cuatro Pesos 30/100 M.N.).

JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO DE 8 HORAS
SALARIO MÍNIMO \$ 34.45.
VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO POR HORA - \$ 4.30.

JORNADA MAXIMA-	1	2	3	4	5	6	7	8	= \$34.45 SALARIO
DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	MÍNIMO.

En cambio con el establecimiento de una jornada de trabajo de 6 horas los trabajadores tendrían un desgaste menor y su fuerza de trabajo tendría un mayor valor, es aquí donde el trabajador encontraría una recuperación económica en cuanto se revalúe su fuerza de trabajo; al respecto tomaremos de igual manera como referencia el mismo salario mínimo del área geográfica “A” de \$ 34.45 (Treinta y

Cuatro pesos 45/100 M.N.) por una jornada mínima de 6 horas, la cual proponemos, de tal manera que cada hora trabajada tendría el valor de \$ 5 74 (Cinco Pesos 74/100 M.N.), es decir, que la recuperación económica que nos refleja el salario mínimo es de un 33% diario, por lo que consideramos que esto tendría un significado más equitativo, en virtud de que si al trabajador no se le puede pagar más por su fuerza de trabajo, pues que no se le siga explotando.

JORNADA MÍNIMA DE TRABAJO DE 6 HORAS.
SALARIO MÍNIMO DIARIO \$ 34.45
VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO POR HORA \$5.74
RECUPERACIÓN DEL VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO
POR HORA 33%

\$5 74

JORNADA MÍNIMA DE TRABAJO $\frac{1}{1}$ $\frac{1}{2}$ $\frac{1}{3}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{5}$ $\frac{1}{6}$ = \$34.45 SALARIO MÍNIMO.

Respecto a la recuperación económica que tendría el salario mínimo, no perjudica en gran medida al patrón en virtud de que no aumenta el costo de su nómina para pagar los salarios de sus trabajadores porque sería el mismo monto con este planteamiento, solo se afecta el tiempo del cual se dispone de la fuerza de trabajo, reduciendo el tiempo de explotación de los trabajadores. En cuanto al patrón se podría hacer sentir que se perjudica en cuanto a la producción, por tal razón podemos deducir, que si hay productividad, hay ganancias, luego entonces si existen ganancias, el patrón sí puede pagar un salario mejor remunerado a los trabajadores, por tal motivo el trabajador debe recibir por su trabajo una participación de esa riqueza que producen con su fuerza de trabajo, al respecto si un patrón requiere de utilizar los servicios de un trabajador después de haber laborado su jornada mínima

de seis horas, hasta concluir la jornada máxima de 8 horas, como lo establece el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, por tal razón estimamos que entre más extensa sea la jornada de trabajo, más grande es el desgaste físico que tiene el trabajador y que con el paso del tiempo nunca volverá a recuperar. Al respecto consideramos que si el patrón requiere de que el trabajador esté más tiempo a su disposición hasta concluir la jornada máxima; en relación a la séptima y octava hora se deberán pagar con un cincuenta por ciento más del valor de una hora de trabajo ordinaria, de tal forma, que un trabajador al terminar una jornada máxima de 8 horas, recibiría un salario mínimo complementado por el monto de \$ 51.67 (Cincuenta y Un Pesos 67/100 M. N.) de tal manera que el salario recuperaría el 49% más del valor del salario mínimo actual.


JORNADA DE TRABAJO DE 6 HORAS

SALARIO MÍNIMO DIARIO 34.45

VALOR DE FUERZA DE TRABAJO POR HORA \$5.74

JORNADA MINIMA DE

TRABAJO DE 6 HORAS \$ 34.45 \$5.74 + 50%

JORNADA DE 8 HORAS  = \$51.67 SALARIO MÍNIMO
MÍNIMO COMPLEMEN-
TADO.

\$ 5.74 POR HORA

\$ 5.74 + \$2.87 = \$ 8.61

VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO POR
LA SÉPTIMA Y OCTAVA HORA CADA
UNA.

La recuperación del salario mínimo complementado en una jornada máxima de 8 horas es del 49%.

a). POLÍTICA.

Es sin duda importante el papel protagónico que tiene el salario mínimo dentro de nuestra economía como ya lo hemos mencionado, y no siendo la excepción en la política, en virtud de que este se ha convertido en la bandera que todo político engalana, bajo la promesa de mejorar los salarios mínimos, de devolver el poder adquisitivo del salario, combatir la pobreza extrema, hacer una economía más equitativa, defender los derechos laborales de la clase trabajadora, en fin bien podríamos hacer una lista de promesas interminable, ya que en verdad se dice mucho y se hace poco por mejorar las condiciones de vida de millones de trabajadores que dependen del salario mínimo.

En cuanto a la política que se ha aplicado para la determinación del salario mínimo, a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, estimamos que es un organismo, que no tiene razón de existir en virtud de que la fijación de los salarios mínimos, hasta la fecha, han sido incongruentes a la realidad económica en que viven millones de trabajadores, fijando salarios miserables que no cumplen con lo mínimo establecido en el artículo 123 Constitucional del apartado "A", fracción sexta, párrafo segundo.

Siendo de tal manera, que bien se puede pensar que este organismo solo se utiliza para justificar un compromiso político y no para cumplir con las funciones específicas establecidas en el título once, capítulo sexto en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, este organismo ha sido utilizado estratégicamente para que el gobierno pueda deslindarse de la responsabilidad directa que tiene de proporcionar a sus gobernados mejores salarios, que sean suficientes para satisfacer las necesidades

normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural, educacional, y que les permita tener mejores condiciones de vida a la clase trabajadora.

En cuanto al objetivo primordial de la política del gobierno federal debe ser la de consolidar un ambiente económico estable que permita atraer más inversiones y generar un mayor número de empleos con mejores salarios sin descuidar los derechos laborales de los trabajadores.

La política laboral y salarial es el conjunto de medidas, acciones e instrumentos que realiza el Estado con el fin de proteger el empleo y el salario de los trabajadores. A través de estas políticas se pueden resolver los problemas de la mano de obra del país y, por lo tanto, impulsar el desarrollo socioeconómico.

Proporcionar empleos bien remunerados a la población que lo necesita no debe ser visto como una forma de aumentar el crecimiento económico del país, sino como un fin en sí mismo, es decir, hacer real y efectivo el derecho al trabajo que tiene todo ser humano. Esto no constituye una medida de justicia social, más bien es aprovechar de manera óptima el recurso económico más importante, el humano, al mismo tiempo que se incrementa la producción y la productividad.

El reto en los próximos años está centrada no sólo en la creación de empleos mejor remunerados dentro del sector formal de la economía, sino también en la calidad del empleo y en las perspectivas que se logren ofrecer a los nuevos contratantes, tales como una eficiente capacitación laboral, la cual hasta ahora es uno de los factores que se mantiene en un término secundario dentro de las empresas.

Nuestro país necesita cambiar mucho respecto a la cultura del trabajo, la organización sindical, los estímulos a la productividad, la igualdad de oportunidades en el empleo, una nueva relación laboral orientada a producir más y mejor.

El avance de la productividad y competitividad de las empresas está estrechamente ligado al nivel de remuneraciones que premien el esfuerzo individual y de grupo de los trabajadores, al respecto consideramos indispensable revisar y actualizar los esquemas de remuneración para que constituya a la motivación y estímulo del trabajador, los cuales reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y mejoramiento de la calidad.

El incremento de la productividad no puede atribuirse a un solo factor, ni descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador o en la simple situación de maquinaria, sino que debe estimularse a la base laboral con remuneraciones dignas y adecuada capacitación para un mejor cumplimiento de sus actividades laborales.

Para que exista una nueva cultura laboral deben tener el trabajador y el empresario causas comunes y resolverlas para que de esa forma ambas partes ganen y como consecuencia el país. En virtud de que la nueva cultura laboral no precisamente debe tener como finalidad única el cambio de el marco jurídico. La nueva cultura laboral busca una verdadera reforma en las relaciones obrero-patronales que nos ayude a crear más y mejores empleos, que eleve la calidad de vida de los trabajadores y que potenciara la competitividad de las empresas. Así también se requiere que los trabajadores apliquen su mejor esfuerzo en el desempeño de sus labores, que permitan elevar la productividad y competitividad de las empresas en las que laboran, para que se dé una justa reciprocidad.

Por tales razones consideramos que los retos de la política laboral y salarial debe consistir en estimular la productividad, proteger a los trabajadores y generar mayor número de empleos mejor remunerados.

Al respecto es necesario reafirmar la postura del movimiento obrero rumbo a finales del siglo en la medida en que están latentes los cambios económicos, políticos y sociales y que por lo tanto, se requiere defender las conquistas laborales de los trabajadores.

Por tal motivo no podemos dejar a un lado la propuesta hecha por los industriales del país en el cual indicaron que “.....insistirían en una reforma Laboral completa que implique el pago por horas y la desaparición del salario mínimo como parámetro económico cuya obsolescencia está más que demostrada.

El presidente de la Asociación Mexicana de Ejecutivos en Relaciones Industriales (AMERI), señaló que el sector empresarial desea una nueva relación laboral basada en beneficios tangibles y mutuos, por lo que considera necesario tipificar la flexibilización en contratación y pago por horas.

Es un hecho, aseveró, que el salario mínimo tiende a desaparecer para ser sustituido por un certificado de competencia laboral con base en el cual el trabajador podrá exigir la cuantía de sus percepciones de acuerdo con su preparación y habilidades.”⁵⁶

⁵⁶ Cfr Periódico *El Financiero*. “Pago por horas y fin del minisalario, insiste la I:P” No. 4849. Año XVII, México, D.F., Martes 4 de Agosto de 1998. P. 16.

Asimismo tres días posteriores a esta declaración la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), manifiestan públicamente su oposición a los trabajos tendientes a reformar la legislación que actualmente nos rige, declarando que:

“...la reforma a la Ley Federal del Trabajo no resuelve los problemas económicos, políticos y sociales que venimos afrontando desde hace cuando menos dos décadas y que se han traducido en pérdida del nivel adquisitivo, injusta distribución de la riqueza, carencia de recursos fiscales para ampliar el alcance de los servicios básicos, vulnerabilidad financiera, privilegio de la especulación en detrimento de la producción y estrechamiento del mercado interno, entre otros. La reforma deberá ser para la prosperidad de la Nación no para favorecer la explotación de los trabajadores.”⁵⁷

Cabe destacar de la publicación hecha por la UNT en el punto cinco de su Manifiesto “...que la modernización que México necesita no es la del abaratamiento mayor de su fuerza de trabajo, sino la del mejoramiento de calidad de vida de todos sus habitantes.”⁵⁸

Finalmente proponen un acuerdo nacional para la reactivación productiva, la reforma social y económica y la gobernabilidad democrática, dicho acuerdo deberá contemplar, entre otras medidas que:

“-Afirman la igualdad de los trabajadores ante la Ley, derogando el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

⁵⁷ Cfr. Periódico El Universal. “Manifiesto”, No. 29514, Año LXXXII, Tomo CCCXXVI, México, D.F., Viernes 7 de agosto de 1998. Primera Sección. p. 16.

⁵⁸ *Idem*.

-Garanticen el pleno ejercicio de la libertad de organización, de sindicalización y de contratación colectiva, la autonomía frente al estado, las iglesias, los partidos políticos y los patrones y la más amplia democracia interna, a fin de que se eliminen todas las reformas de simulación sindical, los contratos de protección, las tomas de nota y demás formas que limiten o impidan una sana vida sindical.

-Establezcan la bilateralidad representativa en todas las negociaciones,

-Fijen un salario remunerador y distributivo.

-Defiendan el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la educación pública, a la vivienda ,a una jubilación digna.

-Establezcan el reparto de los beneficios obtenidos de una productividad con sentido social.

-Instituyen la igualdad laboral bajo una perspectiva de género.

-Protejan la estabilidad en el empleo, las condiciones de salud en el trabajo y una permanente capacitación que garanticen una mejora continua en las condiciones laborales y vitales de la clase trabajadora mexicana.

-Garanticen autonomía y eficacia en la impartición de la justicia social?⁵⁹

⁵⁹ Idem

En un anteproyecto de reformas a la legislación laboral, el Congreso del Trabajo también plantea en un documento denominado: “Reformas y Adecuaciones Posibles a la Legislación del Trabajo, siendo éste el resultado de un trabajo de casi dos meses de consultas entre las organizaciones del Congreso del Trabajo, siendo las principales propuestas:

“1.- El derecho de huelga es intocable.

2 - Supresión del apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

3.- Fin a los contratos de “protección”.

4.- Castigo al hostigamiento o acoso sexual de parte del patrón.

5.- Aplicación de la escala móvil de salarios.

6.- Creación de un organismo nacional de aportación de antigüedades, para que anualmente reciba las aportaciones de los patrones por las antigüedades de los trabajadores para fomentar el ahorro interno nacional.

7.- Los trabajadores deben designar o cambiar al director general del Infonavit.

8.- Creación de un organismo nacional de la productividad.

9.- Vigencia de los tribunales laborales de justicia.

10.- Suspensión de la requisita, que vulnera el derecho de huelga”⁶⁰

En cuanto al sector empresarial éste presenta cinco propuestas básicas para reformar la Ley Federal del Trabajo, tendientes a lograr una legislación inmersa en un mundo globalizado que incentive la productividad y la competitividad

“Reformar el derecho de huelga, modificar el ascenso y escalafón, flexibilizar la contratación de personal, crear un padrón sindical y adecuar el reparto de utilidades.

La Concamin destacó la importancia de la contratación por horas, tanto para apoyar a las empresas como el empleo.

Al respecto, el presidente de la Confederación De Cámaras Nacionales de Comercio, Servicio y Turismo (Concanaco-Servitur.), dijo que este tipo de contratación no pretende acabar con ninguna conquista laboral. Por lo contrario, ayudaría de manera directa a amas de casa, estudiantes e incluso trabajadores que quieran aumentar sus ingresos sin tener que cumplir con un contrato y un horario específico.”⁶¹

⁶⁰ Cfr. Periódico El Universal. “Pago por hora, escala móvil y fin a requisas: C.T.” No. 29515, Año LXXXII, Tomo CCCXXVI, México, D.F., Sábado 8 de Agosto de 1998, Primera Sección, P. 12.

⁶¹ Cfr. Periódico El Financiero. “Cinco propuestas básicas de la I:P: para modificar la L.F.T.” No. 4883, Año VII, México, D.F., Lunes 7 de Septiembre de 1998, P. 29.

Al respecto consideramos que reformar en estos momentos la legislación laboral puede tener un elevado costo social, sobre todo porque sería una reforma para servir a las empresas y para exprimir a los trabajadores. La factura de una reforma laboral hecha en forma precipitada la pagaría la clase trabajadora, pero el rompimiento de la estabilidad social que produciría afectaría a todo el país.

El tema de la reforma laboral se ha convertido en un auténtico estira y afloja, por momentos la cuestión de apresurar como si existiera un plazo fatal para concretar la reforma. Luego vuelve la calma y se dice que habrá reforma siempre y cuando haya consenso entre los trabajadores y patronos, y sin que corra ninguna prisa.

Las condiciones del país no permiten una reforma de carácter integral. Una modificación tan delicada no puede decidirse sobre las rodillas, bajo la precisión de los calendarios electorales, compromisos o intereses políticos. De no llegar a un acuerdo para replantear el esquema del derecho del trabajo, existen muchos aspectos que puedan ser mejorados en la Ley, solo basta con ser aplicada en su más estricto sentido.

b). ECONÓMICO.

En México se han tenido avances importantes en materia económica, sin embargo uno de los retos fundamentales que se enfrentan es el de resolver la situación de pobreza en la que viven millones de trabajadores mexicanos y la solución de fondo es crear más empleos, aumentar la productividad y fortalecer el salario mínimo.

En cuanto a las políticas económicas no pueden tener como finalidad los números fríos, sino que su objetivo debe ser generar mayores oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y permitiendo que haya una mejor distribución más equitativa de la riqueza, a través de salarios mejor remunerados. En México se requiere de un desarrollo regional más justo y equitativo, que brinde oportunidades en cada zona, de sacar lo mejor de ellas mismas, para que la gente no tenga que emigrar a otras ciudades o al extranjero en busca de fuentes de trabajo y de mejores salarios.

En estrecha vinculación con las súbitas circunstancias que impiden alcanzar las metas económicas trazadas, un mayor número de población observa la disminución acelerada de sus ingresos y poder de compra, lo cual necesariamente conllevan a un crecimiento económico inequitativo.

“Entre 1976 y 1997, el deterioro del salario mínimo acusa 76.4 por ciento en términos reales y se espera que para finales de 1998 acumule un retroceso histórico 82.0 por ciento -5.6 puntos porcentuales en un solo año- de darse una retabulación urgente que considere el acelerado incremento en los artículos de consumo básico, transporte y servicios públicos en general.”⁶²

Al respecto es preocupante el crecimiento de la desigualdad social, y que cada día se hace más pronunciada, que la provocan tres factores principalmente que requieren de atención prioritaria: el constante aumento de la población que percibe ingresos inferiores a un salario mínimo, conformada por un ejército de desempleados

⁶² Cfr Periódico El Financiero, “acumula un rezago de 82% el poder de compra en 22 años. C.T.M.” No. 4869, Año XVIII. México, D.F., Lunes 24 de Agosto de 1998, P. 18.

dispuestos a ocupar una vacante sin exigir las más mínimas condiciones de Ley, e incluso aceptando jornadas laborales más extensas e intensas, la creciente informalidad y el alza de precios de toda clase de artículos que repercuten en el nivel de vida y acrecientan la inconformidad y brotes de violencia.

Cabe subrayar que es grave y dolorosa la situación económica en que viven actualmente los trabajadores que perciben el salario mínimo de \$34.45 (Treinta y Cuatro Pesos 45/100 M.N.) diarios, pues con tal remuneración es apenas suficiente para adquirir una quinta parte de los artículos de la canasta básica. Por tal razón es explicable que el empobrecimiento sistemático que ha tenido la clase trabajadora se debe a la pérdida del poder adquisitivo, y a la baja denominación de nuestro salario mínimo, ocupando México el tercer lugar entre las naciones latinoamericanas donde se pagan los salario más bajos, solamente superado por Uruguay y Bolivia.

Por tal motivo consideramos imperativo revisar la fijación de los salarios mínimos generales y bajo un concepto eminentemente social y de otorgar la revaluación salarial en función de la inflación, el cual se debe poner en marcha a la brevedad posible, si realmente se aspira a un crecimiento sustentado en la justicia y la equidad que recompense con efectividad el esfuerzo de la clase trabajadora para que le devuelva los estándares de bienestar.

c). SOCIAL.

Uno de los problemas más graves dentro de nuestra sociedad, es la distribución inequitativa de la riqueza, que ha contribuido a que se acentúe la pobreza y la miseria entre los trabajadores, y en especial para aquellos que perciben

el salario mínimo. Lo cierto es que actualmente el salario mínimo no ha cumplido con los objetivos propuestos por nuestra Carta Magna por los múltiples problemas económicos que surgen en nuestro país cotidianamente, por tal motivo se debe tomar conciencia para dar una revaluación del salario mínimo. porque de no hacerlo, nos seguirá conllevando a un sinnúmero de problemas sociales más graves como son la delincuencia, la mendicidad, el ambulante, la deserción laboral y nos atrevemos a decir que también surge una apatía por el trabajo, cuando de antemano un trabajador sabe que el salario que percibirá es el mínimo, en ocasiones optan por rechazar el trabajo, porque con dicho salario no logran cubrir las necesidades de carácter individual y mucho menos las de un jefe de familia.

El salario mínimo en cuanto a su efecto dentro de la sociedad ha tenido un resultado muy espinoso, para todas las familias que dependen de un salario mínimo, en virtud de que éste ha ido en detrimento del bienestar familiar, ya que las ha encauzado a un abismo de miseria cada día más profunda, lo grave es que se está transmitiendo de generación en generación. Así también cabe señalar que el trabajador, se vé en la necesidad de tener que desempeñar 2 o más trabajos en perjuicio de su salud, para poder satisfacer las necesidades mínimas que una familia requiere.

En virtud de que como hemos citado en múltiples ocasiones el salario mínimo, paradójicamente a lo previsto en el artículo 123, del apartado "A", fracción IV, párrafo segundo, el salario es insuficiente, no satisface las necesidades de una jefe de familia, en ningún orden material, social y cultural, y lo más grave es que ya no permite que los padres puedan proporcionar educación a sus hijos, siendo éstos los nuevos prospectos a ser los herederos de la miseria en que viven sus padres, porque

sin educación y sin capacitación laboral, conjuntamente con la escasez de empleos sus aspiraciones de sobresalir en nuestra sociedad serán mínimas o nulas.

Lo cierto es que un jefe de familia que perciba un salario mínimo, nos atrevemos a decir que es imposible que pueda satisfacer las necesidades de su familia, y por tal motivo los miembros de la familia se ven en la necesidad de incorporarse desde muy temprana edad al mercado de trabajo, ya sea formal e informal, para coadyuvar con la economía del hogar, provocando que cada elemento de la familia que tiene que trabajar por consecuencia deja de estudiar, sin darle nuestra sociedad más oportunidad que la de ser presa fácil de la explotación y de la miseria.

Siendo ésta otra de las razones por las cuales nosotros hemos considerado para coadyuvar a la problemática social, económica, laboral y jurídica, se debe determinar con toda precisión en nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90, que “El salario mínimo es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada mínima de seis horas; salvo acuerdo entre el patrón y el trabajador de prolongar la jornada al máximo de 8 horas, el patrón deberá pagar un salario mínimo complementado”.

Es decir, que al determinarse una jornada mínima de trabajo de seis horas, no solo creará como beneficio la recuperación económica del salario mínimo, así como impedir la explotación por más tiempo de los trabajadores, sino que también permitirá que la clase trabajadora disponga de más tiempo para que pueda estudiar o capacitarse en una determinada rama laboral, o simplemente realizar cualquier otra

actividad que le permita tener un ingreso económico que le ayuden a mejorar sus condiciones de vida

d). JURÍDICO.

En nuestra constitución política, nos establece en relación del salario mínimo en su artículo 123, del apartado “A”, en su fracción sexta, párrafo segunda, que “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.”

En relación a este precepto estimamos que es muy generoso en cuanto a su alcance económico que debe tener un jefe de familia con un salario mínimo, el cual debe ser suficiente, debe satisfacer las necesidades de un jefe de familia en todos los órdenes, ya sea material, social, cultural y educacional, es sin duda un gran compromiso que la Ley tiene para con todos los trabajadores que perciben este salario, en virtud de que es muy difícil que se logre realizar en su totalidad los objetivos previstos en este ordenamiento jurídico, por la situación económica que agobia a nuestro país, lo cierto es que si así lo ordena la ley, ésta se tiene que cumplir, porque de no hacerlo nuestra Ley sería letra muerta, dejando a los trabajadores que sigan siendo víctimas de la explotación y la humillación al percibir un miserable salario.

Al respecto estimamos que entre la teoría y la realidad existe un gran abismo en virtud de que en lo teórico, podemos decir que en este ordenamiento jurídico es bastante generoso, y que todo trabajador tendría en el salario mínimo el satisfactor

económico a todas sus necesidades cotidianas, que todo jefe de familia requiere, en lo que corresponde a las necesidades de una familia, bien se pueden clasificar en primarias o vitales y las secundarias, respecto a las primarias o vitales se considera alimentación, vivienda, vestido, educación, transporte, y las secundarias serían las del orden social y de esparcimiento.

Respecto a la realidad del salario mínimo, es sin duda preocupante el poco poder adquisitivo que se tiene con dicho salario, el cual se deteriora a diario, dejando sin más oportunidad a los trabajadores que resignarse a vivir en la miseria, han existido un sin fin de argumentos para justificar la incongruencia del salario frente a la realidad económica, como son la inflación, devaluaciones, saqueos de nuestra economía, crisis petrolera, etcétera, bien se podría hacer una lista infinita de situaciones que han deteriorado el salario de los trabajadores. Así también hasta la fecha el salario mínimo solo ha servido como una medida coercitiva para la aplicación de sanciones por parte del gobierno, las cuales si son bastante generosas y acordes a la situación económica del país. Por lo que consideramos necesario que nuestra legislación se ajuste a una realidad jurídica, económica y laboral, porque no solo de buenos deseos puede vivir un trabajador, es por ello que ese derecho instituido en el artículo 123 del apartado "A", fracción VI, en verdad se aplique en todo su estricto sentido y en concordancia de la realidad, para que la percepción de un salario mínimo pueda tener el poder adquisitivo que le permita a todo trabajador satisfacer sus necesidades y las de su familia.

En virtud de que la ley debe irse adecuando conforme a las necesidades que los tiempos actuales requieren en relación al reclamo de la clase trabajadora, quienes son los que más sufren las consecuencias de la incongruencia que existe entre la

realidad económica y la jurídica, por tales razones consideramos que es necesario hacer un planteamiento real de la situación en que viven los trabajadores que perciben el salario mínimo, siendo estas razones de sobra para que nuestra Ley sea analizada y complementada, es decir, ajustarla para buscar de la mejor manera, de que responda a las expectativas del desarrollo económico del país así como al reclamo social

En cuanto a las reformas que han propuesto el sector empresarial respecto al pago por horas y a la desaparición del pago del salario mínimo, es sin duda una proposición ventajosa, sobre los trabajadores, en virtud de que se pone en riesgo la pérdida de los derechos consagrados en favor de la clase trabajadora, en nuestra legislación laboral, como son la percepción de un salario mínimo, aguinaldo, reparto de utilidades entre otros derechos más, al respecto, cabe señalar que nuestra legislación sí requiere de ser modificada, pero para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y no para abaratar la fuerza de trabajo y de tal manera con esta propuesta no requieren de seres humanos como trabajadores, sino entes desechables.

La reforma laboral deberá ayudar al trabajador en el sentido en que sea mejor remunerado, mejor capacitado, así como en la seguridad jurídica, prestaciones sociales y económicas, ajustándola de tal manera que responda a las expectativas del desarrollo y la justicia social.

4. LA EQUIDAD ENTRE LA LEY, ECONOMÍA Y SALARIO.

Dentro de los múltiples problemas que existen dentro de nuestro país, resalta el de la inequidad, siendo éste uno de los más graves, en virtud de que cada día se

acentúa la miseria entre una determinada clase social conformada por trabajadores que dependan del salario mínimo, siendo de tal manera que a pesar de estar instituido en nuestra Constitución en el artículo 123, fracción sexta, con el fin de distribuir la riqueza de una forma más equitativa, así como para garantizarle un ingreso suficiente que le permitiera satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como para proveer la educación de los hijos, de tal forma que también se evitará la explotación de los trabajadores al percibir un salario justo que les permitiera tener mejores condiciones de vida. Al respecto, cabe señalar que en la actualidad este ordenamiento jurídico ha quedado inerte ante la situación de miseria en que viven los trabajadores, que perciben el salario mínimo, quedando en el total desamparo de la justicia, han surgido un sin fin de argumentos para justificar la incongruencia del salario mínimo, conforme a lo que está establecido en nuestra Constitución, así como ante la realidad económica.

De tal manera que en nuestra Constitución se ha establecido y determinado en su artículo 123, fracción sexta, párrafo segundo, con toda precisión los fines y los alcances que debe tener el salario mínimo, por tal razón consideramos que ningún argumento es válido para justificar, el incumplimiento de la Ley Suprema.

Lo cierto es que de no cumplirse con los objetivos previstos respecto a los alcances económicos que debe tener el salario mínimo, se seguirá agravando la situación económica de los trabajadores, y acentuándose la miseria en un mayor número de hogares en todo el país, dejando a la clase trabajadora, sin más esperanza que la de resignarse a vivir y a morir en la miseria, en virtud de no existir Ley, ni decreto que extinga la miseria, también llamada pobreza extrema.

Por tal razón, consideramos que no se puede terminar con la miseria de un día para otro, pero sí pueden tomar alternativas que coadyuven al salario mínimo a recuperar su poder adquisitivo, y reevaluar su fuerza de trabajo del obrero, en virtud de que éste se ha ido devaluando cada día más, siendo el trabajador presa fácil de la explotación. Es claro que no podemos avanzar en un nuevo entorno laboral justo y equitativo, si no entendemos todos que los trabajadores requieren de percibir una remuneración justa, que les permita asegurar el nivel de vida en lo presente y lo futuro. En consecuencia, hemos considerado que nuestra Legislación Laboral debe de ajustarse en un marco propio al modelo y desarrollo del país, en la medida en que se pretenda su transformación, no solo en lo legal, sino en todos los ámbitos: laboral, productivo, económico y social.

Por tal razón consideramos que para lograr una distribución más equitativa de la riqueza y lograr mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora que percibe el salario mínimo, y que éste le sea suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia como lo establece nuestra Ley Suprema. Por lo que estimamos conveniente mejorar la remuneración del salario mínimo, permitiendo que éste se revalúe o se complemente en proporción del tiempo que se labora y de la productividad generada, como se ha analizado en el punto número tres de este capítulo.

En cuanto al establecimiento de parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos respecto a la división territorial de nuestro país en tres áreas geográficas “A”, “B” y “C”, consideramos que se deben de unificar las áreas económicas y sólo debe de existir una, en virtud de que de esta manera habría una

economía fija para la aplicación de un solo salario mínimo general o profesional en todo el país

Así también, hemos hecho esta consideración de unificar las zonas económicas en virtud de que pareciera que existieran en nuestro país ciudadanos de primera y segunda clase, en donde unos ganan más que otros, por tal razón estimamos el que se haga extensivo un salario mínimo general o profesional a nivel nacional, ya que teniendo una sola economía, se proporcionaría un nivel de vida más equitativo para los trabajadores, indistintamente del lugar donde trabajen o radiquen.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El artículo 123 Constitucional, fracción sexta, párrafo segundo, del apartado "A", el cual establece que el salario mínimo general 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. De todos es bien sabido que éste en los últimos años, ya no cumple con los fines para el cual fue creado, en virtud de que el salario mínimo, paradójicamente conforme a lo dispuesto por este artículo, en realidad, el salario mínimo es insuficiente, tampoco satisface las necesidades de un trabajador en lo individual, y menos en su carácter de jefe de familia, en cuanto al orden material social y cultural definitivamente son imposibles de realizar, por estas razones consideramos que el salario mínimo es anticonstitucional, porque no cumple con los fines para lo cual fue creado.

SEGUNDA.- En cuanto al artículo 123, fracción sexta, de nuestra Carta Magna, cabe señalar que en la actualidad este ordenamiento jurídico ha quedado inerte, ante la situación de miseria en que viven los trabajadores que perciben el salario mínimo, quedando en el total desamparo de la justicia, al respecto consideramos que ningún argumento es válido para justificar el incumplimiento de la *Ley Suprema, que consagra las garantías mínimas para los trabajadores.*

TERCERA.- No cabe duda que nuestra legislación laboral, la cual ha logrado alcanzar el más alto ideal que quisiera tener todo trabajador, pero en realidad no se ha logrado consolidar la satisfacción del mínimo de nuestras necesidades, quedando nuestras normas jurídicas con el mejor de los deseos de bienestar para la clase trabajadora, surgiendo aquí la duda en cuanto al alcance de nuestras normas

jurídicas para poder mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, en virtud de que estos ordenamientos jurídicos no solo dependen de si mismos para su aplicación, sino que éstas se encuentran supeditadas a nuestras instituciones y a la situación económica de nuestro país para que puedan cumplir con su objetivo, que es el de brindar el bienestar económico, social y cultural de los trabajadores y de sus familias, así también como el de lograr un reparto más equitativo de la riqueza

CUARTA - El empobrecimiento sistemático que ha tenido la clase trabajadora, se debe a la pérdida del poder adquisitivo, y a la baja denominación de nuestro salario mínimo, ocupando México el tercer lugar entre las naciones latinoamericanas donde se pagan los salarios más bajos, solamente superado por Uruguay y Bolivia. Por tal motivo, consideramos imperativo revisar la fijación de los salarios mínimos generales y bajo un concepto eminentemente social y de otorgar la revaluación salarial en función de la inflación, el cual se debe poner en marcha a la brevedad posible, si realmente se aspira a un crecimiento sustentado en la justicia y la equidad que recompense con efectividad el esfuerzo de la clase trabajadora para que le devuelva los estándares de bienestar.

QUINTA.- La falta de un salario remunerador y la escasez de fuentes de trabajo, han conformado un binomio, difícil de resolver para nuestra economía y no existiendo Ley alguna que pueda erradicar la miseria, al respecto estimamos necesario tomar conciencia para crear alternativas que en verdad coadyuven a mejorar la situación económica tan deplorable en que viven los trabajadores, por tales razones consideramos necesario establecer nuevas políticas jurídicas laborales y económicas que permitan impulsar la productividad y la creación de nuevas fuentes de trabajo, así como mejorar el salario de los trabajadores, que permita

establecer una mayor equidad entre el trabajo, salario y poder adquisitivo

a).- Para motivar la productividad en las empresas, sería conveniente el reducir las tasas arancelarias para la importación de maquinaria que permita modernizar y reactivar el proceso productivo.

b) - Proporcionar estímulos fiscales para las empresas que abran nuevas fuentes de trabajo que les permita tener una estabilidad laboral a los trabajadores que contraten, así como a las empresas que proporcionen empleo a por lo menos cien trabajadores y para aquéllas empresas que otorguen a sus trabajadores sueldos superiores al salario mínimo.

SEXTA.- El bienestar social se encuentra vinculado con los principios fundamentales de nuestro Derecho Laboral, como son la equidad, la igualdad y la justicia, por tal motivo, consideramos que para efecto de proporcionar a los trabajadores una posición más equitativa, de igualdad en relación con el patrón, se debe determinar específicamente en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada mínima de seis horas, salvo acuerdo entre el patrón y trabajador de prolongar la jornada ordinaria al máximo de 8 horas, el patrón deberá pagar un salario mínimo complementado. Con el establecimiento de una jornada de trabajo de 6 horas los trabajadores tendrían un desgaste menor y su fuerza de trabajo tendría un mayor valor, es aquí donde el trabajador encontraría una recuperación económica en cuanto a su salario. Por lo que consideramos que esta propuesta tiene un significado más equitativo, en virtud de que si al trabajador no se le puede pagar más por su fuerza de trabajo, pues que no se le siga explotando.

SÉPTIMA - Al determinarse una jornada mínima de trabajo de seis horas, no solo creará como beneficio la recuperación económica del salario mínimo, así como impedir la explotación por más tiempo de los trabajadores, sino que también permitirá que la clase trabajadora disponga de más tiempo para que pueda estudiar o capacitarse en una determinada rama laboral, o simplemente realizar cualquier otra actividad que le permita tener un ingreso económico que le ayuden a mejorar sus condiciones de vida.

OCTAVA.- El trabajador debe recibir por su trabajo una participación más equitativa de esa riqueza que produce con su fuerza de trabajo, al respecto si un patrón requiere de utilizar los servicios de un trabajador después de haber laborado su jornada mínima de seis horas, hasta concluir la jornada máxima de 8 horas, como lo establece el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, por tal razón, estimamos que entre más extensa sea la jornada de trabajo, más grande es el desgaste físico que tiene el trabajador y con el paso del tiempo nunca volverá a recuperar. Al respecto consideramos que si el trabajador está más tiempo a disposición del patrón hasta concluir la jornada máxima, en relación a la séptima y octava hora, se deberá pagar con un cincuenta por ciento más del valor de una hora ordinaria de trabajo, de tal forma que un trabajador al terminar una jornada máxima de 8 horas, recibirá un salario mínimo complementado de \$51.67 (Cincuenta y Un Pesos 67/100 M.N.).

NOVENA.- Al respecto consideramos que el sistema económico ha sido incapaz de proporcionar un trabajo con un salario remunerador, a todos los que lo necesitan, siendo éste un derecho y un deber social, y debiéndose de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida económicamente

decorosa para el trabajador, que le permita satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como lo establecen los artículos 3o , 85o . y 90o de la Ley Federal del Trabajo. Al mismo tiempo, es necesario tener presente que la fuerza de trabajo constituye una riqueza o recurso importante, y para un país con tantas carencias como el nuestro, no se puede dar el lujo de desperdiciarla.

DÉCIMA.- En cuanto al establecimiento de la división territorial de nuestro país en tres áreas geográficas "A", "B" y "C" al respecto consideramos que se debe de unificar las áreas económicas y sólo debe de existir una, en virtud de que de esta manera habría una economía fija para la aplicación de un solo salario mínimo general o profesional en todo el país. Así también, hemos hecho esta consideración de unificar las zonas económicas en virtud de que pareciera que existieran en nuestro país ciudadanos de primera y segunda clase, en donde unos ganan más que otros, por tal razón, estimamos que se haga extensivo un salario mínimo a nivel nacional, ya que teniendo una sola economía se proporcionaría un nivel de vida más equitativo para los trabajadores, indistintamente del lugar donde trabajen o radiquen.

BIBLIOGRAFÍA

1. BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Cuarta Edición. Sista, México, 1994.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1975
3. CALDERÓN, Francisco R. Historia de la Nueva España, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
4. CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, Séptima Edición, Porrúa, México, 1986.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral Séptima Edición, Trillas, México, 1991.
6. DAVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1996.
7. DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1991.
8. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo Tercera Edición, Porrúa, México, 1993.
9. DE LA CUEVA, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1963.
10. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Octava Edición, Porrúa, México, 1991.
11. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Novena Edición, Porrúa, México, 1992.
12. GARCÍA JIMÉNEZ, Bernardo, Historia y Sociedad en el Mundo de Habla Española, Colegio de México, México, 1970.

13. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Décimo Sexta Edición, Porrúa, México, 1989.
14. LEWIS W, Arthur, Teoría del Desarrollo Económico, Quinta Edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
15. LÓPEZ ROSADO, Diego G., Problemas Económicos de México, Sexta Edición, UNAM, México, 1984
16. MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, Problemas Económicos de México, Tercera Edición, Mc. Graw-Hill, México, 1994.
17. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976.
18. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
19. PAZOS, Luis, Ciencia y Teoría Económica, Cuarta Edición, Diana, México, 1980.
20. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel, Trabajo y Seguridad Social, Trillas, México, 1991.
21. RUIZ RAMÓN, Eduardo, La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero 1911-1923, Era, México, 1976.
22. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Segunda Edición, APAC, México, 1982.
23. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, Tercera Edición, Porrúa, México, 1995.
24. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Porrúa, México, 1980.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por O. RABASA, Emilio y CABALLERO, Gloria, Undécima Edición, Porrúa, 1996
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por MORENO PADILLA, Javier, Séptima Edición, Trillas, México, 1997.
3. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada, Comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar, Vigésima Edición, Trillas, México, 1977.
4. Ley Federal del Trabajo Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Septuagésima Quinta Edición, Porrúa, México, 1996.

DICCIONARIOS

1. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual, Tomo VII, CABANELLAS, Guillermo. Segunda Edición, Heliasta, Argentina, 1981.
2. Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Segunda Edición, Porrúa, México, 1988.

HEMEROGRAFÍA

1. El Financiero, No. 4661, Año XVII, México, D.F. Sábado 24 de Enero de 1998
2. El Financiero, No. 4849, Año XVII, México, D.F. Martes 4 de Agosto de 1998.
3. El Universal, No. 29514, Año LXXXII, Tomo CCCXVI, México, D.F., Viernes 7 de Agosto de 1998.
4. El Universal, No. 29515, Año LXXXII, Tomo CCCXXVI, México, D.F., Sábado 8 de Agosto de 1998.

5. El Financiero, No. 4869, Año XVII, México, D.F. Lunes 24 de Agosto de 1998.
6. El Financiero, No. 4883, Año XVII, México, D.F., Lunes 7 de Septiembre de 1998.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several overlapping, stylized strokes. The top part appears to have a 'V' and a 'b' or similar characters, followed by a large, sweeping flourish that extends to the right and then loops back down.