

199

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



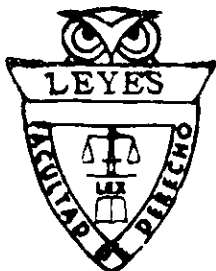
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.

EL SALARIO MINIMO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ALBERTO GOMEZ MATEO



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

FEBRERO 2000

280308



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno ALBERTO GOMEZ MATEO, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada EL SALARIO MINIMO, bajo la dirección de la Lic. LILIA GARCIA MORALES, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. MOISES SABANERO HERNANDEZ, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A T E N T A M E N T E
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 24 de febrero de 2000.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL. El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.-Alumno.

MI AGRADECIMIENTO

A Dios :

Por permitirme vivir

A mi madre :

Por toda una vida de esfuerzo.

A mi esposa :

Por su comprensión, fuerza
y paciencia.

A mis hijos :

María de los Angeles

y Alberto.

A mis hermanos :

Por todo su apoyo.

A la Lic. Lilia García :

Por su Comprensión y dirección

en su honorable labor.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

1. 1. Derecho del Trabajo	1
1. 2. Principios Generales del Derecho del Trabajo	4
1. 3. Trabajo	7
1. 4. Trabajador	11
1. 5. Patrón	13
1. 6. Relación de Trabajo	16
1. 7. Condiciones de Trabajo	20
1. 8. Jornada de Trabajo	22
1. 9. Salario	25
1. 9. 1. Salario Mínimo	28
1. 10. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	31

CAPITULO II HISTORIA DEL SALARIO

2. 1. En Europa	34
2. 1. 1. La Esclavitud	38
2. 1. 2. Los Arrendamientos Romanos	41
2. 1. 3. El Régimen de Servidumbre	45
2. 1. 4. El Trabajo en la Ciudad	48
2. 1. 5. El Régimen Gremial	49

2. 2. En México.	52
2. 2. 1. La Colonia.	53
2. 2. 2. México Independiente.	57
2. 2. 3. El México de las Constituciones.	58

CAPITULO III MARCO JURIDICO

3. 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. . .	67
3. 2. Ley Federal del Trabajo de 1970.	79
3. 3. Jurisprudencia.	83

CAPITULO IV. PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SALARIO MÍNIMO EN MEXICO

4. 1. La función de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la realidad social.	96
4. 2. La Problemática del Salario Mínimo en México.	102
4. 3. Salario Mínimo y la Economía Familiar.	109

CONCLUSIONES.	121
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.	124
--------------------	-----

INTRODUCCION

La presente tesis está dedicada a todas aquellas personas que en la actualidad perciben salario mínimo, así como para los que tienen en sus manos la facultad para determinarlo de manera humana y consciente.

Para comenzar diremos que se han abordado algunas definiciones de conceptos relacionados con el presente trabajo, obtenidos de varios autores eminentes en materia de Derecho del Trabajo, así como de Diccionarios, todo esto con el propósito de iniciar clara y ordenadamente la presente tesis.

Mas adelante señalaremos antecedentes del salario mínimo, aportando datos históricos, remontandonos a lugares y épocas diferentes hasta llegar a México, información recabada con el propósito de ofrecer una secuencia en la que ha ido evolucionando el salario mínimo, señalando la importancia que tuvo y la que reviste en el presente.

Estimamos de importancia relevante tratar lo referente al marco jurídico, comenzando con la Constitución de 1917, centrandó nuestra atención en su artículo 123, el cual consolida la reglamentación de los derechos de los trabajadores de forma humana y digna,; Asimismo, hacemos referencia a la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalando

aspectos importantes, los cuales están encaminados a obtener un mejor nivel de vida para los trabajadores.

Con el objeto de ser mas claro, señalamos Jurisprudencias, pues no debemos olvidarlas porque son también un soporte legal, fuente de información y conocimiento para quien desea profundizar un poco mas en el tema del salario mínimo.

Por último señalamos y cuestionamos la existencia de la Comisión Nacional de los Salarios Míimos, confrontando con la realidad su función obligatoria que tiene para determinar el salario mínimo anualmente o en el momento en que la situación lo requiera.

De igual forma exponemos la problemática del trabajador que percibe salario mínimo, abordando los aspectos jurídico, social y económico, señalando posibles soluciones a la difícil situación por la que atraviesa la clase trabajadora, proponiendo reformas a preceptos de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de que obtengan un mejor nivel de vida todos los trabajadores que perciben salario mínimo y por ende cumplir cabalmente con lo señalado por el artículo 123 Constitucional.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo se pretende dar una visión general de lo que es el salario mínimo, abordando de inicio definiciones y razonamientos de conceptos como derecho del trabajo, principios generales del derecho del trabajo, trabajador, patrón, etc., ya que consideramos a estos, elementos básicos y de gran utilidad para el mejor entendimiento del tema sujeto a investigación.

1.1. Derecho del trabajo.

El querer proporcionar una definición de derecho del trabajo no es fácil, ya que nos encontramos con el problema de que es un intento muy ambicioso y complicado para quien pretende hacerlo, debido a que existen diversas acepciones, las cuales han sido aportadas por diversos pensadores estudiosos de la materia, mismos que ofrecen su muy particular punto de vista en relación al tema, de lo cual deducimos que son tan diferentes en contenido, debido a que cada uno pretende convencer de que su concepto es el correcto.

El Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social establece que el derecho laboral “ Es el derecho del trabajo, bien denominado derecho social que

estudia las relaciones de los trabajadores aportando soluciones a los problemas y remarcando la subordinación y la retribución, como elementos característicos se entiende a las vinculaciones individuales y colectivas". (1)

El concepto nos proporciona un razonamiento importante cuando pone de manifiesto que el derecho laboral regula las relaciones de uno o varios trabajadores, aportando respuesta a las posibles dificultades que pudieran existir entre éstos y los patrones.

El Diccionario Laboral señala que derecho del trabajo "Puede definirse como el conjunto de principios y normas, científicamente ordenados que regulan las relaciones entre trabajadores y empresarios o empleadores y de ambos con el estado para conseguir un régimen estable de convivencia social capaz de permitir el desarrollo de la producción económica y la digna existencia del asalariado que en ella colabora". (2)

Es importante tomar en cuenta que la intervención del estado en la vida laboral juega un papel preponderante, debido a que su presencia junto con las normas jurídico laborales, son sinónimo de orden .

1 J. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983.

2 BAYOD SERRAT, Ramón Diccionario Laboral. Reus. España. 1968. pág.197.

Para Mario de la Cueva " El derecho del trabajo en su acepción mas amplia se entiende como una congerie de normas que a cambio de trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".(3)

El orden legal garantiza una seguridad a quien proporciona su fuerza de trabajo y que a su vez persigue el fin de obtener un mejor nivel de vida para si y los suyos con el producto del mismo.

Néstor de Buen por su parte, nos dice que el derecho del trabajo "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan dela prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la justicia social".(4)

Nosotros pensamos que esta definición señala los elementos necesarios para su comprensión y la observamos mas completa, debido a que en la misma se hace notar, primeramente la situación legal, mas adelante las relaciones directas o indirectas, detalle importante, debido a que no toda las relaciones pueden ser directas, se manifiesta también el libre albedrío que tiene quien presta su trabajo a otro, también se comprende a la

3 DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. pág 43.

4 Ibidem. pág. 44.

subordinación, resultado de la relación laboral; de igual forma se menciona a la retribución producto del trabajo personal y de todo ello tenemos como consecuencia un mejor nivel de vida, lo que en el concepto se denomina justicia social.

1.2. Principios Generales del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo, al igual que otras ramas del derecho, es imperfecto debido a que constantemente evoluciona y a este respecto es de mencionarse que cuando el ser humano plasma en documentos sus pensamientos y en el caso de nuestra investigación, legislación, siempre nos encontramos con interrogantes que la propia ley no contempla y para cubrir esas omisiones la ley se vale de la jurisprudencia así como de los principios generales del derecho.

El Doctor Miguel Borrel Navarro conceptúa a los Principios Generales del Derecho como "Axiomas o verdades jurídicas universales, con existencia propia, siempre requieren como presupuesto real la ausencia de una disposición aplicable al caso que trate de ser resuelto por el órgano jurisdiccional, es decir, son de aplicación a una laguna de la ley".(5)

5 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Heliasta. Argentina. 1994. pág. 26.

En base a lo señalado, nosotros consideramos que los principios generales del derecho son el poyo del ser humano para la solución de incógnitas legales, ya que si la legislación conocida no contiene un respuesta a ellas, el pensamiento latente en la racionalidad del hombre se encarga en su momento de darle respuesta.

Armando Porras y López da a los principios generales del derecho del trabajo tres significados, " En su acepción dijéramos filosófica, significa máximas o verdades universales de derecho que han servido para orientar a la misma ley positiva. . . . de acuerdo con la escuela histórica son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico en el tiempo y en el espacio y que igualmente han servido para orientar al derecho mismo y han sido fuente de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo... el último significado consiste en afirmar que son aquellos que nacen de una ley positiva como acontece con lo dispuesto por el artículo 17 de nuestra Ley Federal del Trabajo".(6)

De acuerdo a las definiciones vertidas nosotros consideramos que los principios generales del derecho del trabajo son aquellos que existen en el pensamiento del ser humano y a su vez puede contemplarlos o no la legislación y van siendo utilizados de

6 PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1979. págs. 46-47.

acuerdo a las necesidades jurídico laborales que atraviesa el hombre en su momento histórico. Cabe recordar que el derecho está en constante evolución. A continuación citaremos algunos de los principios generales del derecho del trabajo considerados por José Dávalos en su obra Derecho del Trabajo I.

1. La idea de trabajo como un derecho y un deber sociales.

Nuestra Constitución Política en su artículo 123 reconoce este principio al señalar que "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.", de igual forma el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo especifica que "El trabajo es un derecho y un deber sociales."

2. La libertad de trabajo. Principio consagrado en el artículo 5º Constitucional

3. La igualdad en el trabajo. Esta se refiere a que no debe haber privilegios o distinciones para determinados trabajadores.

4. La estabilidad en el empleo. Misma que significa tranquilidad laboral para el trabajador.

Nosotros nos adherimos a la idea del Doctor José Dávalos ya que consideramos a los cuatro principios señalados como los más importantes entre todos los

que puedan existir y refiriéndonos al primero diremos que los logros sociales y su reconocimiento plasmado en un documento son el sustento del mismo, por que se pone de manifiesto el derecho del hombre al trabajo y a su vez la obligación de no caer en la ilicitud. El segundo principio se refiere a la libertad que tiene el hombre para dedicarse al trabajo que mejor prefiera, principio que encuentra su respaldo en el artículo 5º de nuestra Constitución. La igualdad en el trabajo, el tercero de los principios mencionados, está mas encaminado a que se comprenda la calidad de ser trabajador, idea suficiente para que a una persona se le tenga la misma consideración por el hecho de guardar una condición laboral igual a la de los demás. El último de los principios señalados se encamina a la tranquilidad que pueda tener el trabajador de no ser desplazado en su trabajo.

Es de mencionarse que de no existir principios como los señalados, la situación se prestaría para que los patones cometieran abusos.

1.3. Trabajo.

Desde tiempos inmemorables, cuando el hombre hizo su aparición en el mundo, requirió satisfacer sus necesidades mas elementales ,se puso a pensar y al mismo tiempo actuó, buscando la mejor manera de obtener comida, vestido, un lugar para vivir, convivir con sus semejantes y en si resolver una serie de problemas que le aquejaban, entre todos el mas importante, permanecer para no extinguirse, siendo primero un

nómada y posteriormente al descubrir actividades como la agricultura, la ganadería, la pesca y otras mas, se convirtió en sedentario y gracias a su inteligencia combinada con esfuerzo logró dirigir su existencia desde entonces hasta nuestros días.

La evolución humana va exigiendo que la convivencia entre los hombres se vaya regulando, debido a que primero fué de forma no escrita, con el paso del tiempo vierte toda su racionalidad en documentos y logra compilar su pretensión de armonía social en ellos.

Siguiendo adelante con nuestra investigación ahora nos corresponde tratar otro concepto y al mismo tiempo citaremos algunas definiciones procurando de esa manera acercarnos mas a la comprensión del tema sujeto a la presente investigación, dicho concepto es el de trabajo.

Para el Diccionario Jurídico Mexicano, trabajo se conceptualiza así : “ El origen etimológico de la palabra es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín trabis, en una traba para los individuos por que siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir laborar, relativo a labranza.” (7)

7 SCIEFELY, Alberto. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Tercera Edición. Porrúa. México. 1991. págs. 2541-2542.

El Diccionario Básico Espasa establece que trabajo es : “ Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.”(8)

El Diccionario Enciclopédico Danae señala que trabajo es : “El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola.” (9)

Al contemplar las tres definiciones mencionadas, consideramos que son incompletas, toda vez que la primera de ellas solo abarca la etimología, la segunda hace mención a la producción de la riqueza sin tomar en cuenta que el trabajo es mas que eso, la tercer definición hace notar las palabras sustracción y transformación ideas mas acordes con la industria.

El Diccionario de Derecho enuncia que trabajo es “Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”(10)

Para nuestro criterio la definición adolece de un aspecto que pensamos

8 Diccionario Jurídico Espasa. Tomo IV. Cuarta Edición. Espasa. España. 1983. pág. 4659.

9 Diccionario Enciclopédico Danae. Vol. 18 Danae. España. 1977.

10 DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho. Vigésimoprimer Edición. Porrúa. México. 1995. pág. 481.

importante, ya que por algo el hombre trabaja, debe existir un motivo que provoque la actividad del hombre y el concepto no lo señala.

El Diccionario Enciclopédico Larousse nos dice que trabajo es : “Esfuerzo, actividad, trabajo manual, intelectual, ocupación retribuida.” (11)

La definición citada apesar de ser pequeña aborda aspectos importantes, uno de ellos es la retribución y los otros dos son los trabajos intelectual y fisico.

Néstor de Buen nos dice que : “ Todos tenemos una idea aproximada de lo que es trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso.”(12)

El autor es preciso al señalar que todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo, puesto que no hay conceptos perfectos debido a que estos al igual que el hombre, están en constante evolución. Nosotros pensamos que es necesario considerar quien desarrolla esa actividad para que de esa manera el concepto sea mas claro.

11 GARCIA PELAYO, Ramón y Gros. Diccionario Enciclopédico Larousse. Tomo 3. Sexta Edición. Larousse. México. 1993. pág. 882.

12 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo I. Octava Edición. Porrúa. México. 1991. pág. 13.

Después de abordar algunos pensamientos nosotros decimos que trabajo es aquella actividad intelectual o material desarrollada por el hombre, la cual tiene como fin obtener una retribución económica y como resultado de ella una mejor forma de vida.

1.4. Trabajador.

El concepto de trabajador lo consideramos de suma importancia para la presente investigación, debido a que nuestro tema principal tiene una indelible relación con este, ya que de no existir trabajadores no habría necesidad de tratar el tema de salario mínimo, toda vez que sería igualmente inexistente. A continuación citaremos pensamientos de algunos autores conocedores de la materia, con los cuales nos acercamos un-poco mas a la comprensión de lo que es trabajador.

El Diccionario de Derecho Usual expresa que trabajador es : La persona que presta su actividad o energías a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial, que reglamenta la prestación de sus servicios.”(13)

13 CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. Arayú. Argentina. 1954. pág'727.

De acuerdo a lo vertido en la definición pensamos que esta carece de claridad, por que si bien es cierto que señala el concepto persona, no se especifica correctamente si es fisica o moral, de igual forma apreciamos que la palabra subordinación no es tomada en cuenta, palabra que a nuestro pensar es igualmente importante y necesaria en una relación trabajador patrón.

La Enciclopedia Jurídica Básica enuncia que trabajador “ Es quien voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona fisica o jurídica llamada empleador o empresario.” (14)

El concepto nos da a entender que es necesaria en la relación trabajador patrón la libre determinación del primero, a efecto de que brinde su esfuerzo fisico o mental a cambio de una remuneración.

El Doctor Néstor de Buen establece un razonamiento sobre el concepto trabajador contenido en la ley del trabajo de 1931 el cual a la letra dice: “ Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.”(15)

14 Enciclopedia Jurídica Básica. Volúmen IV. Civitas. México. 1995. pág. 6585.

15 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 467.

Prosiguiendo el Doctor Néstor de Buen menciona que no es claro el concepto en cuanto a que la ley de 1931 se refería a la palabra persona sin hacer una correcta distinción debido a que existen personas físicas y personas morales, razonamiento que nosotros compartimos con el pensador.

La Ley Federal del Trabajo vigente señala en su artículo 8º que “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Nosotros pensamos que la definición legal a pesar de ser compacta es clara, toda vez que contiene elementos que la hacen entendible, como el referente a la distinción de la persona que presta su servicio y la que lo recibe, asimismo la personalización del trabajo y al la subordinación de quien se encuentra en el calidad de trabajador para con el patrón.

1.5. Patrón.

Prosiguiendo con el presente trabajo ahora abordaremos el concepto de patrón, el cual a nuestro juicio es una de las partes principales en la relación laboral. Para el Diccionario de la Lengua Española patrón es : “La persona que emplea obreros.”(16)

16 Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1972. pág. 554.

A nuestra manera de pensar la definición es insuficiente ya que solamente está dirigida al ramo industrial, debido a que cita a la persona que emplea obreros, sin tomar en cuenta que un patrón puede emplear a otras personas las cuales no se encuentran incluidas en la presente definición.

Sánchez Alvarado expresa que patrón :“Es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”(17)

El maestro Baltasar Cavazos en su obra 40 Lecciones de Derecho Laboral hace alusión a la calidad de patrón y retoma el siguiente amparo directo número

142/54, promovido por Victoria Hernández y el cual a la letra dice: “El trabajador no tiene obligación de conocer las calidades jurídicas de la persona de su patrón, bastándose únicamente con que se le identifique para que pueda ser demandado.”(18)

El artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo señala que patrón “ Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

17 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas. México. 1989. pág. 84.

18 CAVAZOS FLORES. Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1992. pág. 80.

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

El maestro Juan Soto Cebón expresa de la definición legal que: “El término patrón se ha utilizado como equivalente a empleadores, usado por la O.I.T. o empresario, pero tal equivalencia no es aceptable por que semánticamente contiene un error técnico.

Si nos atenemos a lo que la disposición legal establece en su segunda parte, allí se observa que la esencia de la figura llamada patrón radica en la posibilidad de utilizar los servicios del trabajador, como reza la disposición legal transcrita, de manera que se hace patente lo errático de sus términos ya que utilización solo puede entenderse como el beneficio que se recibe de los servicios del trabajador ahora bien puesto que el patrón es un representante de la empresa, aunque se trate esta de persona física o jurídica, los servicios son utilizados propiamente no por el patrón sino por la institución que éste representa, es decir la empresa”.(19)

En base a lo transcrito nosotros diremos que es cierto el hecho de que el patrón obtiene un beneficio cuando hay personas que trabajan para él y al mismo tiempo esos trabajadores también se benefician ya que no desarrollan su actividad de manera gratuita.

19 SOTO CEBRON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992. pág. 96.

1.6. Relación de Trabajo.

Continuando con nuestro estudio ahora nos ocuparemos en el trato de un concepto mas el cual pensamos merece, al igual que los anteriores, un análisis.

El Diccionario para Juristas nos dice que la relación de trabajo es “ La que existe por el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación independientemente de que exista o no un contrato de trabajo”.(20)

En el pensamiento transcrito encontramos un aspecto de importancia, el cual se refiere a la diferenciación del contrato de trabajo con la relación laboral; El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo nos aclara la distinción entre un concepto y otro , ya que la relación de trabajo existe de manera autónoma al motivo que le de origen, toda vez que es suficiente con que haya una prestación de trabajo personal y subordinado de una persona, a ésta se le debe retribuir con el pago de un salario.

En el contrato de trabajo el trabajador se obliga a prestar de manera personal y subordinada su fuerza de trabajo, así como su inteligencia a otra, la cual puede ser física o moral, mediante el pago de un salario, aunque algunos pensadores confunden los dos conceptos fusionándolos en uno.

20 PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario Para Juristas. May. México. 1981. págs. 1165-1166.

La diferencia es obvia al establecerse en el artículo de referencia la obligación, ésta marca la diferencia entre ambos.

El Diccionario Jurídico Mexicano expresa que relación de trabajo “ Es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que le haya motivado a la vinculación laboral “. (21)

Mario de la Cueva nos dice que la relación de trabajo “ Es la 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 dio origen , en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”. (22)

Al contemplar la definición, pensamos que es mas completa, debido a que hace alusión a la relación entre trabajador y patrón, al trabajo prestado de manera subordinada, a las relaciones individuales y colectivas de trabajo y por último a la

21 Diccionario Jurídico Mexicano. P. Z. Tercera Edición. Porrúa México. 1989. pág. 2769.

22 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México. 1975. pág. 187.

la legislación que protege con su manto al trabajador y obliga al patrón a comprometerse y respetar los derechos de los trabajadores, para que de esa manera exista armonía laboral.

Roberto Báez Martínez nos dice que la relación de trabajo “ Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen”.(23)

Al observar el presente concepto, pensamos que debió haberse abordado mas específicamente el concepto de persona, por que como es bien sabido existen personas físicas y personas morales

El artículo 20 de la Ley Federal Del Trabajo expresa que “ Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

23 BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1994. pág. 33.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

De acuerdo a la disposición legal es suficiente con que se preste el trabajo personal subordinado para que nazca la relación laboral. También diremos que existirá relación laboral sin que sea necesario un contrato de trabajo, tal y como queda establecido en el precepto.

Apreciamos que la relación de trabajo está conformada de los siguientes elementos:

A). Los Sujetos. Para que exista una relación de trabajo es imprescindible la participación de un trabajador y por otro lado de un patrón.

B). La prestación personal de un servicio. Situación entendida, toda vez que los trabajos se prestarán siempre de manera personal y no por conducto de quien no sea el trabajador.

C). La Subordinación. La cual se refiere a que el trabajador debe someterse, laboralmente hablando, a las órdenes que el patrón le dé, con el objeto de que se cumpla el fin para el cual fue contratado y cabe recordar que nunca obedecerá aquellas que estén fuera del mismo.

D). La Remuneración. Situación entendida ya que si una persona presta su trabajo lo justo es que a cambio de él se le pague

1.7. Condiciones de Trabajo.

El presente concepto nos aportará una visión tendiente a comprender los derechos de los trabajadores y a su vez nos recordará que los patrones tienen responsabilidades dentro de la relación laboral

Héctor Santos Azuela nos señala que las condiciones de trabajo “ Son el conjunto de obligaciones y derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo”.(24)

Nosotros consideramos que los derechos y las obligaciones de trabajadores y patrones están correctamente establecidas en la ley de la materia , de esa manera una y otra parte cumplirán con lo que les corresponda.

Miguel Borrel Navarro señala que las condiciones de trabajo “ Son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal

24 SANTOS AZUELA, Héctor Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994. pág. 249.

subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones”.(25)

Francisco Ramirez Fonseca nos dice que las condiciones de trabajo son “ El cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio”.(26)

A la lectura de los conceptos consideramos que las relaciones de trabajo involucran reciprocidad entre las partes en lo concerniente a derechos y obligaciones.

Mario de la Cueva nos conceptualiza a las condiciones de trabajo y al respecto de ellas nos dice “ Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.(27)

Nosotros apreciamos que la definición contempla aspectos de gran importancia, uno de ellos es el legal, toda vez que se hace referencia a las normas que se encargarán de regular los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de patrones, de igual forma se menciona el cuidado a la vida ya que este es el valor mas grande que puede

25 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México. 1992. pág. 23.

26 RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1985. pág. 23.

27 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág.366.

tener un ser humano, también se hace referencia a la salud, sin la cual un trabajador no podría desempeñar su labor de manera correcta.

Es de señalarse que existen aspectos como el salario, la jornada de trabajo, el periodo vacacional, el aguinaldo, término del contrato, entre todos los que configuran las condiciones de trabajo.

Por nuestra parte diremos que las condiciones de trabajo son aquellos derechos y obligaciones, resultado de una relación laboral, los cuales se dan en un ambiente de reciprocidad entre trabajador y patrón, tendientes a la conservación de la vida, de la salud y con el fin de que el trabajador tenga un mejor nivel de vida tanto en su centro de trabajo así como fuera de él.

1.8. Jornada de Trabajo.

Prosiguiendo con nuestro trabajo, ahora trataremos un concepto mas, el cual, a nuestra manera de pensar define gran parte de la armonía en una relación de trabajo, debido a que la situación laboral estable entre trabajador y patrón depende del correcto respeto a la jornada de trabajo.

Euquerio Guerrero nos dice que la jornada de trabajo es “ El lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente para que el

patrón utilice su fuerza de trabajo, intelectual o material".(28)

Es de mencionarse que la jornada de trabajo comienza a partir de el momento en el que trabajador está a disposición del patrón para laborar, de igual forma cabe recordar que si esta situación no se formaliza por escrito, aún así la relación existe tal y como se establece en el artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

También consideramos de importancia señalar que la jornada de trabajo no solo es el tiempo comprendido horas hombre, ya que de ser así se estaría incurriendo en una violación a los derechos de los trabajadores . Se nos ocurre pensar que sucedería si un trabajador sufriera un accidente mientras se traslada a su centro de trabajo, lo mas seguro es que perdería el derecho a seguir laborando en dicho lugar, pero afortunadamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 474 prevé esta situación ya que menciona y en especial en su segundo párrafo que los accidentes ocurridos al trabajador durante el traslado de su domicilio al centro de trabajo donde labore y a la inversa, son considerados accidentes de trabajo, por tal razón juzgamos importante mencionar que la jornada de trabajo no solo consiste en el tiempo durante el cual el trabajador presta tiempo efectivo en trabajo.

28 GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima Edición. Porrúa. México. 1990. pág. 123.

Eusebio Ramos manifiesta que la jornada de trabajo es “ El tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, sin que exceda dicha jornada del máximo legal de ocho horas durante los seis días de la semana por una de descanso cuando menos”.(29)

Baltasar Cavazos Flores señala que la jornada de trabajo es “El tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón”.(30)

No debemos olvidar que el tiempo durante el cual el trabajador presta su servicio no es solamente el que labora en su centro de trabajo.

Por nuestra parte nosotros estimamos adecuado dar una correcta interpretación al precepto legal y considerar a la vez todos aquellos que estén correlacionados con el mismo y en base a lo dicho nosotros nos adherimos al artículo 58 de la Ley Federal Del Trabajo, el cual a la letra dice: “ Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. La Legislación Laboral en sus artículos 60 y 61 reconoce tres tipos de jornada de trabajo:

29 RAMOS. Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. 1968. pág. 52.

30 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. Segunda Edición. Trillas. México. 1992. págs. 83-85.

A). La Diurna. misma que cuenta con una duración máxima de ocho horas, las cuales podrán ser trabajadas entre las seis y las veinte horas.

B). La Nocturna. Este tipo de jornada reduce su límite de tiempo a solo siete horas, las cuales a su vez podrán ser cubiertas entre las veinte y las seis horas.

C). La Mixta. Esta comprenderá una duración máxima de siete horas y media y a su vez consta de periodos tanto de la diurna como de la nocturna, existe la condición de que el periodo nocturno debe ser menor a tres horas y media, porque de lo contrario se considerará como jornada nocturna.

1.9. Salario.

Siguiendo adelante con nuestra investigación, ahora nos ocuparemos de un concepto mas, mismo que a nuestra forma de ver es de suma importancia, toda vez que viene siendo el resultado de una relación de trabajo ya que materializa la retribución al esfuerzo del trabajador.

Comenzando, diremos que la palabra salario proviene del latin *salarium* y ésta a su vez de *sal*, debido a que en la costumbre antigua se daba una cantidad fija de *sal* a los sirvientes domésticos como pago.

El Diccionario Enciclopédico Larousse define al salario como “La retribución de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato”.(31)

Es de mencionarse que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 26 señala algo en relación de el contrato y a la letra dice: “La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

Se entiende a la lectura del precepto que, no es necesaria la existencia de un contrato elaborado por escrito para que un trabajador haga valer sus derechos, la obligación de cumplir con esa formalidad es de el patrón.

Por su parte Mario de la Cueva nos dice que 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”.(32)

El concepto citado coincide con la definición legal de salario, citada en el

31 GARCIA, Ramón. Diccionario Enciclopédico Larousse. Ob. cit. pág.77.

32 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 297.

artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo y por otro lado con el artículo 123 Constitucional, debido a que en éste último se hace referencia a que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”, aspecto de gran soporte para el derecho del trabajo.

Para Ramón Bayod y Serrat se entiende por salario “La remuneración en dinero o en especie que persigue el trabajador por cuenta o bajo dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida, como contraprestación directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con el obtiene”.(33)

La definición es clara, debido que aborda tanto al trabajador independiente así como al que no lo es , aunque para nuestra apreciación era suficiente con que se señalara solamente al trabajador, asimismo se incluyen algunas de las modalidades bajo las cuales puede ser prestado el trabajo, mismas que consideramos importantes

Nosotros consideramos que el precepto legal a pesar de ser compacto es igualmente entendible y a su vez nos proporciona la idea correcta de lo que necesitamos saber.

33 BAYOD SERRAT, Ramón. Diccionario Laboral. Ob. cit. pág. 449.

El precepto 82 de la Legislación Laboral nos dice que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

1.9.1. Salario Mínimo.

Prosiguiendo con nuestra investigación ahora iremos un poco mas allá de lo que es el salario y nos introduciremos al análisis del salario mínimo ya que ambos conceptos no significan lo mismo.

Mario de la Cueva nos dice que salario mínimo es “La retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios y trabajos especiales”.(34)

De la definición, nosotros apreciamos que el autor retoma una distinción legal de salario mínimo, misma que podemos observar en los artículos 91, 92 y 93 de la Ley Federal del Trabajo, tales preceptos se refieren al salario mínimo general, es de mencionarse que este salario es para los trabajadores no calificados, no especializados, de la misma forma diremos que el salario mínimo profesional será para aquellos trabajadores que desarrollen actividades especializadas, asimismo es de señalarse que los

34 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. pág. 314.

citados salarios se regirán de acuerdo a varias áreas geográficas, las cuales serán el campo de aplicación del mismo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado A, fracción VI, segundo párrafo nos dice que “ Los salarios mínimos deben ser suficientes 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”.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo en su artículo 90 plasmó el pensamiento constitucional, es de mencionarse que aunque nuestra ley suprema y la Ley Federal del Trabajo señalen niveles materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia, incluyendo a la educación de los hijos, la realidad es otra, toda vez que la situación económica de un país, de una región o de una entidad federativa es desfavorable, esta puede ser causa determinante para que patrones se aprovechen de esta situación da como consecuencia de ello ofrezcan salarios injustos e inhumanos, a su vez los trabajadores tendrán que acceder a ellos, debido a la necesidad imperante de proporcionar por lo menos comida a su familia, dejando en segundo término a los niveles sociales, culturales y de educación a los que legalmente tienen derecho.

Continuando con nuestra investigación, nosotros juzgamos de importancia citar las normas protectoras del salario, las cuales se encuentran consagradas en la Ley Federal del Trabajo y que a su vez pueden hacer valer quienes perciben salario mínimo:

- A). La libre disposición del salario. (artículo 108).
- B). El pago del salario en efectivo y además en moneda nacional. (artículo 101).
- C). El derecho a percibir su salario, ya que es irrenunciable, así como su forma de cobro. (artículo 99).
- D). La obligatoriedad del patrón a pagar el salario al trabajador en el lugar de trabajo. (artículo 108).
- E) El salario debe pagarse en el día laborable convenido entre el trabajador y el patrón una vez terminado su trabajo o durante el mismo. (artículo 109).
- F). La prohibición de el patrón para retener el salario por concepto de multas, compensaciones o descuentos.

El artículo 110 de la Legislación Laboral nos dice que puede haber descuentos en el salario del trabajador en los casos siguientes:

1. Si existen deudas con el patrón serán exigibles al trabajador hasta por un mes de salario, si la cantidad es rebasada no será posible.

2. Los descuentos diarios, si así sucediera, no serán mayores al treinta por ciento del excedente del salario mínimo. Hay relación de éste punto con el artículo 111, el cual destaca que las deudas de un trabajador para con el patrón no serán motivo generador de intereses.

3. El pago de rentas o abonos al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

4. El pago de cuotas para cooperativas y cajas de ahorro.

5. El pago de pensiones alimenticias.

1.10. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Ahora bien, prosiguiendo con nuestra investigación, nosotros pensamos que es imprescindible referirnos a quien es responsable en la determinación de los salarios mínimos en México y diremos que el artículo 123, apartado A , de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción VI, último párrafo, establezca que “ 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”.

Como podemos apreciar este organismo es responsable de disponer la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en el país, mismos que deben señalarse anualmente y pueden ser revisados en cualquier momento cuando hay motivos económicos suficientes para la modificación.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos esta conformada por un Presidente, quien es nombrado por el Presidente de la República; Un consejo de representantes, cabe hacer mención que el presidente de este es el de la Comisión Nacional; Dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los que solamente tendrán voz informativa y un número no menor de cinco ni mayor de quince representantes de trabajadores sindicalizados y de patronos, los que serán designados por periodos de cuatro años. El consejo de representantes debe quedar integrado a mas tardar el primero de julio de cada año.

Las Comisiones Consultivas serán designadas por el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y de igual forma establecerá las bases para su organización y funcionamiento; Se formarán por un Presidente y un número igual de trabajadores y de patronos, no menor de tres ni mayor de cinco, con un Secretario Técnico y a su vez con Asesores Técnicos y especialistas que considere necesarios.

La función de las Comisiones Consultivas será la de practicar investigaciones

solicitará a su vez informes y opiniones de las organizaciones obreras patronales, también emitirá las recomendaciones que estime pertinentes.

CAPITULO II

HISTORIA DEL SALARIO.

Prosiguiendo con nuestra investigación, ahora nos ocuparemos de abordar el panorama histórico de nuestro tema sujeto a estudio ya que como se sabe, conocer el pasado de las cosas es entender su presente, asimismo es importante decir que la historia cuando es bien entendida se convierte en herramienta útil para no cometer los errores del pasado.

2.1. En Europa.

En el presente capítulo citaremos de una manera breve lugares geográficamente importantes para dar una idea de la situación laboral en la antigüedad y comenzando nos referiremos a Mesopotamia, en la cual existían pequeñas aldeas dedicadas a la agricultura, aunada a los grupos de pescadores, era una economía primitiva, las tierras son fecundas y el hombre de manera artificial implantó su sistema de irrigación. Su régimen agrario nos indica que la tierra estaba dividida ya que los sacerdotes se reservaban una cuarta parte de las tierras y cedían al poder político una parte de la renta de sus dominios; La otra parte de tierras se repartía entre campos de subsistencia mismos que los sacerdotes explotaban a través del empleado del templo y campos de

campos de labor que se arrendaban a colonos, estos a su vez los subarrendaban. Parece ser que la subsistencia estaba asegurada al día solamente ; fue una economía débil y primitiva por que en momentos difíciles como en guerras, inundaciones, sequías, no estaban preparados.

Existía un intercambio entre productos del campo y la pesca, por que se podían vender para el consumo de la propia aldea. asimismo la industria era precaria, ejemplo de ello es la destinada a la creación de ladrillos, minería, la cual se presume que estaba organizada por régimen de esclavitud, la rama textil era un tanto precaria también, la cual como todo, al paso del tiempo iría evolucionando.

En cuanto a la organización social esta se dividía en hombres libres y esclavos, las fuentes de la esclavitud eran la guerra, insolvencia de deudores y la venta o abandono por los padres. La esclavitud en Mesopotamia siempre tuvo un carácter humano y no se trato al esclavo de forma cruel. El esclavo no tenia facilidad para obtener su libertad, sin embargo la conseguia a un precio muy alto. La adopción de un esclavo por parte de un ciudadano libre le proporcionaba la libertad, los niños que eran vendidos como esclavos se liberaban a los tres años, la esclava concubina así como sus hijos quedaban en libertad al morir el señor. Aquí la esclavitud no es un régimen infamante, ni permanente.

Como puede apreciarse, no existía una garantía en cuanto al trabajo y por ende deducimos que no es lógico hablar de salarios.

Citando a Egipto diremos que cuando extranjeros lo invadían, atraídos por la fertilidad del Nilo, si llegaban a ser capturados, de inmediato los trasladaban para construir pirámides y templos. El régimen de las tierras se sabe que existía en propiedad del faraón (tierra real) y otra tierra de los templos, cedida por el rey y regentada por los sacerdotes, personas muy respetadas en esa civilización. Con el paso del tiempo la tierra real se convirtió en tierra señorial, estableciéndose un régimen parecido al feudal, no se sabe si existió tierra libre, lo mas probable es que no se permitió.

La situación del trabajador estaba dividida por dos grupos, los de la servidumbre y los de la propiedad personal de los señores.

La esclavitud no fue un aspecto constante ya que no implicaba la pérdida de todo derecho, por el contrario existió la emancipación, esta era una manera de obtener libertad, de igual forma se respetaba la tolerancia en la huida, ambas eran formas de terminar con la esclavitud. Aquí es innecesario hablar de salario por cuestiones obvias.

Ahora, refiriéndonos a la civilización Griega, diremos que contaba con una incipiente agricultura y ganadería, por estas razones busca el comercio a través de la ruta marítima y funda prósperas colonias a lo largo de todo el mediterráneo, su principal actividad fue el comercio. Por lo poco que se ha descubierto de esta civilización y en base a unas tablillas de cerámica encontradas que se han logrado descifrar en parte, se dice que el hombre libre trabajaba.

El palacio era el centro de la vida política, económica y social ; Los grandes señores tenían siervos para labrar los campos y cuidar sus ganados. Las tablillas mencionadas anteriormente expresan que la especialización de los oficios era muy avanzada, había por ejemplo fabricantes de arcos, diademas, marmitas, panaderos hiladores, parecen describirse todos ellos como esclavos, pero también los había libres, pequeños artesanos, pudiendo trabajar y ser remunerados por un señor. Existían escribas, cantores, heraldos, sacerdotes, adivinos, etc.

El esclavo se ocupaba exclusivamente del trabajo ya que los griegos estaban entregados a la literatura, al arte, a la filosofía y a la guerra, existían dos tipos de esclavos, los públicos y los privados. Se dice que Grecia al conquistar otros países mas ricos que ella procuró que las ciudades mas importantes contaran con grupos de esclavos públicos para que trabajaran en talleres o actividades diversas, como ejemplo de ello podemos citar a los que trabajaban la lana, en la fabricación de ánforas, etc., es de mencionarse que el estado acaparó las industrias mas productivas.

Existe un dato importante en relación a la esclavitud en Grecia, porque en ese lugar el esclavo raramente era rural, ya que estaban mas destinados a trabajos industriales y domésticos, disfrutaron de una situación parecida a la del hombre libre incluida la percepción de remuneración y con ella la formación de peculios,(bienes) que podían ser utilizados para la compra de su libertad.

En Europa y concretamente en los lugares señalados no existió en forma una percepción de salario ya que si bien es cierto, los esclavos que pretendían obtener su libertad eran remunerados, pero solo para ese efecto. No se tenía una idea, primero de derecho del trabajo y como consecuencia hablar de salarios es referirnos a un juicio que consideramos demasiado lejano para ese tiempo.

2.1.1. La Esclavitud.

En las diferentes etapas históricas del hombre, al igual que en la actualidad han existido dos extremos en cuanto a su relación con los demás; quienes son fuertes y los débiles, los que poseen y quienes no tienen nada, los que trabajan y no son remunerados de acuerdo a su esfuerzo, aquellos que no trabajan y explotan a los demás, diferencias que incluso, en nuestros días siguen existiendo, prueba de ello es la relación obrero patronal que impera en estos momentos al interior de nuestro país, por que de alguna forma el escenario sigue siendo el mismo y con un control de la clase obrera, la que a su vez se encuentra regulada y sometida de una manera mas inteligente a comparación del pasado.

Al igual que algunos estudiosos de la historia humana, consideramos que la esclavitud comienza con el nacimiento de la propiedad privada y al disolverse la organización social conocida con el nombre de sociedad primitiva toda vez que en este periodo de la humanidad no conocían de problemas laborales debido a que al constituirse

varias familias en clanes o en tribus fue con el fin de protegerse, en este momento nacen las primeras formas de trabajo colectivo, las cuales buscaban un beneficio general, a esta organización de hombres no les importaba la propiedad privada, cabe hacer mención que eran nómadas. Cuando el sistema de esclavitud surge en Grecia y Roma se despoja al hombre trabajador de su calidad de persona, reduciéndolo a la calidad de cosa, incluso algo más denigrante, se le llegó a comparar con una bestia.

Es importante destacar que existían diferencias marcadas entre los esclavos por que unos eran rurales y otros urbanos, había esclavos públicos y privados, los públicos pertenecían a lo que hoy llamamos el Estado (a una persona jurídica) por ejemplo a un municipio o *collegium*, también es de recordar que los esclavos de Grecia y de Roma en su mayoría eran propiedad privada.

El amo no estaba obligado para con el esclavo en brindar una contraprestación, los deberes jurídicos del primero para con el segundo eran inexistentes, no se tomaba en cuenta el consentimiento del esclavo para desempeñar el trabajo, a este respecto es de mencionarse que existía la característica de ajenidad, esta consistía en que el trabajo de esclavo así como los frutos del mismo correspondían al dueño, por que el esclavo formaba parte de su patrimonio.

El trabajo del esclavo era un trabajo forzado, el amo disponía del tiempo, vida y persona del esclavo, ya que se consideraba que carecía de voluntad.

Cuando se habla de esclavitud, el pensamiento nos remonta a la idea de encontrar una diferencia entre hombres, referida a personas libres y otra a los que están impedidos de serlo, pero antes de explicarla, consideramos de importancia señalar que la palabra persona proviene de (personae), nombre dado a una máscara que utilizaban los actores romanos con el objeto de dar amplitud a su voz, queriendo dar a entender el papel que un individuo representaba en la sociedad.

Roma estaba constituida por clases sociales, la primera de ellas era la de los ciudadanos personas libres y la cual a su vez se constituía por patricios y plebeyos. Los patricios eran los descendientes de las primeras familias que se establecieron en roma.

Los plebeyos eran aquellas familias que llegaron con posterioridad a las de los patricios; a su vez la plebe se dividía en :

- I). Rústica. Conformada por pequeños propietarios del campo.
- II). Urbana. Dedicada a las actividades artesanales y comerciales.

Por nuestra parte diremos que los ciudadanos gozaban de todos los derechos existentes en roma, como ejemplo de ello citaremos que podían contraer matrimonio civil, adquirir y transmitir la propiedad, derecho a transmitir su sucesión por testamento y a ser herederos, votaban en los comicios, podían ejercer funciones religiosas, etc.

Existía otra clasificación en Roma, la de los ingenuos y libertos. Los primeros eran aquellos que nacían libres y nunca fueron esclavos. Los libertos. Era aquellos que fueron liberados de una esclavitud legal, contándose desde entonces entre las personas libres.

En base a lo señalado diremos que el dueño del esclavo es también de sus bienes, tiene poder de vida y de muerte sobre su el mismo, por lo tanto puede castigarlo, venderlo o abandonarlo, todo lo que el esclavo adquiere pertenece al dueño por que no puede tener nada en propiedad, no tenía personalidad por que se le consideraba una cosa, tampoco tenía derechos políticos, no podía casarse civilmente.

2. 1. 2. Los Arrendamientos Romanos

La sociedad esclavista en Roma establece formas de trabajo no forzadas, las cuales eran prestadas de manera libre por que cabe recordar que en Roma desde que nació, siempre hubo trabajadores libres quienes efectuaban sus tareas en su propio taller por cuenta ajena o eran contratados a jornal y aquellos patrones que necesitaban de su trabajo los contrataban a efecto de que laboraran en sus talleres, a este respecto diremos que existió en roma una variedad de arrendamientos y para comenzar señalaremos que la Locación o Locatio Conductio, en la actualidad locación o arrendamiento, era un contrato consensual por el cual una de las partes (locator locador, arrendador) coloca en manos de otra (conductor, locatario, arrendatario), ya una cosa, un trabajo o servicios,

mediando una cierta finalidad y a cambio de un precio (merces) fijado y determinado por las partes. *Locare* significa colocar, esto es, confiar o entregar algo a una persona. En seguida señalaremos los mas destacados :

1. *Locatio conductio rei* (Locación de cosa). En este caso el locador cede al conductor el uso de una cosa (inmueble rústico, casa, esclavo u otra cosa mueble cualquiera), obligándose el conductor a pagar un precio por dicho uso de la cosa.

Las obligaciones del locador (arrendador) eran entre otras : Entregar la cosa arrendada al locatario para que pueda usarla y disfrutarla; responder por los vicios ocultos que pueda tener la cosa, hacer las reparaciones necesarias de la cosa si se encuentra imposibilitada en su uso y disfrute, ya fuera por culpa o fuerza mayor.

Las obligaciones del locatario (arrendatario) eran : Pagar el alquiler por la cosa arrendada , El locatario debe usar la cosa conforme a la naturaleza y destino de la misma, según lo convenido en el contrato y por último debe entregar la cosa locada a la conclusión del contrato.

2. *Locatio conductio operis*. (Locación de obra). El conductor se compromete a la realización de una determinada obra, por ejemplo hacer una estatua, obligándose el locador a pagar un precio por la obra. Se dice que el conductor trabajaba con hombres libres, libertos o esclavos a su servicio.

En esta figura el locador paga el precio y el conductor es quien realiza una obra, entregando un trabajo ya terminado, por ejemplo construir una habitación o una casa, reparar cosas, transportar personas, etc.

Aquí el locador debe proporcionar la materia de la obra a realizar por el conductor, por ejemplo si se conviene con un joyero (conductor) para que haga unos anillos de oro, se le debe proporcionar la materia. El conductor que recibe el material con el que debe trabajar responde por impericia o falta de aptitudes para realizar su obra; el conductor deja de ser responsable desde el momento en el cual el locador aprueba la obra, al verificar su buena ejecución.

3. *Locatio conductio operarum*. (Locación de servicios). En este supuesto el locador arrienda sus servicios (así, trabajo doméstico) a cambio de una remuneración que debía pagar el conductor.

Esta figura, la cual no fue tomada como figura independiente en los textos romanos por una razón muy obvia, ya que esta actividad en el mundo antiguo fue cubierta en casi su totalidad por esclavos y libertos, el trabajo de hombres libres pagados por otro era muy limitado de esta figura surgiría al paso del tiempo lo que en la actualidad conocemos como contrato de trabajo.

La *locatio conductio* de un esclavo es una locación de cosa, dentro de esta

figura podía darse una variante, y es locar determinados servicios del esclavo, esta podía ser una modalidad para otorgar la manumisión ; Por otro lado, en el caso de un hombre libre que coloca sus servicios, es el locador, siendo el conductor quien aprovecha de ellos y debe retribuirlo. Su obligación principal es pagarle un *salarium*. En Roma nunca existió una protección social en caso de despido.

Existían junto a la *locatio conductio operis* y a la *locatio conductio operarum* una serie de labores, a las cuales en la actualidad conocemos como libres, tales eran las de los abogados, institutrices, entre otras; mismas que por la dignidad que tenían estaban fuera del marco de los contratos.

Hay otro detalle importante al respecto de estas actividades ya que las retribuciones no eran consideradas como *salarium* (salario), sino como *honorarium* (honorario).

En estos casos nos encontramos ante un trabajo jurídicamente libre, porque presupone la voluntad de quien lo ejecutó y de su condición de persona, también tiene la característica de ser por cuenta ajena en la locación de servicios.

Como podemos observar en base a lo señalado, existe una contraprestación que no es de manera generalizada, ya que solamente los hombres libres contaban con ese privilegio.

2. 1. 3. El Régimen de Servidumbre.

Cuando el poder político del imperio romano cae junto con sus gobernantes provinciales, se da paso a una nueva etapa en la historia de la humanidad, dicho periodo es conocido como Edad Media, se dice que la transición la encontramos en la última manifestación esclavista de la civilización romana, debido a varios factores como : la crisis de autoridad que se vivió debido a las invasiones de los pueblos bárbaros, por lo tanto se perdió el control para que se hiciera obedecer políticamente el imperio romano, disminuye el ejército, se dan enfrentamientos entre ricos y pobres ciudadanos y campesinos, rebeliones de esclavos.

Los señoríos territoriales, poderes que eran secundarios durante el imperio, ahora se presentan como núcleos primitivos de poder, culminando en régimen feudal, éste es la expresión política del pluralismo y del aislamiento de poblaciones escasas a las que la inseguridad obliga a contraerse en núcleos mal comunicados entre si, carentes de medios institucionales y fuerza para dominar espacios relativamente amplios.

La alta edad media se caracteriza por la inseguridad personal y patrimonial, la anarquía y el terror generalizados, la ocupación de territorios por nuevos moradores, creando por lo tanto sus propias reglas políticas de convivencia frente a posibles olas de emigración o contra los mismos nativos sojuzgados a los que se impone un nuevo

sistema de distribución de la tierra, lugares en los que por periodos muy cortos consiguen pacificación en algunas provincias del imperio.

El cultivador de la tierra está vinculado al señor, bien por una situación de servidumbre ya sea por que el campesino proviene de anteriores generaciones de esclavos mantenidos en esta condición o manumitidos o de antiguos hombres libres los cuales cedían su tierra al señor feudal y al mismo tiempo le eran devueltas para trabajarlas como feudos convirtiéndose desde ese momento en sus vasallos, todo esto a cambio de protección que ofrece y garantiza el señor feudal frente al exterior, como consecuencia de éste acto se da nacimiento a un lazo de fidelidad entre los dos, la señalada donación es irrevocable toda vez que las tierras dadas en el feudo son transmitidas a los herederos.

El siervo estaba obligado a entregar su trabajo sin remuneración ni contraprestación. Con la eliminación de la esclavitud el esclavo quien tenía anteriormente una condición de cosa en esta nueva etapa adopta la condición de siervo y persona, se eleva su condición social, perjudicando a su vez a los campesinos y pequeños propietarios, quienes ven reducida su condición a siervos. Como resultado de esta situación el siervo se ve obligado a cultivar la tierra del señor a cambio de subsistencia.

La condición del siervo es hereditaria, podía determinarse por nacimiento situación parecida a la existente con anterioridad en la esclavitud, aunado a la herencia

existieron cargas feudales, ambos convertían en forzoso el carácter de cultivador, también es de mencionarse que el siervo tenía prohibido dejar de trabajar o hacerlo para quien no fuera su dueño, como se aprecia el siervo tenía falta de libertad para desarrollar su trabajo toda vez que lo efectuaba de manera forzosa, era considerado un cultivador por cuenta propia obligado al pago de renta y no un trabajador por cuenta ajena, remunerado por su trabajo, pero también podía obtener su libertad por medio de la manumisión. Es importante señalar que el feudalismo fue un tipo de organización destinada para atender a un ejército de caballería.

En este periodo el único trabajo productivo era el de el siervo, osea la agricultura así como la industria rudimentaria, gracias a su trabajo se obtenían bienes y servicios necesarios para que subsistiera económicamente la comunidad.

El señor feudal adquiría la propiedad de los frutos, parte de los cuales iban al siervo en forma de remuneración. Si el siervo era propietario de los frutos, parte de los mismos llegaban a manos del señor en reconocimiento de su dominio inminente, como se puede ver de una u otra forma el señor feudal obtenía beneficio.

De acuerdo con lo manifestado podemos señalar que la sociedad feudal se caracterizó por :

a). La adscripción del siervo a la tierra. No puede ser desposeído de ella pero tampoco puede abandonarla.

- b). Establecimiento de un lazo de fidelidad entre el vasallo y el señor, a cambio de la protección de este último para con el vasallo.
- c). La condición de siervo es hereditaria, solo se podía hacer libre por manumisión.
- d). El siervo queda sometido a la jurisdicción del señor feudal y contrae la obligación de formar parte en el ejército cuando fuere requerido.
- e). Realiza trabajo forzoso productivo para beneficio de su señor y obteniendo poco para su persona.
- f). Era considerado cultivador por cuenta propia, obligado al pago de renta.

2. 1. 4. El Trabajo en la Ciudad.

La ciudad se dedicó a la producción especializada de bienes y servicios mismos que intercambiaba por alimentos, fue el centro de intercambio y debido a razones obvias, en la ciudad no era posible producir los alimentos para subsistir ,el campo era explotado a beneficio de la ciudad. El trabajo se origina en régimen de libertad, el morador de la ciudad, con excepción del esclavo o siervo personal o de servicio a la casa, normalmente de raza o religión diferente, capturado o comprado, es libre, toda vez que no se encuentra ligado a otras personas por razones de esclavitud o servidumbre. Si bien es cierto que cede su trabajo a otra persona lo hace en completa libertad, trabaja por cuenta ajena, el fruto no le pertenece, estos entran en patrimonio de la persona cesionaria.; La cesión de frutos o de trabajo a otro, se efectúa en virtud de un contrato (en virtud de

una decisión libre del trabajador), esta cesión opera a cambio de una remuneración, esto es, a cambio de la obligación del cesionario para entregar al trabajador cedente bienes o símbolos de valor de los mismos, aquí estamos en presencia de un contrato de trabajo, se establece la ajénidad de la propiedad de los frutos en un régimen de trabajo libre. En esta etapa, encontramos un contrato de trabajo y remuneración que no era salario como lo conocemos en la actualidad.

2. 1. 5. El Régimen Gremial.

El trabajo libre y por cuenta ajena que se hizo presente en la ciudad medieval da vida a un tipo de organización muy especial, la cual recibe el nombre de gremio; este es una corporación conformada de trabajadores por cuenta propia los cuales se dedicaban a un mismo oficio y a empresarios y trabajadores por cuenta ajena libres.

Se dice que los primeros gremios estuvieron conformados por comerciantes y que mas adelante los empresarios harían acto de presencia quienes se agruparían en gremios independientes.

Existieron dos tipos de gremios uno de ellos fue el Italiano y el otro Francés El primero estableció dos categorías en cuanto a sus integrantes, el maestro y por otro lado el oficial ; el segundo tipo de gremio fue mas completo por que lo conformaban el maestro, el oficial y por último el aprendiz.

El maestro es el empleador y comerciante por que el taller es la tienda en la que se venden los productos elaborados. El oficial es quien tiene un nivel menor que el maestro y celebra con este un contrato de trabajo y quien con muchos problemas podía ascender a la calidad de maestro; Por último el aprendiz es quien se encuentra ubicado al final, este es discípulo del maestro, las distintas ordenanzas establecieron la edad de doce a catorce años para ingreso a talleres.

Ahora bien, refiriéndonos a las relaciones de prestación de servicios que se dieron entre empresarios y trabajadores, ambos como parte del gremio, diremos que el control de los gremios queda en manos de los maestros.

La relación empresario trabajador gira alrededor de un contrato de trabajo por medio de la cual el primero paga al segundo en metal o en especie por su trabajo realizado.

En los talleres artesanales había aprendices y oficiales quienes prestaban un trabajo auténticamente libre, dependiente, productivo y por cuenta ajena.

Los gremios determinaban la producción y venta de sus mercancías, a su vez buscaban evitar el acaparamiento de las materias primas, procurando siempre elevar la calidad en lo producido. Los problemas que se dieron al interno del gremio en si como su característica cerrada provocaron que al paso del tiempo se extinguiera. No

olvidemos que el gremio nace con un carácter familiar, mismo que se perdería al paso del tiempo.

Los gremios fijaban sus salarios de manera unilateral, controlaban la mano de obra, garantizando así la obediencia de los asalariados, (oficiales y aprendices) : también regulaban la jornada de trabajo, los descansos, las festividades y la asistencia social.

De lo señalado con anterioridad diremos que el gremio reviste aspectos como:

A). La obligatoriedad. esta se refiere a que si no pertenecía a un gremio la persona, no tenía la posibilidad de ejercer su profesión.

B). La Horizontalidad. Significa que solamente los patronos pertenecían al gremio, los oficiales y aprendices solo tenían la promesa o la esperanza de ingresar algún día, cuando cumplieran con los requisitos casi imposibles, pero necesarios.

C). Normatividad. Quiere decir que se reglamentaba la profesión en su aspecto humano, material y técnico.

D). Espiritualidad. Estaban basados en la idea de lealtad y confianza recíprocas.

E). Religiosidad. Se evocan bajo la protección de un santo patrono.

F). Previsión. Se establece un sistema de socorros mutuos.

2.2. En México.

Señalaremos de manera breve que en el imperio Azteca al igual que en las civilizaciones Romana y Griega existió la esclavitud, solamente que de manera mas humana, ya que el esclavo podía procrearse, tener esposa, formar su patrimonio a sus posibilidades de ahorro. A su vez las causas que provocaban la esclavitud eran por ejemplo : Quien robaba, se convertia en esclavo del perjudicado y su reincidencia se castigaba con la orca o el sacrificio, la traición se castigaba con esclavitud también de sus parientes, por deudas el acreedor tenía derecho sobre su deudor en caso de insolvencia y de fallecer éste el acreedor podía disponer de mujer hijo o esclavo y también por ociosidad, el haragán o necesitado mientras no demostrara que podía sobrevivir por si mismo pasaba a revestir la categoría de esclavo no perdía su condición jurídica existian dos clases sociales importantes en el imperio azteca, una conformada por los nobles y otra por los macehuales, la primera disponía de la dirección del trabajo y la segunda lo ejecutaba.

Aquí no hubo explotación del hombre por el hombre, ejemplo de ello es el trabajo de los prisioneros de guerra éste no llegó a ser objeto de explotación, se dice que el trabajo libre era remunerado.

La llegada de los españoles a México, trajo consigo una serie de situaciones y una de ellas fue la deshumanización y violencia con la que actuaron para con los

naturales, el saqueo de sus bienes y la explotación de sus tierras, no olvidemos que la gente venida de España era indeseable, toda vez que al gobierno de ese país le daba igual, regresaran o no por que eran un desperdicio social, hombres sustraídos de las cárceles, de las tabernas, prostibulos, quienes los únicos pensamientos que podían tener eran codicia, gula, embriaguez perfidia, hipocresía y afán de enriquecerse a costa del prójimo. Cabe hacer una reflexión a las constantes acusaciones hechas en contra de los naturales en relación a sus sacrificios, podemos decir que los naturales asesinados en un año por españoles fue mayor a las ofrendas hechas a los dioses.

Como podemos ver en México existía una idea de lo que conocemos en la actualidad como salario, situación que los conquistadores destruyeron, imponiendo sus propias reglas como pueblo dominante.

2. 2. 1. La Colonia.

En la presente etapa de nuestro país se crean las Leyes de Indias por España se dice que estas se encontraban destinadas a proteger a los naturales de América, en especial a los antiguos imperios de México Perú, estas con el objeto de poner fin a la exagerada explotación a que eran sometidos por parte de los encomenderos. Al inicio de este periodo existía antagonismo entre los conquistadores y los misioneros ya que los primeros estaban interesados por la riqueza de México, en especial por su oro, los segundos tratando de influir el cristianismo a toda costa.

Se dice que con las Leyes de Indias se obtenía un logro importante para los naturales, ya que contenían aspectos de relevancia, tal y como lo señala Néstor de Buen y de entre los mas importantes para nuestra investigación destacan :

“ La idea de la reducción de las horas de trabajo; la jornada de ocho horas; los descansos semanales; el pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encontramos en la 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 los 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, bestimento ni otro género de cosa que lo valga aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar, ni por que la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos mas tiempo del referido, por ninguna vía ; la protección al 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 y fraudes; la tendencia a fijar el salario...de que se paguen 30 cacaos al día como salario a los indios macehuales, la orden dictada por el Conde de Monterrey para que se cubra un real de plata, salario por día, un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores de minas, fijándolo

en real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortilla de maíz cocido que se llama pozole". (35)

Entre otros de los beneficios para los naturales también se abodó la protección a la mujer en cinta, así como contra labores insalubres y peligrosas higiene en las casas de trabajadores, atención médica obligatoria y descanso pagado por enfermedad y otras mas las cuales no estudiaremos por ser materia de otro tema de tesis.

Se dice que estas Leyes reconocían a los naturales la calidad de seres humanos, aunque en lo social y político no tuvieron igualdad de derechos frente a los españoles, pero laboralmente también ya existían buenos principios los que eran adelantados para esa época.

A pesar de su gran profundidad y de ser pensamientos demasiado avanzados para su tiempo, dichas leyes de Indias todo el tiempo fueron evadidas y como comentario cabe decir que los talleres parecían cárceles y seguía existiendo el deshumanizado maltrato, por ejemplo el hombre casado solo podía ver a su familia el día domingo. Con el paso del tiempo las Leyes de Indias quedarían rezagadas y muchos años después su pensamiento profundo sería nuevamente retomado, en ese tiempo de su creación a pesar de la buena intención de los reyes católicos no se aplicaron.

(35) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. 1991. Op. cit. págs. 284-286.

“ Genaro V. Vázquez atribuye el escaso cumplimiento de las Leyes de Indias a las razones siguientes : falta de sanciones suficientemente intimidatorias en las mismas leyes: ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para investigar sus violaciones; ignorancia de la ley en las provincias mas distantes; pretender que las leyes elaboradas en la península fueran a tener aplicación efectiva en la Nueva España

Las Leyes de Indias constituían derecho vigente, mas no positivo, entendida la posibilidad como un hecho que estriba en la observancia de cualquier precepto, vigente o no vigente. Lo anterior, sumado a la falta de coercibilidad de esta legislación, propició inicialmente la esclavitud de los indios, en grado menor y posteriormente la de los negros, africanos, en gran escala”. (36)

Es de mencionarse que en la colonia la libertad de trabajo era atribuible solo a los españoles que hubieran nacido en la península ibérica, por lo tanto la libertad de trabajo para los demás incluyendo mestizos, criollos y naturales no era posible en la Nueva España y en especial en el campo .

En relación a los gremios se dice que su sistema fue distinto al europeo, por que las corporaciones en Europa gozaban de autonomía, regulaban las relaciones de

36 DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, México, 1991. pág. 25.

trabajo de los compañeros y aprendices, valían por ellas mismas. En la Nueva España las ordenanzas y la organización de gremios fueron características de un gobierno absolutista para mejor control de la actividad de los hombres.

En Europa las corporaciones fueron instrumento de libertad, ejemplo de ello fueron Italia, Alemania y Francia países en donde las corporaciones regulaban la cantidad y calidad de mercancías, también regulaban los salarios así como la disciplina en los talleres. En la Nueva España el sistema de los gremios restringió la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Los gremios terminaron su existencia en la época colonial y aunque algunas ordenanzas del siglo XVIII se referían a la libertad de trabajo, las cortes les dieron muerte.

2. 2 .2. México Independiente.

A los primeros años de lo que se conoce como el periodo de México independiente se cita la ley del ocho de junio de 1813 se permitió a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer las fábricas y oficios que estimaran conveniente sin que fuera necesaria licencia o ingreso a algún gremio.

Asimismo el decreto de Apatzingán expedido por el congreso del Anahuac a sugerencia de José María Morelos y Pavón con un profundo sentido liberal y humano

declaró en su artículo 38 que “ Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”. (37).

El párrafo 12 del documento conocido como Los Sentimientos de la Nación Mexicana, presentado por José María Morelos y Pavón al congreso del anahuac, reunido en la ciudad de Chilpancingo en 1813 expresa que “ Como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte se aumente el jornal, al pobre que mejore sus costumbres, aleja la ignorancia, la rapiña y el hurto.” (38)

A pesar de los buenos pensamientos vertidos por Morelos se siguió aplicando la misma arbitrariedad para con los naturales en México, nada cambió.

2. 2. 3. El México de las Constituciones.

Continuando con nuestra investigación señalaremos que de 1821 a 1856, los constantes desordenes y cambios en el gobierno provocaron que se hiciera caso omiso al derecho del trabajo.

37 Ibidem. pág 25

38 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 288.

Para 1823 existían“ jornadas de trabajo de 18 horas laborales y salarios de dos reales y medio, mujeres y niños un real semanalmente. Para 1854 los obreros recibían salarios de tres reales diarios con la misma jornada de trabajo de 18 excesivas horas, es de señalarse que en 31 años el salario aumentó 6 centavos, situación denigrante e inhumana”. (39)

La constitución de 1824, del 4 de octubre, en la que nuestro país queda constituido como una república representativa, popular, federal, tristemente no contiene disposición alguna que haya quedado como antecedente de derechos laborales, en virtud de que en ese instante el ordenamiento político y social del país eran imprescindibles.

La Constitución del 29 de diciembre de 1836, también no contenía derechos laborales. Por su parte la Constitución de 1857 en su artículo 5º expresaba que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”. (40)

Maximiliano de Habsburgo en fecha 10 de abril de 1865 suscribe el estatuto

39 Ibidem. pág. 290.

40 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. pág. 294.

provisional del imperio y en sus artículos 69 y 70 prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno de igual forma que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó también que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores. En fecha 1 de noviembre de 1865 Maximiliano expidió lo que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, en esta queda expresamente plasmado que los campesinos tienen libertad para separarse en cualquier momento de la finca a la que prestan sus servicios, la jornada de trabajo seguía siendo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, jornada nada humanitaria, de igual forma contenía el pago de salario en efectivo, se estableció la reglamentación de las deudas de los campesinos, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas que contaran con veinte o mas familias, inspección del trabajo etc. El problema es que al igual que en el pasado nunca se aplicaron como se debió y la situación siguió siendo la misma.

Para 1870, última etapa de don Benito Juárez se crea el primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, este contó con dos capítulos referentes al servicio doméstico y al servicio por jornal, dejando en desamparo a los trabajadores y protegiendo al patrón toda vez que podía despedir al trabajador sin problema o responsabilidad alguna, no existía la indemnización para el trabajador.

Cabe mencionar que la legislación penal de ese tiempo castigaba con arresto y multa a quienes formaran tumulto, motín o emplearan violencia física o moral con la

intención de que subieran o bajaran los salarios o jornales de los operarios, de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Para el año de 1906, en el mes de junio se suscita en el estado de Sonora la Huelga de Cananea, la cual se dirigía por trabajadores, acontecimiento surgido de la inconformidad de los mismos a la inhumana explotación, descontento con el porfirismo los trabajadores pedían solamente una mejora a los salarios y trato igual con los trabajadores extranjeros, ya que los trabajadores norteamericanos contaban con privilegios, lamentablemente esta huelga culminó en violencia y lo peor de todo, intervención de las fuerzas norteamericanas para terminar con el movimiento, este acontecimiento fue un golpe para el derecho del trabajo mexicano. Se dice que esta huelga dio cuerpo al establecimiento de la jornada de ocho horas, al principio de la igualdad de salario y derecho de preferencia de los mexicanos.

El 1º de junio de 1906 el partido liberal del cual su presidente era Ricardo Flores Magón, propone en un manifiesto mejoras a los campesinos y obreros, y se enfatiza la necesidad de crear las bases para una legislación del trabajo, entre lo más importante de las propuestas tenemos que :

“ a). En las empresas predominara en mayoría la cantidad de trabajadores mexicanos, así como igualdad de salarios para nacionales y extranjeros.

b). Prohibición de trabajo a menores de 14 años.

- c). Jornada máxima de 8 horas.
- d). Descanso obligatorio.
- e). Fijación de salarios mínimos.
- f). Pago de salario en efectivo.
- g). Pago semanal.
- h). Prohibición de las tiendas de raya.
- j). Anulación de deudas campesinas.
- k). Indemnización por causas de accidentes de trabajo.
- l). Higiene y seguridad en fábricas y talleres.
- m). Habitaciones higiénicas para trabajadores.
- n). Prohibición de descuentos y multas a los trabajadores". (41)

El 7 de enero de 1907 se da otro acontecimiento de huelga en el estado de Veracruz, concretamente en Orizaba, conocida como la huelga de Río Blanco, producto de inconformidad en lo laboral por parte de los trabajadores concluyendo en muerte para muchos de ellos, este movimiento así como el de Cananea provocó que mas adelante, en la etapa revolucionaria se terminara con las tiendas de raya, las cuales eran un malestar social de siempre.

A partir de 1914 cuando el General Huerta abandona el poder, los jefes de

41 DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho Del Trabajo. Ob. Cit. pág. 37.

tropas constitucionalistas se dan a la tarea de iniciar la creación del derecho del trabajo. Se reduce la jornada de trabajo a 9 horas, se declara el descanso semanal así como la prohibición en la reducción de los salarios. El 15 de septiembre se publica en el Estado de San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos y poco a poco se extiende el movimiento obrero en los demás estados del país, es decir se libera al trabajador de antiguas imposiciones.

Ahora bien refiriéndonos a la Constitución de 1917, diremos que en esta se plasman los derechos mínimos que debe tener el hombre trabajador al cual dignifica como persona.

Se crean dos artículos fundamentales en nuestra Constitución, mismos que reivindican a los integrantes de la sociedad mas desvalidos y necesitados de la protección legal, dichos artículos son el 123, el cual nos encargaremos de analizar en el siguiente capítulo y el 27 este último solamente lo mencionamos ya que es motivo de otra tesis.

Con el reconocimiento de derechos elementales que se encuentran inmersos en estos preceptos México pasa a una nueva etapa y a su vez da un ejemplo al mundo de ese avance tan trascendental en las materias agraria y laboral, este paso tan grande rompe el yugo que sujetaba a la fuerza de trabajo en nuestro país.

Prosiguiendo con nuestra investigación, de manera breve, señalaremos algunos antecedentes que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En fecha quince de noviembre de 1928, la Secretaría de Gobernación presenta a una asamblea obrero patronal un proyecto denominado Código Federal del Trabajo, elaborado por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, José Manuel Puig Casauranc,, este es el primer proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para el año de 1929 el entonces presidente de nuestro país, Emilio Portes Gil presenta un proyecto de Código Federal del Trabajo ante el Congreso de la Unión, se dice que esta idea no fue discutida por las Cámaras y al mismo tiempo no se acepto por parte del movimiento obrero, debido a que contenía ideas como la de Sindicalización única.

Un tercer proyecto es presentado por la Secretaría de Industria, por parte de su titular el licenciado Arón Sáenz, la mencionada idea fue redactada y defendida ante el Consejo de Ministros por el abogado Eduardo Suarez.

Para el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, elabora un nuevo proyecto al cual denomina Ley Federal del Trabajo, este, después de sufrir modificaciones es aprobado y se promulga el 18 de agosto de 1931. Esta Ley contempló Comisiones Especiales del Salario Mínimo y el procedimiento para fijarlo ; el sistema

establecido para la fijación de los Salarios mínimos, se dice que tuvo poca eficacia en la práctica por lo que fue modificado a nivel Constitucional en el año de 1962. Se introduce el término Zona Económica, se suprimen las Comisiones Municipales, se establecen los salarios mínimos profesionales y para los trabajadores del campo ya que antes de la reforma como es bien sabido, los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales integradas de manera tripartita (por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno) y sometidos a la aprobación de una Comisión Nacional, integrada de la misma forma.

Antes de la reforma Constitucional de 1962, el procedimiento para fijar el salario mínimo era de la siguiente forma:

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje el día 1° de noviembre de años pares, convocará a patrones y obreros de cada municipio para que designen a sus representantes en la Comisión respectiva, la que se reunirá el día 20 del mismo mes y estará obligada a comunicar su instalación a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje estudiará la situación económica de la región donde se tratará de fijar el tipo del salario mínimo. Es importante señalar que las Comisiones Especiales del Salario Mínimo estarán subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado que corresponda.

Dentro de los aspectos mas importantes de la ley Federal del Trabajo de 1931 tenemos que en sus capítulos IV, denominado del Salario y V, Titulado del Salario Mínimo, de su artículo 84 al 100 señala situaciones como las de : para trabajo igual corresponde salario igual, la no distinción de trabajadores por se edad, sexo o nacionalidad ; la fijación del plazo para el pago del salario; el pago se efectuaría en el lugar de trabajo; pago del salario en dinero; la prohibición al patrón de retener el salario por concepto de multas ; el pago de horas extras ; el pago de días de descanso obligatorios así como el de vacaciones ; el salario no deberá ser sujeto de embargo o descuento.

El Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo de 1931, titulado “De las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y del procedimiento para fijarlo”, establece del artículo 414 al 428 la regulación del mismo.

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

3. 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su Título Sexto “ Del Trabajo y de la Previsión Social”, comprende al artículo 123 el cual, a su vez contiene fracciones relacionadas con el salario mínimo, y de las que señalaremos enseguida las ideas mas importantes.

Es muy cierto que la gente trabajadora genera los cambios en las civilizaciones, porque gracias a ella, como en otros tiempos, un pequeño sector social se beneficia, a costa del trabajo de gran parte de los integrantes de la sociedad, también es cierto que se logran a su vez avances, pero benefician a unos cuantos, como respuesta a este desequilibrio, los trabajadores, clase social mas débil y desprotegida, por medio de organización y lucha, va obteniendo paso a paso, logros importantes que trascienden hasta quedar consumados y reconocidos por el derecho, ejemplo de ello es el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, consideramos que es la consolidación de toda una serie de esfuerzos, los cuales tuvieron nacimiento desde que los mexicanos se vieron y sintieron sometidos, primero por extraños y después, tristemente por sus propios hermanos.

José Dávalos expresa que “ La Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las Constituciones del mundo, afirman los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores.

Es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Este orgullo nacional ha llevado a varios autores a manifestar que los derechos sociales aprobados en Querétaro, dieron contenido al tratado de paz de Versalles de 25 de junio de 1919, a la Declaración rusa de 16 de enero de 1918 y a su Constitución de julio de ese mismo año, así como a la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919”. (42)

Dentro de los artículos mas destacados de la Constitución de 1917 tenemos al 123, aprobado el 23 de enero de ese mismo año, el cual quedó plasmado en el Título

42 DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991. pág. 46.

Sexto, denominado Del Trabajo y de la Previsión Social. México pasa a ser el primer país del mundo que eleva a rango constitucional a las garantías sociales; deja establecida la protección para obreros, jornaleros, artesanos, destacó el contrato de trabajo, estableció de igual forma las bases para la contratación de trabajadores en forma individual, colectiva, así como para el contrato ley, la sindicalización así como la huelga. Es toda una serie de elementos encargados de contrarrestar el descontento social de la clase desposeída y de la misma manera pretendió con su contenido frenar los antiguos abusos de los patrones para con los trabajadores.

El artículo 123 Constitucional, aprobado en 1917, establece aspectos importantes como la jornada de trabajo de 8 horas, la jornada nocturna de 7 horas, protección a las mujeres y en especial a las embarazadas, a los menores de 16 años, Asimismo, se protegió a los mayores de 12 años y menores de 16 con jornada de trabajo de 6 horas máximo, se señaló que por cada seis días de trabajo debe existir uno de descanso, se prohíben las antiguas distinciones y consideraciones que se tenían para con los extranjeros, etc.

El expresidente de México, Miguel de la Madrid Hurtado en su obra Estudios de Derecho Constitucional, especifica que “ El artículo 123 Constitucional resultó un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora, estas pueden catalogarse en seis grandes grupos :

- a). Garantías tutelares del trabajador individual, sin distinción de sexo, edad o nacionalidad reglas directas de prestación del servicio ;
- b). Garantías tutelares del trabajo de las mujeres y de los menores;
- c). Garantías tutelares del trabajador sindicalizado;
- d) Garantías tutelares sobre jurisdicción laboral;
- e) Garantías relacionadas con la previsión social;
- f) Garantías sobre la integración del trabajador en la empresa". (43)

Por su parte Jorge Carpizo declara en relación al artículo 123 Constitucional que " La importancia de este artículo está en que rompió el mito del derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse libremente, sin consideración a la nobleza del trabajo y a la dignidad del hombre, la esencia del artículo estriba en la idea de la libertad, ya no solo libertad frente al estado sino libertad frente a la economía. Nuestro artículo, como Minerva, nació rompiendo la cabeza de un Dios : la omnipotente economía abrió cauce a una nueva idea de estructura económica, donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que este lleve una vida que le permita participar de los bienes culturales y las nuevas generaciones tengan igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le de al hombre su lugar en la escala social.

43 DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. Tercera Edición. Porrúa. México. 1986. pág. 113.

Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a las grandes clases tropas sociales que han sufrido, justicia para hacer hombre libres y **únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos**". (44)

José Dávalos nos dice del artículo 123 Constitucional : " Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, ya que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza contractual; son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación". (45)

Estimamos de importancia citar cual fue el texto, y las fracciones mas importantes del artículo 123 Constitucional aprobados por el Constituyente de Querétaro y diremos cuales de ellas destacan para nuestro estudio :

Artículo 123. " El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin

44 CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Séptima Edición. Porrúa, México. 1986. pág. 105.

45 DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa, México. 1991. pág. 61.

contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.”

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

El constituyente de Querétaro no pasó por alto la idea de suficiencia económica, que debía y debe existir en todo trabajador para vivir mejor.

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

Este principio nace a raíz de los atropellos y explotación existentes antes de la Constitución de 1917 para con algunos trabajadores por parte de los patrones, la fracción hace desaparecer la discriminación de los trabajadores y la anulación de privilegios para otros.

Fracción VIII. “ El salario mínimo quedará exceptuado de embargo

embargo, compensación o descuento ”.

La mencionada fracción reafirma la protección a la retribución del trabajador

Fracción IX. “ La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que se formarán en cada estado ”.

Se ordena la determinación del salario, avance trascendental, ya que nace la seguridad mínima para proteger el pago establecido del mismo.

Fracción 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 ”.

El pago efectuado con circulante provoca mayor seguridad y respeto al esfuerzo del trabajador, cabe recordar las tiendas de raya, lugares en donde se le pagaba y endeudaba al trabajador con mercancía.

El artículo 123 Constitucional ha sufrido una serie de reformas, de las cuales nosotros citaremos las que se relacionan con el tema en estudio, y diremos para

comenzar, que la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 6 de septiembre de 1929, modifica el preámbulo del artículo 123 Constitucional federalizándose la Legislación laboral, toda vez que anteriormente cada estado tenía la suya, y ahora con la reforma se sujeta a una amplitud mayor la materia laboral.

En fecha seis de diciembre de 1960, el artículo 123 Constitucional sufre una reforma importante ya que se incorpora al señalado precepto a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los gobiernos del Distrito Federal y Territorios, el texto original del citado artículo pasa a ser el apartado " A " mismo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, a todo contrato de trabajo. El apartado " B " se refiere a los empleados del Gobierno.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962 a la fracción VI establece los salarios mínimos generales y los profesionales, Los primeros habrían de regir en áreas geográficas determinadas, y los segundos, en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 23 de diciembre de 1986, referente a la fracción VI del artículo 123 en su apartado " A", se suprimen las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, y se unifica el salario mínimo general para trabajadores urbanos y trabajadores del campo ; establece los salarios

mínimos por zonas geográficas, y encarga solo a una Comisión Nacional su fijación.

Hoy en día la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula al salario en su artículo 123 de la siguiente manera:

Artículo 123. “ 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. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo” :

Fracción VI. “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales . Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

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

El Licenciado Juan B. Clímént Beltrán señala que: “ Las realidades sociales y económicas y la doctrina jurídica han puesto de relieve que el concepto de salario mínimo es doble; uno, es el salario mínimo vital que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de las industrias, y otro, es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada”. (46)

Consideramos que la distinción legal es acertada, toda vez que el salario mínimo general puede ser correctamente diferenciado del salario mínimo profesional situación que al mismo tiempo implica un trato diferente a cada uno de ellos.

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

46 DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo. I. Porrúa. México. 1994. pág 356.

Esta fracción reafirma la aspiración del Constituyente, en relación a que no debe haber distinciones ni preferencias por parte del patrón para con los trabajadores.

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

La fracción transcrita reitera la protección al salario, el que de la manera mas amplia debe ser pagado de forma íntegra, aunque es importante señalar que existen situaciones contempladas, entre las que destaca el descuento por concepto de pensión alimenticia decretada por un Juez de lo Familiar.

Fracción 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".

La Ley es clara cuando señala que no debe haber sustitución al pago en moneda ya que sería en detrimento del salario del trabajador, por cubrirse de manera contraria a la establecida.

Fracción XI. "Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento mas de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá

exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas, los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos”

Este es uno de los casos en los que el salario del trabajador es incrementado por haber laborado mas tiempo del legalmente establecido en su jornada normal de trabajo, de esa manera la Ley Federal del Trabajo protege el salario y restringe al mismo tiempo al patrón para que no pretenda hacer trabajar mas tiempo del señalado en ella.

Prosiguiendo con el estudio del artículo 123 Constitucional su Fracción XXVII establece que : “Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato;

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

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

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

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

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

Las fracciones en mención ponen de manifiesto que el trabajador no debe ser objeto de abusos por parte del patrón, por que este debe sujetarse a sus obligaciones de pago y sin condicionar al trabajador; al mismo tiempo se reafirmó la negativa de regresar a los tiempos de las tiendas de raya.

3. 2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 lleva en su contenido el espíritu humano de los legisladores de 1917, toda vez que pretende regular las relaciones entre trabajadores y patrones, esta a su vez intenta encontrar la forma de lograr un mejor nivel de vida para los primeros.

Se dice que la Ley Federal del Trabajo de fecha primero de mayo de 1970, no tuvo modificaciones de fondo y se hace énfasis a la reforma Constitucional de 1962, principalmente en los artículos 555, fracción III, 556, fracción III, y 560, fracción III, referentes a los miembros de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mismos que no deben pertenecer al estado eclesiástico y el artículo 562, fracción II, relacionado a la Dirección Técnica, la cual deberá conocer de la situación económica del país.

La ley Federal del Trabajo de 1970 contempló aspectos que consideramos de importancia y los cuales en seguida citaremos :

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

Artículo 5º. “ Las disposiciones de esta ley, son de orden público, por lo que no producirán efecto legal, ni impedirá 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 Federal de Conciliación y arbitraje”.

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

Fracción XI. “ Un salario menor que el que se pague a otro trabajador 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 ”.

El precepto en las fracciones en mención reiteran tanto la preocupación del Constituyente de 1917 así como intención de la ley Federal del Trabajo de 1931, para proteger a toda costa el salario del trabajador ,

De acuerdo a las fracciones transcritas, el trabajador tiene derecho de percibir el salario devengado ; La junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la autoridad competente para corregir el salario que no esté bien remunerado, asimismo sanciona al patrón que no cumple con proporcionar a sus trabajadores el salario establecido en la Legislación Laboral ; La idea de la fracción X se reafirma con el artículo 107 de la Ley

Federal del Trabajo que dice : “ Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”; El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo apoya la fracción XI, al establecer que : “ A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. dicho pensamiento es igualmente plasmado en el artículo 3º, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo vigente, éste expresa : “ No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social ”. De lo transcrito es de señalarse que la discriminación, así como el favoritismo inclinado hacia algún trabajador está descartado por la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo vigente menciona : “ Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados . . . cualquiera que sea la forma o denominación que se le de ”.

Del precepto transcrito destacamos que el derecho a percibir el salario es una situación irrenunciable, a este respecto es de mencionarse que la Constitución en su artículo 123, fracción XVII, pone de manifiesto que “ serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato : a) . . . h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores ”.El trabajador está respaldado por el pensamiento mencionado, La acción que tiene para impugnar esta

situación es imprescriptible. Continuando con el presente trabajo diremos que la ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 69 que “ por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro ”.

El derecho a no trabajar un séptimo día y a percibir el salario del mismo , como laborado, es resultado de toda una vida de lucha la cual se vio recompensada en el precepto transcrito.

El artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo señala : “ Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado ”.

El artículo en mención establece que el trabajador cuenta con el beneficio de una gratificación anual, situación no contemplada en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo señala que Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, solamente enunciaremos este dato ya que el tema será abordado en el siguiente capítulo.

La Ley Federal del Trabajo vigente contempla otras situaciones relacionadas con el salario mínimo como las de el pago de vacaciones, contempladas en días pagados como si los hubiera trabajado ; otra es la de el derecho que tienen los trabajadores a una prima no menor al 25 % de sobre los salarios que le correspondan durante el periodo vacacional ; el aguinaldo que anualmente debe percibir el trabajador, quince días por lo menos, y los que no tengan un año su respectiva parte proporcional ; los plazos de una semana y de quince días, los primeros para aquellos trabajadores que desempeñen un trabajo material y los segundos para quienes desempeñen un trabajo intelectual.

3. 3. Jurisprudencia.

Como es bien sabido, la jurisprudencia subsana las omisiones de la ley, debido a que el derecho es sinónimo de evolución continua.

Ahora bien, continuando con nuestra investigación, señalaremos algunas de los criterios jurisprudenciales relacionadas con el salario mínimo, emitidos por la Suprema Corte de Justicia de La Nación y a su vez son de utilidad para nuestro trabajo.

A) Criterios al Pago inferior del salario mínimo.

“ Salario Mínimo cuando no puede disminuirse. El salario mínimo no puede

ser disminuido por el hecho de que el trabajador que contrató por jornada legal, no haya desempeñado el trabajo durante las ocho horas de la jornada”.(47)

Amparo directo 744/63. Lavandería Domínguez, S. A. 12 de julio de 1965.
Unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Tanto trabajador como patrón deben cumplir cada uno con su labor, el primero hacer lo que se comprometió al momento de ser contratado y el segundo vigilar de que así sea, sin violar la integridad del pago del salario.

“ El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato. El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador”.(48)

Como es bien sabido, cuando el patrón incumple con su deber, el trabajador puede hacer efectivo su derecho de ser justamente remunerado, acudiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

47 Sexta Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo C II. Quinta parte. Página 55

48 Séptima Epoca. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 157-162 Quinta parte. pág. 49.

Amparo directo 2836/81. Lidia Reina García Flores. 6 de enero de 1982. 5 votos.
Ponente: Juan Moisés Calleja García.

“ Salarios devengados y no cubiertos al trabajador. Deben cubrirse con los incrementos respectivos aun cuando el actor percibiera un salario menor al mínimo general. Cuando la parte patronal al contestar la demanda indica que hubo aumento en los salarios, los cuales incluso fueron autorizados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos Generales y Profesionales, aunque un trabajador perciba un salario menor al mínimo general no significa que no se le beneficie con tal aumento, ya que si se concedió para la remuneración que se estima mínima, con mayor razón debía aplicarse para aquel que no percibía siquiera tal suma”. (49)

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. Amparo directo 728/89.
Humberto Jesús Guzmán López. 10 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente:
José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria. Julieta María Elena Aguas Carrasco.

La jurisprudencia es clara, al reconocer el beneficio del aumento del salario del trabajador, situación que proporciona al trabajador un estado un estado de seguridad en relación a su percepción económica .

49 Octava Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo V segunda parte-I. pág. 457.

“ Salario diario no acreditado. Cuando se acreditó la relación de trabajo y la procedencia de la acción, mas no el salario manifiesto por el trabajo, deberá tomarse como base para el pago de las prestaciones reclamadas, el salario mínimo vigente en la zona de prestación de servicios”.(50)

Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito . Amparo directo 2/93.
Pedro Peralta Ayala. 27 de enero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel. Mandujano Gordillo. Secretaria Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Como es bien sabido al trabajador no se le debe pagar un salario inferior al mínimo, toda vez que entre algunas de las consecuencias mas relevantes a la desobediencia de esta disposición legal encontramos a la nulidad y en su caso a la rescisión de contrato, el fraude al salario .

B). Tesis que señalan la falta de pago del Salario mínimo .

“ Rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario mínimo.
Carga de la prueba. Aun cuando por regla general corresponde al trabajador la carga

50 Octava Epoca. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XI-
Abril. pág. 313.

de probar la causa de rescisión que hace valer, cuando ésta consiste en la falta de pago del salario mínimo, es a la parte demandada a quien toca la obligación procesal de acreditar que hizo dicho pago, pues tal omisión implica una falta de probidad". (51)

Segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 1042/81. Fernando García. 30 de julio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoca.

" Rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario mínimo. Carga de la prueba. Aunque por regla general corresponde al trabajador probar la causa de rescisión que hace valer en el supuesto de que esta causal se refiere a la falta de pago del salario mínimo, toca a la demandada, esto es a la patronal, la obligación procesal de acreditar que efectuó dicho pago, ya que la omisión del mismo implica una falta de probidad". (52)

Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. Amparo directo 68/81. Filiberto Jiménez Pérez. 10 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa.

51 Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 151-156 Sexta Parte. pág. 171.

52 Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 175-180 Sexta Parte. Séptima Época. Pág. 191.

“ Rescisión de la relación laboral por falta de pago del salario mínimo. Carga de la prueba. Es verdad que por regla general corresponde al trabajador la carga de probar la causa de rescisión que haga valer cuando es negada por el patrón; sin embargo, tratándose de la falta de pago del salario mínimo, cuando se entabla controversia es a la parte demandada a quien toca la obligación procesal de acreditar que hizo dicho pago conforme al artículo 784, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, pues tal omisión implica una falta de probidad”. (53)

Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. Amparo directo 51/89. Guillermo Méndez Arreola. 30 de mayo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Homero Ruiz Velázquez. Secretario: Jorge Ferrara Villalobos.

C). Tesis que señalan al Salario Mínimo y jornada inferior a la legal .

“ Salario mínimo. Obligación de pagarlo por jornada inferior a la máxima legal, salvo pacto en contrario. Esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio que si bien es cierto que debe pagarse el salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que resulta lícito pactar un salario menor cuando la duración de la jornada es muy inferior a la máxima; pero si en el juicio correspondiente el patrón manifiesta que el

53 Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 121-126 Quinta Parte. Séptima Epoca. pág. 117.

salario del trabajador es menor al salario mínimo por que labora un número de horas inferior a la que comprende la jornada máxima legal y en dicho juicio no demuestra la existencia de circunstancias el laudo no debe establecer la condena correspondiente en cuanto al salario en forma proporcional al número de horas trabajadas, sino tomando en cuenta en su integridad el salario mínimo correspondiente". (54)

Amparo directo 6567/78. Vicenta Jiménez Montero. 11 de junio de 1980.
Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

De estos criterios se deduce que existe una excepción a la disposición legal concerniente al pago del salario mínimo y la jornada, se dice que está permitido pagar una cantidad menor solo en el caso de que el tiempo trabajado sea muy inferior a la jornada, situación que estimamos justa ya que debe ser bajo previo acuerdo entre las partes ; por otro lado, en aquel caso en que hubiere un juicio el patrón deberá probar con documento porque se paga una cantidad inferior al salario mínimo, de no hacerlo así tendrá que cumplir con el pago del salario que se encuentre vigente en ese momento.

D). Tesis que señalan Incrementos al Salario mínimo.

54 Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 133-138 Quinta Parte. Séptima Epoca. pág. 62.

“ Salario mínimo. Cuando no es aplicable el porcentaje incrementado. Si bien es verdad que los incrementos salariales tienen el carácter de obligatorios en toda la República, no es menos cierto que tales incrementos sólo son obligatorios cuando el salario que se paga sea el mínimo general o mínimo profesional, y es indudable que esta situación no se satisface cuando los patronos pagan a sus trabajadores salarios muy superiores a los mínimos legales, toda vez que no existe disposición alguna que así lo establezca, ni en los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se establece que los incrementos decretados también sean aplicables en el mismo porcentaje a los trabajadores que devenguen un sueldo mayor al fijado por dicha comisión”. (55)

Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. Amparo directo 422/89. Refugio Peña Alderete. 22 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Benito Hernández Torres. Secretario: Ramiro Rodríguez Pérez.

“ Salario mínimo. Los incrementos que establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe aplicarlos la Junta, y no arrojar la carga de la prueba al trabajador. Las publicaciones periódicas que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el diario Oficial de la Federación en cuanto a la fijación de

55 Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo V Segunda Parte-1. Octava Epoca. pág. 455.

los incrementos del salario mínimo, son disposiciones generales y obligatorias que debe atender la Junta para establecer la condena respectiva, cuando esta es procedente, y no arrojar la carga de la prueba al trabajador”.(56)

Cuarto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 436795. Elsa Ramos Enriquez y otros. 15 de julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval . Secretario: Miguel Cesar Magallón Trujillo.

Es importante desatacar que la realidad de los trabajadores de salario mínimo es diferente a la escrita, toda vez que los incrementos salariales en nuestro país responden a intereses de empresarios y de organizaciones laborales y por ello se descuida la esencia de la ley, trayendo como consecuencia condiciones de vida difíciles para quienes perciben este salario mínimo.

E). Omisión de indicar el salario mínimo.

“ **Omisión de la fijación del salario.** debe estarse al mínimo. Cuando patrón y trabajador omiten fijar el salario que devenga este último, para los efectos de cuantificar la condena debe estarse al salario mínimo vigente de la zona

56 Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo II. noviembre de 1995 Tesis I.40.T.5L. Novena Epoca. pág. 601.

económica donde laboraba el actor en el momento de su despido, en cumplimiento de lo previsto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo”. (57)

Volúmenes 133-138, pág. 63. Amparo directo 3518/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoren de Tamayo.

“ **Salario diario, omisión del trabajador de indicarlo.** Si el trabajador omitió precisar en su escrito inicial de demanda el monto del salario que percibió, dejando también de proporcionar los elementos indispensables para poder llegar al conocimiento del salario que percibía, la Junta carece de los medios necesarios para poder llegar a tal conocimiento y determinar en cantidad líquida el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, y si el puesto que desempeñaba no está comprendido entre la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para un determinado salario profesional, es correcto que se cuantifiquen las prestaciones para efectos del laudo correspondiente, de conformidad con el salario mínimo general”. (58)

Ayuntamiento Constitucional de Yauhquemecan, Tlaxcala. 11 de febrero de

57 Cuarta Sala Semanario Judicial de la Federación. Tomo 133-138 Quinta Parte. Séptima Epoca. pág. 116.

58 Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XII-septiembre. Octava Epoca. pág. 316.

1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Como podemos observar el no establecer la cantidad de dinero que percibe un trabajador es motivo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje subsane dicha omisión en caso de controversia, ajustándose al salario mínimo general, situación que consideramos acertada, ya que no debemos olvidar que la protección al trabajador es un principio fundamental y hacer cumplir nuestras autoridades.

F). Descuentos en los salarios de los trabajadores..

“ **Descuento en los salarios de los trabajadores.** Al patrón corresponde acreditar su legalidad. De la interpretación de los artículos 110, fracción Y, en relación con el diverso 842, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que tratándose de la acción derivada de descuentos en los salarios de los trabajadores por pérdidas de artículos de la empresa o establecimiento, la materia de la litis en relación al patrón queda planteada en el sentido de que a él le corresponde demostrar, no solo que los trabajadores y incurrieron en esa responsabilidad, sino también que la cantidad exigible no es mayor del importe de los salarios de un mes y que convino con ellos en el descuento, sin que este

éste pueda ser mayor al treinta por ciento que el excedente del salario mínimo". (59)

Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Amparo directo 463/89.
José Santos Landa Bello y otro. 10 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente:
Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Martín Amador Ibarra.

“ Descuento en salarios, la disposición de que no sea mayor al 30% del excedente del salario mínimo, solamente es aplicable cuando está vigente la relación de trabajo. Si bien el artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dispone que el descuento en los salarios de los trabajadores por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento, será el convenido por las partes y no podrá ser mayor al 30% del excedente del salario mínimo, debe entenderse que esta disposición solamente es aplicable en aquellos casos en los que la relación laboral está vigente, por lo que existe la posibilidad de hacer descuentos periódicos en el salario del trabajador, pero cuando ya no existe vínculo laboral entre las partes, entonces no tiene aplicación el dispositivo mencionado y

59 Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV-II Febrero. Tesis VI. 1º. 88L. Octava Epoca. pág. 310.

únicamente se estará al tope máximo de exigibilidad de la deuda, que el propio dispositivo prevé, hasta la cantidad correspondiente a un mes de salarios". (60)

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 3327/94. Raúl Lizardo González Cobos. 14 de junio de 1994. Unanimidad devotos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza.

Es de mencionar la importancia que tiene la vigencia de la relación de trabajo para determinar descuentos en el excedente del salario de un trabajador, situación que define la cantidad a cobrar en descuento al mismo.

CAPITULO IV

PROBLEMATICA ACTUAL DEL SALARIO MINIMO EN MEXICO.

En el presente capítulo nos encargaremos principalmente de señalar el efecto que surte en nuestro país la fijación del salario mínimo por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

4.1. La Función de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Realidad Social.

El Constituyente de 1917, dispuso en la fracción IX del artículo 123, que la fijación del salario mínimo se haría por Comisiones Especiales formadas en cada municipio y subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que debería instalarse en cada estado.

Entre 1917 y 1931, fecha en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo el Sistema de Comisiones Especiales, previsto por el Constituyente, funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de Leyes del Trabajo Locales por

cada estado de la Federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar en el año de 1929, a las reformas Constitucionales en las que se sustentaría la nueva Legislación Laboral de Carácter Federal.

No obstante lo anterior, la propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas de la misma del 6 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los Salarios Mínimos, constituido por Comisiones especiales integradas en cada municipio.

Aun cuando la Federalización de la legislación laboral coadyuvó al gradual mejoramiento en el cumplimiento de las normas laborales en general, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivados principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance mas general, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

Al iniciarse la década de los sesentas, surge la necesidad de revisar el sistema y darle una organización mas acorde con la realidad nacional, habiéndose decidido que la

fijación de los salarios mínimos debería hacerse por zonas económicas y no por municipios, encargando este procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República.

En el año de 1963 se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos como resultado de las reformas a la fracción VI del Artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, las que tuvieron como propósito fundamental, el de procurar un mas amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos Constitucionales en la materia.

Se constituye de esta manera la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el eje central de un mecanismo sui generis, en el que los salarios mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, misma que puede aprobarlas o modificarlas por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que reviste su estructura y sus actividades, el sistema constituye un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita, continúa prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aún cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional, que dieron lugar en sucesivos ajustes, a la operación de un sistema que al finalizar 1986 se integraba con tan solo 67 Comisiones Regionales. En adición a lo anterior y entre los aspectos mas importantes de su desarrollo debe destacarse la virtual, desaparición del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo en el año de 1981 al decidir el Consejo de Representantes de esa fecha en adelante, la igualación de sus percepciones con la de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción en el número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo tan solo a tres niveles que son los que se aplican actualmente. En diciembre de 1986 el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados aprobaron una iniciativa del ejecutivo por la que el sistema se ha reformado substancialmente, ya que la Fracción VI establece, desde el 1° de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que ha dado lugar a la desintegración del Sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre del propio 1986.

El nuevo precepto Constitucional dispone la mas amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios de

Esta disposición permitirá corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando sea necesario, las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

La República Mexicana se encuentra dividida en tres áreas geográficas, las cuales cuentan de manera individual con su salario mínimo general, éste a su vez se determina por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos anualmente o cuando la situación lo amerite.

El artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos se fijarán cada año, dicho precepto también abre la posibilidad de que sean revisados, siempre que la situación lo justifique e incluso, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o patronos lo soliciten al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a pesar de todo lo dicho, la verdad es fría, porque el salario mínimo sigue siendo insuficiente.

Nosotros pensamos, que el artículo en comento debe ser reformado, este debe ordenar a la Comisión hacer un estudio del desarrollo del Salario Mínimo y fijarlo cada seis meses por lo menos, considerando como algunas de las principales prioridades el precio de la canasta básica, gastos escolares, servicio médico, transporte, impuestos; todo esto con la intención de obtener como resultado, la determinación

de un salario mínimo apegado a nuestra realidad, el cual será suficiente para satisfacer las necesidades más importantes de un padre de familia y que día con día se incrementa, dejando atrás el poder adquisitivo de un salario mínimo fijado anualmente.

De igual forma cabe señalar que las personas encargadas de hacer dicho estudio, tienen que hacer su trabajo tomando como base la vida cotidiana de familias las cuales subsisten con el salario mínimo, que aunque demagógicamente se ha señalado que ya no las hay, no deben hacer estudios elaborados tras un escritorio, porque no son confiables.

Consideramos que una estructura tan completa como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuando no cumple con el objeto para el cual fue creada, debe modificarse o desaparecer.

Nosotros pensamos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe funcionar de manera autónoma, ajena al control gubernamental, ya que el artículo 552 de la Ley Federal del Trabajo señala que el presidente de dicha Comisión es nombrado por el Presidente de la República Mexicana.

El nombramiento del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debería llevarse a cabo por los sectores de trabajadores y patrones, ya que estos

dos grupos son los que generan la riqueza de un país y el equilibrio de estas fuerzas lograría una mejor determinación del salario.

Asimismo, pensamos sana la intervención estatal en caso de que trabajadores y patrones no llegaran a una determinación del salario, moderando a dichos grupos y en situación extrema definir, señalando el salario mínimo, tomando en cuenta los estudios realizados por la Comisión.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe responder a su propia naturaleza y tomar decisiones independientes de controles externos, así como de grupos y tiempos políticos o intereses de grupos económicamente fuertes.

Respecto de la áreas geográficas, estimamos que no tienen razón de ser ya que si bien es cierto, cada una de ellas corresponde a lugares y formas de vida diferentes, no estimamos necesario realizar una división a nuestro país en tres áreas geográficas, en las que, cuando se determina el salario mínimo, es casi en mismo para cada una de ellas, como ejemplo de lo mencionado tenemos a los salarios mínimos que rigen en tres años consecutivos, en los que observaremos el incremento anual en cada una de las áreas geográficas.

Con el siguiente cuadro ejemplificaremos de manera sencilla el fabuloso incremento anual, aproximadamente de cuatro pesos por año para cada una de las áreas

AÑO	AREAS GEOGRAFICAS		
	A	B	C
1997	\$ 26.45	\$ 24.50	\$ 22.50
1998	\$ 30.20	\$ 28.00	\$ 26.05
1999	\$ 34.05	\$ 31.90	\$ 29.70

Con base en la situación mencionada, nosotros opinamos que las tres áreas geográficas deben desaparecer para dar nacimiento a una sola, toda vez que la diferencia en relación al salario mínimo, no es muy considerable, posiblemente siendo un solo plano sería más fácil atender la problemática del salario mínimo en México.

La Ley Federal del Trabajo debe ser reformada en su artículo 552, para que el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos sea electo por trabajadores y patrones, obteniendo como resultado libertad de la Comisión en

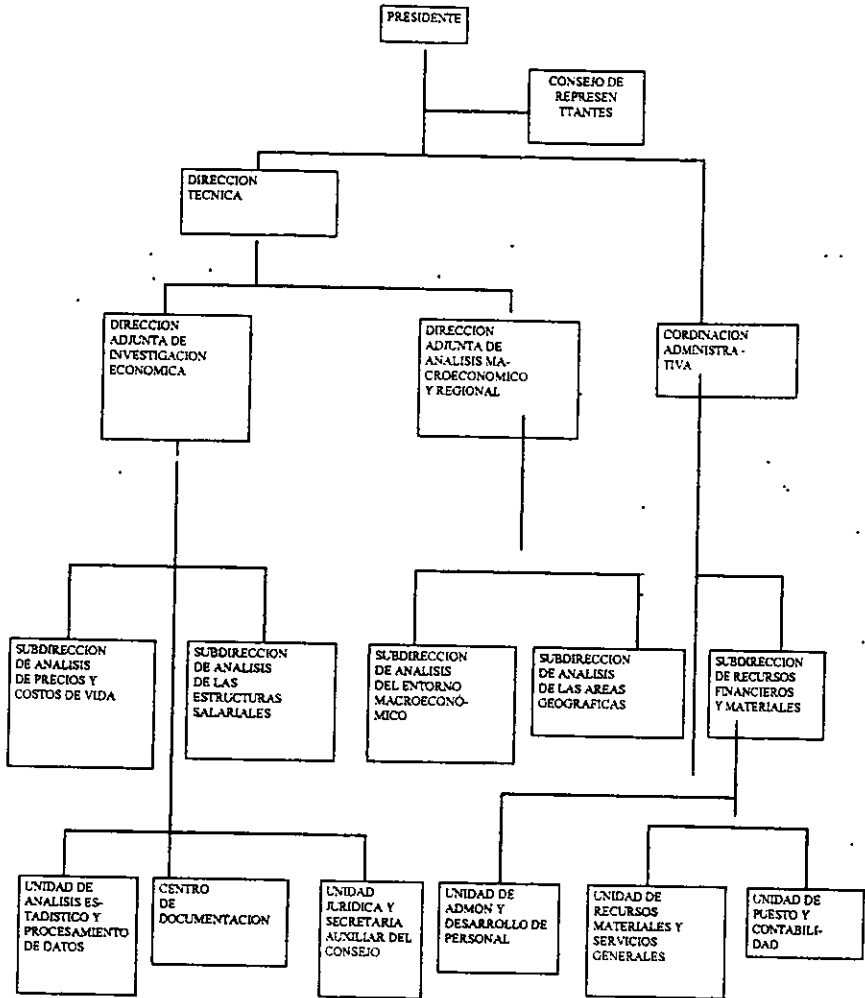
cita, para determinar de manera independiente el salario mínimo.

Asimismo, consideramos de importancia la reforma al artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo, para que se determine solamente un salario mínimo general en el país.

A continuación mostramos en la siguiente página el organigrama de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para saber como está constituida. (61)

4.2. LA PROBLEMÁTICA DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO.

El salario Mínimo desde su nacimiento hasta nuestros días ha jugado un papel muy importante en nuestro país, principalmente para todo aquel trabajador que lo percibe, toda vez que, la fijación del mismo perjudica o beneficia al trabajador. En el caso de nuestra sociedad sucede lo primero ya que todo aquel que lo percibe es quien en la realidad siente su insuficiencia para satisfacer sus necesidades más elementales como es el comer y el vestir, situaciones contempladas en el artículo 123 Constitucional, mismo que no ha sido respetado porque existe oposición a ese beneficio por parte de una cúpula gubernamental, grupos de empresarios y organizaciones políticas ya que todos ellos han monopolizado decisiones en la materia laboral, de igual forma definen y determinan cual será la dirección que tendrá el salario mínimo en nuestro país, sin importarnos el cabal cumplimiento al precepto Constitucional en cita, toda vez que



(61) Manual de organización específico de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Secretaría del Trabajo y previsión Social. pág. 71.

desde 1917 existe en México para hacerlo apegado a derecho.

Nosotros consideramos que cuando Constitucionalmente existe de manera expresa un derecho y este no es tomado en cuenta por quienes deben hacerlo efectivo, los legisladores están obligados a dar salida apegada a derecho, modificando en su caso todo o parte del precepto, desechando lo que no se aplica o creando sanciones y responsabilidades a todos aquellos que las incumplan.

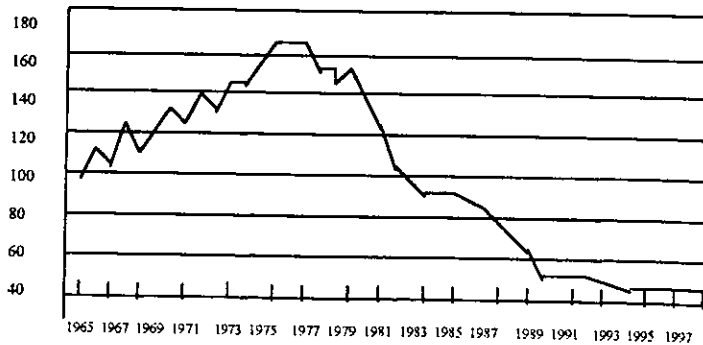
A manera de ejemplificar lo anteriormente dicho señalamos que la Asociación Mexicana de Estudios para la Defensa del Consumidor (AMEDEC) revela el encarecimiento de los productos de la canasta básica y al mismo tiempo la variación de precios del mismo producto en diferentes tiendas de autoservicio comerciales, denotando con ello la insuficiencia del salario mínimo vigente.

En el mes de abril de 1998 subieron de precio hasta en un 70 % jitomate, frijol, papas, manzanas, toronja, papaya, , tomate verde, purés de tomate, mantequilla, quesos así como productos de aseo personal, siguieron encareciendo de igual forma frutas, medicamentos, gas, energía eléctrica, gasolina, refacciones automotrices, material para construcción, algunas bebidas, ropa y calzado, se señala que en marzo del mismo año la canasta de productos básicos costaba \$ 725.50 pesos y en abril se elevó a \$ 1, 749.33 pesos,. De igual forma se pone de manifiesto que al adquirir la misma cantidad de productos en el ISSSTE, tiene un costo de \$ 617.99 y en Superama \$ 1,904.14 pesos, es

decir una diferencia del 20 % , se señala que en la central de abastos, en relación a frutas y verduras llegan a ser entre el 70 y 300 % mas baratas que en cualquier tienda de autoservicio.

Al ver estos datos consideramos que económicamente debe existir un control de precios a manera de que estos no fueran tan diferentes entre un establecimiento y otro, obteniendo con ello también una competencia mas sana en el mercado.

Con fecha ocho de septiembre de mil novecientos noventa y ocho se da un golpe mas a la economía mexicana ya que se presenta un recorte al subsidio de la tortilla, de igual forma a Conasupo en maíz y harina de maíz, desfavoreciendo con esta determinación los bolsillos de los trabajadores que perciben salario mínimo. En la siguiente gráfica mostraremos la evolución del salario mínimo durante el periodo de 1965 a 1997, de acuerdo a la División de Estudios Económicos y sociales de Banamex, con información de INEGI y Banco de México.



Como se puede apreciar, el salario real de 1998 es el nivel mas bajo de las tres últimas décadas. Situación que es consecuencia de el repunte inflacionario y la escalada alcista de precios de gasolina, electricidad, gas, agua, peajes, cuatro precios que inciden y repercuten de manera directa en los productos de consumo generalizado entre la población., se dice que 1998 la capacidad de compra de las remuneraciones se ubicó en un 60 % inferior al que tuvo en 1965, de acuerdo con información oficial del Banco de México y el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, contenida en el cuarto informe de Gobierno del presidente Ernesto Zedillo, por tal motivo es de señalarse que la situación actual de los trabajadores que perciben salario mínimo es en la actualidad de extrema gravedad toda vez que necesita ser estudiada de manera seria, proporcionando el gobierno una solución real y adecuada a nuestro tiempo debido a que el esfuerzo y sacrificio de los trabajadores no es suficiente.

El primero de diciembre de mil novecientos noventa y ocho al interior de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, los representantes patronales, así como los del gobierno acordaron un incremento al salario mínimo del 14 %, lo interesante aquí es que el sector obrero se abstuvo de dicha decisión, se determinó el salario mínimo para las tres áreas geográficas y una vez mas se observa el acuerdo empresarios- gobierno y la ausencia de auténticos representantes de los trabajadores, situación que debe ser erradicada.

Nosotros consideramos que debe haber un verdadero y estricto control gubernamental en el precio de productos y servicios ya que éstos son una enorme corriente que sobrepasa cada vez mas la capacidad económica de un padre de familia que percibe salario mínimo.

El titular del Poder Ejecutivo en nuestro país, a mas de aceptar la falta de capacidad para dar buena solución a un problema tan grave como el que nos ocupa estudiar, debería encargarse, como buen economista de resolverlo enviando iniciativas de ley al Congreso de la Unión, proponiendo posibles salidas, a efecto de que se regulen precios de productos y servicios, procurando un equilibrio entre estos y el salario mínimo, sancionando toda desobediencia de manera ejemplar.

Manifestamos que las decisiones para determinar el salario mínimo de los trabajadores debería ser tomado en cuenta por acuerdo de estos y patrones, interviniendo el gobierno solamente en caso de una diferencia, ya que al dejar de tomar en cuenta a los representantes de la clase trabajadora, lo único que se está propiciando es un desamparo al descubierto.

4. 3. SALARIO MINIMO Y LA ECONOMIA FAMILIAR.

Es innegable que nuestra Constitución fue pionera el mundo en reconocer derechos del hombre, de entre los cuales destaca la fracción VI del artículo 123

Constitucional, que señala “ Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos ” . La idea de la fracción en cita es muy profunda, toda vez que reconoce para los trabajadores y sus familias un nivel económico decoroso y por lo tanto una vida digna y auténticamente humana .

En la realidad el salario mínimo no es suficiente para satisfacer las necesidades mas elementales de un jefe de familia; considerando como punto de partida que el salario mínimo vigente en la área geográfica “ A ” a la que pertenece el Distrito Federal, es de \$34.45. (Treinta y cuatro pesos con cuarenta y cinco centavos) diarios, pensamos que está de sobra hablar de el orden material, social, cultural y de educación para los hijos del trabajador, manifestando que con ese salario mínimo, el mas alto de las tras áreas geográficas, no se satisfacen las necesidades mas elementales en un hogar.

Nosotros reiteramos la idea de que los preceptos Constitucionales deben ser completamente respetados, toda vez que la realidad es inversa y año con año, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, al determinar por áreas geográficas el salario inadecuado, está violando a nuestra Constitución. A este respecto consideramos que el presidente de nuestro país tiene que ser el encargado en vigilar el estricto apego a nuestras normas constitucionales y hacerlas respetar, solo así el futuro del salario mínimo tendrá un apoyo para su correcta determinación.

Si analizamos la fracción VI del artículo 123 Constitucional podemos deducir de inmediato que esta no se apega a la realidad en que vivimos, debido a que el salario mínimo que percibe un trabajador es insuficiente para satisfacer la necesidad de comer olvidemos lo cultural, los gastos de útiles escolares, el vestido, el calzado, los pasajes toda vez que estos acrecentarían mas la cuenta de gastos diarios.

Si el salario mínimo se apegara al precepto constitucional citado estaríamos hablando de un salario mínimo mayor a \$ 50.00 diarios, cantidad que está muy lejos de ser una realidad.

Nos encontramos que las expectativas de los hijos de trabajadores que perciben salario mínimo cada vez se ven mas reducidas, orillándolos al acrecentamiento en las filas de analfabetas, desempleados, delincuentes o trabajadores que perciban salario mínimo.

Consideramos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuenta con toda una organización y maquinaria burocrática la cual es un organismo encargado del estudio y fijación de los salarios mínimos, debe tener mas cuidado en adecuarlos a la realidad en que vivimos, olvidando intereses políticos y de organizaciones como la Confederación de Trabajadores de México, la cual ha sido desde su creación un freno de crecimiento y bienestar de la clase mas desprotejida.

La revista Epoca señala algunos comentarios en relación al salario mínimo y nosotros a manera de ejemplificar lo que hemos venido exponiendo a través del presente trabajo, retomamos los siguientes:

AGRESION A LOS BOLSILLOS.

El encarecimiento afecta a la población de todos los niveles, no se ajusta a la situación económica que viven más del 60 % de la población nacional al inicio de 1999 no presenta indicios sobre cuando mejorará. La carestía dejó de ser un fantasma que ronda los órganos miserables ya que afecta los bolsillos de la otra clase media, los pronósticos inflacionarios que trazan un camino incierto para las clases populares durante el presente año. La realidad condena a más de 50 millones de mexicanos a una mayor mal nutrición y todos los males que de esta se derivan, cabe citar que algunos alimentos de consumo generalizado como tortilla y jitomate empezaron 1999 con precios 100 por ciento más elevados que el año pasado el anterior es solo un botón de muestra que encarece a un determinado lista de aumentos a los productos tanto de la canasta básica como de todo tipo de bienes y servicios, cifras oficiales revelan que alrededor de un 60 por ciento de la población obtiene ingresos que equivalen de uno a cuatro salarios mínimos, razón que explica por que hasta el año pasado había más de 40 millones de mexicanos mal nutridos, según la Secretaría de Desarrollo Social, esa porción mayoritaria habrá de sortear este año con un aumento exiguo al salario mínimo del 14 por ciento, esto es poco más de tres pesos diarios lo que significa que el primero de los

casos, una familia que percibe cuatro salarios mínimos pone ahora mas de trece pesos al día para satisfacer sus necesidades de alimentación, vivienda y transporte, vestido , calzado y educación entre otras de menor urgencia.” (62)

Nosotros somos de la idea de que el salario mínimo debe ser regulado de manera real, apegado a las necesidades vigentes.

“ De acuerdo con el centro de análisis y proyecciones económicas para México (CAPE), los minisalarios se encuentran en un nivel que representa apenas el 25 por ciento del que tenían en 1980 lo que significa que han acumulado un rezago de 65 por ciento de este año a la fecha solo en 1999 se estima que se agregará una caída del 3 por ciento en el poder adquisitivo del salario, se considera el aumento del 14 por ciento contra una inflación que dicha firma consultora pronosticó de 17.3 por ciento al cierre de este año contra el 13 por ciento que proyectan las autoridades hacendarias, toda vía es temprano para cálculo exacto de cuanto cerrará la inflación en este año, pero el propio gobierno y el Banco de México por medio de Guillermo Ortiz Martínez asumió que en enero, el índice de precios al consumidor podría elevarse a mas del 2 por ciento, los consultores del cartel consideran que sería difícil convertir considerablemente la inflación durante la primera

(62) PEREZ VENCES. Norma. “ Agresión a los bolsillos.” Epoca. Semanario de México. 397. México. 11 al 15 de enero de 1999. pág. 10.

mitad del año del año misma que posiblemente recupere su tendencia a la baja en el segundo semestre de 1999." (63)

La situación económica de la gran mayoría de la población mexicana, reciente el efecto de aumentos en los precios de la canasta básica, gasolina y transportes. Pensamos que las autoridades competentes deben dejar de jugar con una situación tan seria y concretarse a efectuar su trabajo, dejando a un lado los intereses políticos, las demagógicas, y los intereses económicos, mismos que son de unos cuantos.

Como ejemplo de lo dicho citaremos solo el alza exagerada del precios en jitomate y tortilla durante el presente año, las cuales constituyen una burla, no solo para la clase que percibe salario mínimo, sino para todos aquellos que la consumimos. Por otra parte la existencia de intermediarios debe ser erradicada por las autoridades, ya que ellos son uno de los elementos mas nocivos en relación a los aumentos de precios.

Asimismo, pensamos que no es posible concebir la situación de que a productos tan importantes de la canasta básica se le retire el subsidio y se utilicen grandes cantidades de dinero para campañas de candidatos de partidos políticos, realidad que nos pone a reflexionar sobre la realidad que se vive.

(63) Idem.

El gobierno debe respetar el subsidio a la tortilla y buscar allegarse de ingresos de una forma mas limpia, por que lo único que se está haciendo es abusar del hambre de los mexicanos.

En atención a lo que señalamos en el párrafo anterior, consideramos que debería sancionarse penalmente a todo aquel que se atreva a esconder o acaparar los productos de la canasta básica, toda vez que la intervención de los intermediarios en la vida económica de nuestro país es una realidad y un auténtico perjuicio al bienestar de los hogares de nuestro país, pensamos que también la persona o el comerciante que se atreva a modificar los precios reales de los básicos, debería ser sancionado severamente por parte de la autoridad, toda vez que esa conducta atenta también a la economía de un padre de familia.

Consideramos que los acuerdos temporales entre comerciantes y la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial son un engaño y otro perjuicio ala economía de quien percibe salario mínimo, por que durante una temporada el precio de los básicos se encontrará estable, pero acabando dicho acuerdo los precios se disparan de manera estratosférica, entendiendo con ello que solamente son espejismos de temporada.

Nosotros pensamos que el adjudicar una alza exagerada de precios en jitomate y tortilla es una burla, no solo para la clase que percibe salario mínimo, sino para todos aquellos que la consumimos. Por otro lado la existencia de intermediarios debe ser

erradicada por las autoridades, ya que ellos son uno de los elementos mas nocivos en relación a los aumentos de precios.

El gobierno debe respetar el subsidio a la tortilla y buscar allegarse de ingresos de una forma mas limpia, ya que lo que solamente se está haciendo es abusar del hambre de los mexicanos.

Los acuerdos temporales, mismos que nos dan a entender generosidad de grupos empresariales, los que con acuerdo del gobierno y líderes de la clase obrera se encuentran en acuerdo, no sirven, ya que solo siembran esperanzas engañosas, haciendo pensar al pueblo que la situación mejorará.

La solución no se encuentra en acuerdos temporales, debe atacarse de fondo, resolviendo conforme a derecho, tomando cartas en el asunto los legisladores, creando alternativas reales, asentadas en la ley, para que de ese modo sea difícil evadirlas.

A nuestro juicio consideramos que cada año, se debería destinar una partida de dinero para apoyar al campo y otra para subsidiar productos básicos, de esta manera los cambios económicos no repercutirían de una manera directa en el precio de productos de primera necesidad. De igual manera pensamos que deberían existir acuerdos emergentes entre gobierno y empresarios los cuales pudieran apoyar a la economía familiar, no solo en pequeños periodos de tiempo, sino cuando esto fuera necesario.

De acuerdo con las normas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el precio de la canasta básica y el índice inflacionario global deben ser elementos esenciales para elaborar la propuesta sobre la que obreros y empresarios negociaran el aumento a las minipercepciones una vez que la dirección técnica de la Comisión Nacional de los salarios mínimos determine el porcentaje de aumento salarial que considera adecuado para que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades mas elementales lo pone a consideración de los sectores de la producción y de las autoridades del ramo y son estos quienes deciden el incremento.

En 1998 los sectores entonces representados por el pacto obrero, campesino y popular, empresarial y autoridades seleccionaron 84 productos y servicios genéricos que las familias consumen de manera generalizada estos bienes y servicios se escogieron de los 57860 que el banco de México monitorea como base para elaborar quincenal mensual y anualmente el Índice Nacional de precios al consumidor y que refleja la inflación del país a dicha selección se le llamó canasta básica y el banco de México recibió la encomienda de elaborar un índice de 84 productos al cual se denominó índice de la Canasta Básica de Consumo, cuyo desempeño ha sido muy similar al del Índice Nacional de precios al Consumidor, que se ha medido con distintos parámetros desde 1927, los bienes y servicios que componen la canasta básica son: Harina de maíz, masa de maíz, tortilla de maíz, harinas de trigo, galletas, pan blanco, pasta para sopa, arroz, bistek de res, retazo, carne molida de res, hígado de res, salmón

en lata, atún en lata leche pasteurizada envasada, leche en polvo, leche maternizada, leche evaporada, leche condensada, aceite vegetal, manteca vegetal, frijol, puré de tomate, chile, azúcar, concentrados, refrescos enlatados de pollo, refrescos enlatados, cerveza, detergentes, arroz para lavar, blanqueadores, limpiadores y papel higiénico, servilletas de papel, cremas para la piel, pasta dental, desodorantes, estufas, refrigeradores, licuadoras, planchas eléctricas, antibióticos, antigripales, analgésicos, expectorantes y descongestionantes, anticonceptivos y hormonales, cardiovasculares, otros medicamentos, cuadernos, carpetas, plumas, lápices, televisores y videocaseteras, pilas, material de interacción.

En el documento 25 preguntas y respuestas sobre el Índice Nacional de Precios al Consumidor, el Banco Central desprende el por qué algunas personas dicen que los incrementos señalados por el I N P C. y por el Índice de la Canasta Básica, no reflejan la inflación real, la canasta básica no coincide con cálculo de dichos índices, habrá productos que en una familia consuman de mayor manera que en otras, de ahí que el índice se tome como un dato de referencia y no como el impacto real, servicio telefónico, taxis, transporte público, transporte eléctrico, aceites y otros lubricantes, electricidad, gas doméstico, petróleo.” (64)

(64) Ibidem, pág. 12

Pensamos que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debería cumplir con su trabajo y de no hacerlo, desaparecer, ya que al igual que los otros elementos de la Comisión en cita deben cumplir con el objetivo para el cual fueron creados ; Consideramos que el presidente de la Nación debería pedir informes de manera periódica a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y en el caso de notar alguna irregularidad, actuar de inmediato, para evitar que se vea vulnerada la economía de todos aquellos que perciban salario mínimo.

La cascada de aumentos Secretaria de Comercio y Fomento Industrial, puso en marcha a partir del viernes 8 de enero un programa de abaratamiento en mercancías, mediante un acuerdo de buena fe entre autoridades de la Asociación Nacional de tiendas de Autoservicio y departamentales, la confederación de cámaras nacionales de comercio, y la Confederación Nacional de Cámaras Industriales, dicho acuerdo involucra al menor a 1000 tiendas de autoservicio que ofrecerán 58 productos a precios bajos dentro del país, durará hasta marzo entrante, los artículos incluidos en el programa son leche evaporada, leche en polvo, quesos, crema, huevo, jamón, salchicha, mortadela, carne de pollo, carne de cerdo, carne de res, chocolate en polvo, harina de trigo, azúcar, frijol, lentejas, cereales para el desayuno, arroz., pasta para sopa café soluble, café tostado, galletas, chiles enlatados, chícharos en conserva. puré de tomate, manteca vegetal, sal mermelada, concentrado de pollo, mayonesa, margarina, jugos y néctares, gelatina en polvo, papel higiénico, detergente para lavar, pasta dental, shamphoo, servilletas, desodorantes, blanqueadores, limpiadores, pastillas sanitarias

pañales, yoghurt, leche pasteurizada, y maternizada, pan blanco, aceite vegetal, atún y sardina.

Nosotros pensamos que no es suficiente congelar los precios de productos de la canasta básica durante pequeños periodos de tiempo y después liberar su precio posiblemente lo ideal sería que el gobierno y empresarios acordaran determinar precios adecuados con la situación que atraviesa el país o en su defecto buscar mecanismos que lleguen al fondo de la decadente situación laboral que impera en nuestro país, lo que resta a la clase trabajadora es seguir trabajando, soportando con dignidad salarios de hambre.

Aunado a lo anteriormente expresado, diremos que si bien es cierto que en nuestro país, una buena parte de la clase trabajadora no percibe salario mínimo, también es cierto que hay gente en la actualidad que lo gana, asimismo consideramos que nuestra Constitución, así como la Ley Federal del Trabajo, las dos como derecho vigente que son, deben ser respetados por las personas encargadas de pagarlo, así como de quienes tienen en sus manos la facultad para decidir sobre una adecuación a la realidad de lo que se debe hacer en relación al salario mínimo si se considera que este debe cambiar o si no tiene una razón para existir.

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

PRIMERA. El salario se convirtió en una figura importante, desde ese momento en el cual el hombre lo reconoció como tal, por que dió a sus semejantes una retribución a cambio de trabajo, situación que en la actualidad prevalece.

SEGUNDA. El salario mínimo en nuestros días, es aquella percepción insuficiente para que un padre de familia satisfaga sus necesidades mas elementales, por tal situación debe existir un riguroso control gubernamental principalmente al precio de los productos que forman la canasta básica ,de igual forma impuestos y servicios, dejando a un lado intereses políticos o de grupos económicamente fuertes en nuestro país, frenando de esa manera el constante deterioro que día a día sufre el salario mínimo.

TERCERA. La riqueza de todo país es generada en una buena parte por el trabajo de personas que perciben salario mínimo, este debe ser remunerado de manera justa y humana, considerando siempre el patrón, ese detalle importante que es la subsistencia digna de sus trabajadores.

CUARTA La estabilidad de una sociedad depende en buena medida de la correcta aplicación de su Derecho Laboral, toda vez que si se dan prácticas contrarias, la consecuencia puede ser la ruptura del orden y el caos.

QUINTA. La situación actual del salario mínimo es extremadamente injusta, toda vez que cada año el incremento es muy mínimo, mismo que cuando es confrontado con las alzas de precios a productos básicos, bienes y servicios, se queda sin fuerza, siendo urgente que el gobierno elabore una política protectora del salario para evitar esa retribución injusta y de miseria.

SEXTA. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tiene la obligación de efectuar estudios reales, para determinar salarios apegados a las necesidades de quienes lo perciben, porque de no ser así, la existencia de la Comisión en cita sería dudosa, luego entonces, el Congreso de la Unión tendría que dar salida al problema discutiendo su permanencia o desaparición.

SEPTIMA. Los legisladores deben, mediante su trabajo, incluir en el Código Penal sanciones como pena privativa de libertad para todo aquel patrón que no retribuya correctamente a sus trabajadores, quedando dicho castigo como antecedente para todos aquellos que no respeten la fracción VI del artículo 123 Constitucional. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo debe reformarse en su artículo 552, señalando que el nombramiento del presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe efectuarse solo

por representantes de trabajadores y patrones, evitando de esa manera intervención y designación por parte del Presidente de nuestro país, obteniendo como resultado una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos verdaderamente autónoma en la determinación del salario mínimo y un mejor nivel de vida para los trabajadores que perciben salario mínimo.

BIBLIOGRAFIA

1. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo Segunda Edición. Pac. México. 1994.
2. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Heliasta. Argentina. 1994.
3. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Sista. México. 1992.
4. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Séptima Edición. Porrúa. México. 1986.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Sexta Edición. Trillas. México. 1989.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1992.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales.
8. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1991.
9. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.
10. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1996.
11. DE BUEN Néstor. Derecho Del Trabajo I. Tomo. I. Primera Edición. Porrúa. México. 1994.
12. DE BUEN Néstor. Derecho Del Trabajo I. Tomo. I. Primera Edición. Porrúa. México. 1994. pág 356.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa, México. 1975.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo Y. Decimotercera Edición. Porrúa. México. 1988.
15. DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudio de Derecho Constitucional. Tercera Edición. Porrúa. México. 1986.
16. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Tercera Edición. Porrúa. México. 1949.
17. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Séptima Edición. U. N. A. M. 1987. pág.96.

18. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima Edición. Porrúa. México. 1990.
19. MANUAL DE ORGANIZACION ESPECIFICO DE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
20. PORRAS Y LOPEZ , Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1979.
21. RAMOS , Eusebio. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México.
22. SANTOS AZUELA, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.
23. SOTO CEBRON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.
24. SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Decimotercera Edición. Esfinge. México. 1949. pág. 82.

LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas. Décimosegunda Edición U.N.A.M. México 1998.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan Climent Beltran. Decimoquinta Edición. Esfinge. México 1998.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésimaseptima Edición. Porrúa. México 1991.
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Primera Reimpresión. Pac. México. 1998.

DICCIONARIOS

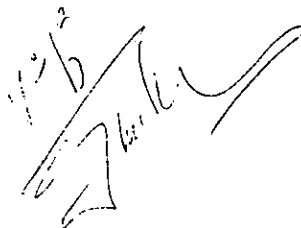
1. BAYOD SERRAT, Ramón. DICCIONARIO LABORAL. Reus. España. 1968.
2. CABANELLAS, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Tomo III. Arayú. Argentina. 1954.

3. DE PINA VARA, Rafael. DICCIONARIO DE DERECHO. Vigésimoprimera Edición. Porrúa. México 1995.
4. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DANAE. Vol. 18. Danae. España 1977.
5. DICCIONARIO JURIDICO ESPASA. Tomo IV. Cuarta Edición. Espasa. España. 1983.
6. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. P-Z. Tercera Edición. Porrúa. México. 1989.
7. DICCIONARIO PORRUA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Cuarta Edición. Porrúa. México 1972.
8. ENCICLOPÉDICA JURIDICA BASICA. Volumen IV. Civitas. México. 1995.
9. GARCIA PELAYO, Ramón y Gros. DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO LAROUSE. México. 1993.
10. INFORME DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Noviembre 1997.
11. J RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983.
12. SCIEFELY, Alberto. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. Tercera Edición. Porrúa. México. 1991. págs. 2541-2542.
13. PALOMAR D MIGUEL, Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS. May. México. 1981.
14. PEREZ VENCES, Norma. Agresión a los bolsillos. Epoca. Semanario de México. 397. México. 11 al 15 de enero de 1999.

OTRAS FUENTES

1. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo LIX. Quinta Epoca. Cuarta Sala.
2. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo CXXXI. Quinta Epoca. Cuarta Sala.
3. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo CXXXI. Quinta Epoca. Cuarta Sala.
4. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo CXXXI. Quinta Parte. Sexta Epoca. Cuarta Sala.
5. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo CXXXI. Quinta parte. Sexta Epoca. Cuarta Sala.
6. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo 157-162. Quinta Parte. Séptima Epoca. Cuarta Sala.

7. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo V. Segunda parte-1. Octava Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
8. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo XI-Abril. Octava Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
9. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 33. Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
10. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 58. Sexta Parte. Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
11. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 65. Sexta Parte. Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
12. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 109-114. Quinta Parte. Séptima Epoca. Cuarta Sala.
13. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 151-156. Sexta Parte. Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
14. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 175-180. Sexta Parte. Séptima Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
15. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo III. Segunda Parte. 2. Octava Epoca. Tribunales Colegiados de Circiuto.
16. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo LX. Quinta parte. Sexta Epoca. Cuarta Sala.
17. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo LXX. Quinta parte. Sexta Epoca. Cuarta Sala.
18. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 121-126. Quinta parte. Séptima Epoca. Cuarta Sala.
19. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 133-138. Quinta parte. poca. Cuarta Sala.
20. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 66. Sexta parte. Séptima Epoca. Cuarta Sala.
21. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo V. Segenda parte-1. Octava Epoca.
22. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo II. Noviembre de 1995 Tesis I. 40. T. 5L. Novena Epoca.
23. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo 133-138. Quinta parte. Séptima Epoca.
24. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo XII. Septiembre. Octava Epoca.
25. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo XV-II. Febrero. Tesis VI. 1°. 88 L Octava Epoca.
26. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION . Tomo XIV-II. Septiembre. Tesis I. 7°. T. 276L Octava Epoca.

Handwritten signature and initials, possibly "11/2/12" and "L. L. L.", with a large flourish.