

816



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**"LA INJUSTICIA EN EL MONTO DEL
SALARIO MINIMO Y SU REPERCUSION
EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NOEMI ROSALES GARCIA

ASESOR:
LIC. LILIA GARCIA MORALES

291146



MEXICO, DISTRITO FEDERAL CIUDAD UNIVERSITARIA 2001



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**Por el amor, apoyo y comprensión
que siempre me han brindado dedico éste trabajo:**

A mi madre: Celia

A mi tía: Cármen

**A mis hermanos: Ruth
Fania
Joel**

**A la Lic. Lilia García Morales, por su asesoría
y apoyo en la realización del mismo.**

LA INJUSTICIA EN EL MONTO DEL SALARIO MINIMO Y SU REPERCUSION EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR.

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	1
------------------------	---

CAPITULO 1 CONCEPTOS GENERALES

1. TRABAJO	1
1.1 Sistemas de Trabajo en la Historia	2
1.1.1 Esclavitud	2
1.1.2 Colonato	3
1.1.3 Corporativismo o Gremios	5
1.1.4 Obreros	6
1.2 División del Trabajo	7
1.2.1 Tipos de División de Trabajo	7
1.3 Caracteres del Trabajo	8
2. DERECHO DEL TRABAJO	9
2.1 Principios Generales del Derecho del Trabajo	11
2.2 Caracteres del Derecho del Trabajo	13
3. RELACIÓN DE TRABAJO	17
3.1 Elementos Subjetivos de la Relación de Trabajo	18
3.2 Elementos Objetivos de la Relación de Trabajo	21
4. CONDICIONES DE TRABAJO	22
5. SALARIO	27
5.1 Concepto	27
5.2 Tipos de Salario	32

5.3	Normas Protectoras al Salario	32
6.	SALARIO MÍNIMO	33
6.1	Concepto	34
6.2	Clasificación	35
6.3	Determinación del Salario Mínimo	36

CAPITULO 2 ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO

1.	REVOLUCIÓN FRANCESA	39
2.	SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO	42
2.1	Época Colonial	42
2.2	México Independiente	46
2.3	Constitución de 1917	52
2.4	Ley Federal del Trabajo de 1931	54
2.4.1	Reforma Constitucional y Legal de 1962	57
2.5	Ley Federal del Trabajo de 1970	61
2.5.1	Reforma Legal de 1974	62
2.5.2	Reforma Constitucional de 1986 y Reforma Legal de 1987	63
3.	EL SALARIO MÍNIMO EN EL DERECHO INTERNACIONAL	65
3.1	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	65
3.2	Declaración Universal de los Derechos del Hombre	67

CAPITULO 3 LEGISLACIÓN APLICABLE AL SALARIO MÍNIMO

1.	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	68
2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	75
2.1	Procedimiento de Fijación de los Salarios Mínimos	85
2.2	Procedimiento de Revisión de los Salarios Mínimos	86

3. CODIGO PENAL	88
4. CONVENIOS INTERNACIONALES	89
4.1 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos	89
4.2 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos en la Agricultura	90
4.3 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos, con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo	91
5. JURISPRUDENCIA	92

**CAPITULO 4
EL SALARIO MÍNIMO Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DEL
TRABAJADOR**

1. SALARIO MÍNIMO COMO GARANTÍA SOCIAL.	104
1.1 El Monto del Salario Mínimo	106
2. SALARIO MÍNIMO Y LA JUSTICIA SOCIAL	111
3. AUMENTO SALARIAL Y COSTO DE LA VIDA	114
5. DISMINUCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR	120
 CONCLUSIONES	 127
BIBLIOGRAFIA	132

INTRODUCCIÓN

El salario mínimo es una garantía social, protegida legalmente y su finalidad se concreta a la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de una familia. Hoy en día el monto que se determina como tal, no alcanza a satisfacer lo dicho anteriormente; por lo cual, es necesario elevarlo de manera razonable para dar fiel cumplimiento a la norma jurídica fundamental.

En el primer capítulo hablamos de la causa que origina se pague un salario, y concretamente el salario mínimo, ésta causa es el trabajo, considerado como una actividad humana independientemente de la manera en que se ejerza; misma, que a través de los años ha tomado diversos caracteres.

El derecho del trabajo surge con dicha Constitución y establece que el hombre tiene derechos intrínsecos a su persona y como tal tiene el derecho a trabajar, a decidir libremente que actividad desea realizar y a obtener las mismas condiciones que cualquier trabajador en su centro de trabajo.

Surge por primera vez en el mundo la protección legal del trabajador y éste puede a través de su libertad escoger en donde desea laborar, negociar con el patrón el punto relativo a su salario; sabiendo de ante mano que no podrá obtener una cantidad inferior a la fijada como mínima, lo relativo a sus vacaciones, jornada de trabajo, días de descanso, etc.

Señalamos que actualmente la función de fijar el salario mínimo, tanto general como profesional, corresponde a la Comisión Nacional de los Salarios

Mínimos, institución que debe fijar el monto del salario mínimo vigente por un año en las áreas geográficas en que se divide en territorio nacional para tal efecto; que el salario mínimo se fijará de forma anual; y que existen dos clases distintas del mismo: el salario mínimo general y el salario mínimo profesional, cada uno de los cuales atenderá las aptitudes y habilidades del trabajador.

En el segundo capítulo, hablamos del origen del salario mínimo, comenzando por la Revolución Francesa, en donde los trabajadores a través de manifestaciones armadas exigían se atacara el problema de la miseria popular y la intervención del Estado, pues éste tenían como función principal impedir el alza de los salarios.

En México durante la época colonial, los indígenas trataron a toda costa de luchar contra la opresión en que se encontraban inmersos; existieron las Leyes de Indias para las colonias españolas; sin embargo, sus disposiciones siempre fueron letra muerta.

Con la independencia se lograron varios resultados positivos; ya que, quienes en un principio se habían opuesto a la misma, la consumarían para su beneficio, los peones, los campesinos y obreros quienes sufrían la mala distribución de la riqueza, lucharon por contratar las libertades de las que se hallaban privados.

Con la Constitución de 1917 y concretamente en el artículo 123 de la misma, surge formalmente el derecho del trabajo, y con éste el salario mínimo, institución que hasta hoy en día prevalece como el mínimo económico que deberá recibir el trabajador por una jornada de ocho horas de trabajo y que deberá satisfacer las finalidades que se señalan en la Ley Fundamental.

Para darle más efectividad a las disposiciones Constitucionales, se emitió la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional conocida como Ley Federal del Trabajo en 1931 y en donde de manera un poco más específica

trata el tema relativo al salario mínimo, la cual a pesar de sus múltiples reformas ha sabido mantener y proteger al trabajador.

En el capítulo tercero, nos dedicamos a observar cada una de las leyes y disposiciones que regulan al salario mínimo, comenzando por la Constitución que como Ley Fundamental se encarga de brindar protección a los trabajadores, y para tal efecto, el salario mínimo es consagrado como una garantía constitucional, de carácter social.

El artículo 123 Constitucional es la base sobre la que se desarrolla en derecho del trabajo, y en la fracción VI, encontramos regulada jurídicamente la institución del salario mínimo, se establece el salario mínimo general y el profesional, cual es la función que debe cumplir y que deberá ser fijado por una Comisión integrada para tal efecto.

La Ley Federal del Trabajo regula el salario mínimo de manera más precisa en los artículos 90-97 y del artículo 551 al 563, en lo que respecta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, señalando el concepto del mismo, su ámbito de aplicación, su clasificación, su duración, su fijación, y ordenando que no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción.

En el capítulo cuarto, enunciamos la importancia que representa para los trabajadores el salario mínimo, y que el monto que se establece anualmente no es suficiente para el trabajador ni para su familia, lo cual significa una violación a sus garantías constitucionales.

El monto que se determine como mínimo será determinante para elevar o disminuir la productividad del trabajador, la cual repercutirá en todos los ámbitos de la sociedad.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Todo tiene una causa y un efecto, en este caso para poder hablar de salario mínimo, es necesario comenzar por la causa que origina dicha figura; es decir, por el trabajo, que viene a representar el motivo por el cual se tiene que pagar un salario (salario mínimo), ya que cual quiera que sea la forma o esfera en que una actividad humana se ejerza es considerada trabajo.

1. TRABAJO

Del latín *laborare o labrare*, que significa labrar, cultivar la tierra. Es la acción o efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de cosas útiles. Desde el momento en que el hombre comienza una actividad hay trabajo.

El trabajo permite extraer de la naturaleza sus riquezas para convertirlas o transformarlas en cosas de utilidad. Esa transformación es el momento determinante en el proceso de trabajo.

El trabajo ha existido siempre como fuerza humana que se encarga de transformar, modificar o crear la materia de manera inteligente en cosas de utilidad para el mismo hombre. Es el ejercicio de la actividad humana, independientemente de la forma en que se ejerza.

De tal forma que el trabajo nos convierte en transformadores o productores al combinar nuestras ideas, extender el conocimiento y modificar las cosas como señal de nuestro raciocinio.

1.1 Sistemas de Trabajo en la Historia:

A lo largo de la historia el trabajo como tal ha tenido diferentes variaciones; es decir, múltiples formas de organización que establecen diferencias al momento de realizar una actividad. Entre estas formas o sistemas de organización encontramos como más relevantes los siguientes:

1.1.1 Esclavitud. Los esclavos en la antigüedad, eran considerados como cosas del dueño sin derechos, ni remuneración y sin ninguna institución que los protegiera.

En realidad las labores de los esclavos estaban enfocadas a las actividades manuales que los ciudadanos libres no querían realizar.

El trabajo de los esclavos se extendió en muchas partes del mundo; sin embargo, en donde tuvo mayor auge fue en Grecia y Roma.

Grecia tenía como actividades principales la agricultura y el comercio. Las clases altas de Grecia, así como los poetas, filósofos y artistas tenían desprecio al trabajo; por lo que, todo el trabajo era realizado por los esclavos.

Roma por su parte en un principio impuso a los ciudadanos el deber del trabajo, pero a causa de las continuas guerras perdió las tradiciones, obteniendo el esclavo un trato muy rudo en el campo sin derecho a ninguna remuneración; pronto se observó una disminución en la producción y en consecuencia la caída del imperio romano.

La Edad Media comienza con el hundimiento del imperio romano y con las victorias de los pueblos bárbaros que confiscaron casi totalmente la propiedad de varios pueblos, originando el crecimiento de una aristocracia territorial germánica.

En esta época predominó considerablemente la opresión del pobre por el rico y del débil por el fuerte.

Así que la esclavitud que estaba por desaparecer, en los tres siglos de invasión bárbara se reconstituyó y se extendió con gran rapidez.

“El esclavo era una propiedad valiosa, y como tal había de ser tratada desde el punto de vista de su conservación. Esta crudeza de concepción se reflejaba en la inexistencia de deberes jurídicos por parte del dueño, en virtud de los cuales viniera obligado ni a contar con la voluntad del esclavo para exigir de éste su trabajo, ni a remunerar éste de forma alguna, aunque de hecho lo hiciera para mantener su rentabilidad como propiedad, adoptando la remuneración la forma inespecífica de prestaciones de manutención”.¹

Se observaba con claridad que el trabajo esclavizado daba un rendimiento inferior y en consecuencia la legislación imperial prohibió a los hombres libres que se hiciesen esclavos y permitió a los esclavos el matrimonio con personas de condición libre, a fin de emanciparlos por ese sólo acto; de igual forma liberó a los esclavos que entraran en la clerecía o en el ejército; prohibió la venta de esclavos y reconoció a éstos la propiedad de su dinero, pero a pesar de todas estas libertades fueron muy pocos los que lograron alcanzar su libertad completa.

1.1.2. Colonato. Surgió durante los últimos siglos del imperio romano y se generalizó dentro del imperio bizantino. Mientras que el derecho romano había asegurado al colono la libertad personal y la estabilidad sobre el terreno que cultivaba, los bárbaros lo asimilaron al siervo y al esclavo doméstico, el cual podía ser separado de su familia y trasladado de un lugar a otro.

Los colonos aseguraban el cultivo sin que significara derecho alguno sobre la propiedad (a pesar de esto fueron privados de su derecho a abandonar el terreno). Al propietario de la tierra se le pagaba a título de tributo una parte importante de sus rentas, en especie o en dinero. El colono dominaba el

¹ ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta Edición, Civitas, Madrid, 1994. p.138.

arrendamiento de los predios rústicos y se diferenciaba de la esclavitud precisamente por que el colonato implicaba un vínculo real absoluto entre la tierra y el colono, en detrimento de las facultades del dueño; es decir, el propietario de la tierra es el dueño de la misma, pero sólo la tierra es dueña del colono.

El colono tenía también la obligación de pagar un impuesto al Estado y para esto se les inscribía en un registro.

La categoría de los colonos se aproximaba a la de los siervos, por lo que ambas quedaron reunidas en una sola clase, la de los siervos de la gleba (los cultivadores de las tierras del Estado y los siervos de la iglesia), que gozaban de una mayor protección que los que trabajaban para la nobleza.

Con los siervos de la gleba se formó una asociación entre capital y trabajo, que aseguró al cultivador la estabilidad y la seguridad de su existencia; sin embargo, esto solo fue un estado transitorio, lleno de imperfecciones que daba a las clases rurales a la explotación arbitraria de los dueños de la tierra; creándose asociaciones secretas para defenderse a pesar de estar prohibidas por la autoridad.

El movimiento histórico de consideración hacia el colono, como trabajador por cuenta propia sujeto al pago de rentas en dinero o en especie, poseedor del derecho real de disfrute sobre la tierra en virtud de que no puede ser expulsado de ella; es en realidad un proceso lento que no culmina hasta que de una forma u otra, se acaba con la servidumbre y se eliminan los derechos feudales de propiedad o en ocasiones cuando se inician las desamortizaciones y expropiaciones en masa de los derechos de eminente dominio sobre la tierra, obviamente esto como consecuencia de muchos años de lucha.

1.1.3. Corporativismo o Gremios. Tuvieron como antecedente los *collegia* romanos del bajo imperio, partiendo del trabajo forzoso; pero no alcanzaron a generalizarse sino hasta la mitad de la edad media, dándose

exclusivamente en la ciudad y para las artes y oficios (en la agricultura predominaba el colonato y la servidumbre).

“ Se trata de una mutación esencial y no sólo jurídica, sino social; el contrato (relación entre dos personas libres) sustituye la propiedad (relación entre el esclavo y su dueño) y a una compleja relación de estatus fundada sobre la subordinación política y la tenencia de la tierra (relación entre el siervo y su señor), como fúndante de la atribución de los frutos del trabajo a persona distinta del trabajador. La diferencia radical consiste en que en la nueva articulación hay que contar con la voluntad del trabajador mismo, cosa innecesaria cuando, aunque sea una persona, justamente el tipo de decisión que se le niega es el de trabajar o dejar de hacerlo (servidumbre)”.²

Los trabajadores se organizaron, creándose una clase especial de hombres independientes del dominio y distinta de la clase agrícola, vivían de su oficio. Sin embargo, no todas las profesiones eran privilegiadas, por lo general se reducían a los oficios de lujo o de primera necesidad. Sus reglamentos eran rigurosos y no dejaban la más pequeña libertad, puesto que la autoridad intervenía en todo.

La especialización del trabajo fue un avance muy importante en la industria. Las grandes corporaciones, extendieron su dominio y no tardaron en demostrar su exclusivismo, logrando que las más grandes corporaciones pusieran bajo su dependencia a las débiles.

Ante el cambio operado en la mayoría de los países industrializados por los nuevos mecanismos de fabricación, las corporativas estaban predestinadas a desaparecer. En Inglaterra desaparecieron desde el siglo XVII. En Francia los grandes negociantes a principios del siglo XVIII protestaron por el monopolio de las corporaciones, interponiendo demandas contra éstas; sin embargo, fueron rechazadas por el Consejo de Comercio al considerar que deseaban apoderarse del bienestar y de la bolsa de los particulares.

² Ibidem, p.185.

La Ley Chapellier (francesa) de 1791, confirmó la desaparición de los gremios o corporaciones.

1.1.4. Obreros. Surgieron como instrumentos de producción entre el capital y el trabajo, bajo el mando y dirección del patrón, obteniendo un salario como pago.

A pesar de todo, el obrero tenía más o menos la seguridad de que al situarse en cualquier lugar para trabajar, obtendría un salario diario, semanal o temporal. La jornada de trabajo era larga y la remuneración aunque poca, satisfacía algunas apremiantes necesidades del obrero.

La opresión de los ricos hacia los pobres, llevaba consigo la desigualdad, manifestándose con mayor exactitud entre los patronos y los obreros, estos últimos despojados de sus dignidades, cargos y excluidos de la dirección.

Los obreros aumentaron considerablemente, pero siempre sujetos al dominio de los patronos quienes los explotaban dándoles salarios bajos que pagaban normalmente en productos y no en dinero. Los obreros descontentos por el trato que se les daba pasaban de un lugar a otro, así a finales de la Edad Media empezaron a multiplicarse las asociaciones de obreros que por sus métodos de lucha y sus tendencias tenían las características de los sindicatos modernos.

Durante en siglo XVII los obreros se comenzaron a retirar a los pueblos para poder trabajar por su cuenta, pero no pudieron luchar contra las grandes fábricas, teniendo que regresar como obreros a las fábricas con reglamentos rigurosos destinados a mantenerlos en subordinación y pudiendo el patrón despedirlos sin previo aviso.

La clase obrera debía trabajar a lo largo de catorce horas diarias con una interrupción de una hora para la comida guardando silencio absoluto y sin poder moverse de un lado a otro sin previo aviso.

Afortunadamente los obreros se han unido para luchar en contra de las opresiones de que han sido objeto, logrando ordenamientos legales que los protegen ante la desigualdad económica respecto del patrón.

En 1917 surge formalmente con la Constitución de 1917 el derecho del trabajo, protector de la clase trabajadora.

1.2 División del Trabajo

La idea de la división del trabajo fue de Adam Smith, en efecto él la describió como la cooperación de los hombres en la creación de un producto de interés nacional.

En toda producción existe una repartición de tareas, que se llama división de trabajo. Esto significa que cada hombre debería limitarse a hacer bien un determinado producto, para después intercambiarlo por otro que le sea de utilidad, logrando bienestar general. "La potencialidad de la división del trabajo resulta de: I. Dedicarse a una sola operación o tarea forma la especialización. II. El Especialista no pierde el tiempo de preparación que se requiere para pasar de una operación a otra distinta. III. El especialista puede proyectar e inventar procedimientos, herramientas y mecanismos para mejorar el producto".³

1.2.1 Tipos de división del trabajo:

- ◆ **División de la producción social.** Se refiere a las distintas ramas de

³ RANGEL COUTO, Hugo. Guía para el Estudio de la Historia del Pensamiento Económico. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1986. p.47.

producción como son: la industrial, la agrícola, de servicios y la comercial, así como también a las subdivisiones dentro de estas.

- ◆ **División técnica del trabajo.** Es la actividad que por sí sola no constituye una mercancía, sino que se requiere complementar con otra para que surja el producto final (es la división del trabajo en la idea de Adam Smith); por lo tanto, existe solo dentro de la fábrica (la división).

- ◆ **División social del trabajo.** Es la diferencia entre el trabajo manual o intelectual, aunque es obvio que para realizar cualquier clase de trabajo requerimos casi siempre de ambos aspectos, la diferencia estriba en el predominio de alguna u otra habilidad.

Todo trabajo es en realidad manual (externo) e intelectual (interno). La compenetración y conexidad de las dimensiones interna y externa de la actividad humana, nos lleva a la conclusión de que no existen actividades puramente materiales o puramente intelectuales. No hay actividad humana que no tenga simultáneamente aspectos intelectuales y materiales. No es concebible un acto exclusivamente material o exclusivamente intelectual.

1.3 Caracteres del Trabajo:

- ◆ **Es una actividad humana.** Se realiza por el hombre de manera inteligente constituyendo el cumplimiento de una necesidad individual o social.

- ◆ **Es libre.** Puesto que se puede elegir la clase de trabajo que más le convenga o sobre la cual tenga más aptitudes.

- ◆ **Es dividido.** Ya que no todos pueden hacer lo mismo, es decir no todo puede ser hecho por cualquier persona, se requiere que existan diferentes ramas de trabajo para satisfacer una amplia gama de necesidades (división del trabajo).

♦ **Está unido al capital.** Se requiere inevitablemente de este, ya que para realizar un trabajo es necesario contar con herramienta que sólo se obtiene con dinero.

♦ **Está legalmente protegido.** Existen disposiciones que regulan sus principios, derechos y obligaciones de los sujetos de la producción, con ello surge el derecho del trabajo.

2. DERECHO DEL TRABAJO

Tiene su origen en el industrialismo europeo de principios del siglo pasado, constituyendo una de las instituciones surgidas en las reivindicaciones sociales de la Revolución Francesa.

Con el nacimiento del racionalismo, se abre una etapa en la que la razón será la fuente de legitimidad de todas las cosas, aún de las normas de conducta; el poder monárquico que hasta entonces había dominado, dio la pauta para que se desatara una tendencia revolucionaria para la reducción de la intervención estatal y con esto salvaguardar los derechos de las personas a toda costa.

“En el terreno económico, esta tendencia a la disminución de la intervención de la autoridad vino acompañada de la llamada revolución industrial, el nacimiento del maquinismo y la utilización intensiva del trabajo humano, cuyas consecuencias negativas de libertad de los débiles económicos pusieron en crisis el apenas nacido liberalismo y condujeron a un nuevo análisis racional de la convivencia humana, con la elaboración de diversas formas ideales o nuevas utopías, ya no individualista sino socialistas”.⁴

En México, el derecho del trabajo surgió a partir del movimiento revolucionario de 1910, concretándose formalmente en la Constitución de 1917. A

⁴ MOLINA ENRÍQUEZ, Alvaro. Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales. UNAM, México, 1989. p.15.

partir de 1916 Venustiano Carranza comienza a gobernar el país, y para legalizar su poder convoca a la celebración de un Congreso destinado a promulgar una nueva Constitución, el proyecto de Constitución estaba basado en la Constitución liberal de 1857; pero en lo que tocaba al artículo 123, las reformas introducidas fueron más allá de lo previsto por Carranza. Es precisamente con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de carácter netamente social a través de la cual se da origen al derecho mexicano del trabajo.

El derecho del trabajo es “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁵ En efecto, un esfuerzo que implica una ganancia excesiva para otra persona cualquiera que sea esta, debe ser compensado con una protección legal que le garantice obtener un nivel de vida social decoroso.

“El derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁶

El derecho del trabajo, como conjunto de principios y normas regula en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; a través de la intervención del Estado, con el objeto de proteger a las personas que realicen una actividad personal y subordinada.

Concluimos diciendo que el derecho del trabajo son las normas jurídicas encargadas de regular los aspectos que surgen en la relación de trabajo, y cuya finalidad es producir el equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo).

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978. p.135.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Decimoquinta Edición, Porrúa, México, 1988. p.263.

2.1 Principios Generales del Derecho del Trabajo

Son los criterios o disposiciones a seguir que se encuentran inmersos en el derecho del trabajo, sin que necesariamente se manifiesten de manera expresa.

Los principios generales del derecho del trabajo son “postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”.⁷

Se reducen a tres los principios:

◆ **Principio de derecho y deber social.** El hombre como tal tiene derechos intrínsecos a su persona, que pueden ser individuales o sociales; mejor conocidos como derechos humanos, mismos que puede exigir al Estado, ya que este último tiene la obligación de reconocerlos legalmente y hacerlos efectivos.

En nuestro país el derecho al trabajo tiene como fundamento el artículo 123 Constitucional, ordenándolo de la siguiente manera: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (se incluyó con la reforma Constitucional de 19 de diciembre de 1978).

Por lo que se refiere al trabajo como deber (y también como derecho), el artículo 29 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, ratificada por el Senado de la República dice: “el trabajo es un derecho y un deber sociales”.

“La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”.⁸

⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Ob. cit. p.113.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.109.

♦ **Principio de libertad.** La libertad es una de las garantías más representativas de la existencia humana y en lo que se refiere al trabajo se ha luchado desesperadamente a través de muchos siglos; por eso, los legisladores se preocuparon por garantizar la libertad al trabajo.

Dicha libertad tiene como fundamento el artículo 5º Constitucional que ordena:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”

“...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...”

“...Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio...”

♦ **Principio de igualdad.** Igualdad significa, establecer las mismas condiciones de una cosa respecto de otra, en naturaleza, forma, calidad o cantidad.

“La Asamblea Constituyente de Querétaro se dio cuenta del problema, pero lo vio de manera especial en relación con el salario; de ahí que dijera que el párrafo séptimo de la Declaración que **para trabajo igual debe corresponder salario igual...**, la ley de 1931 reprodujo la disposición de su artículo 86. La Comisión redactora del proyecto de la ley nueva entendió la trascendencia del principio y decidió elevarlo al plano superior que le pertenece y hacer de él uno de los motores ardientes del derecho del trabajo, que puede enunciarse como el principio de la igualdad del tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; tal es la explicación del párrafo segundo del ya citado artículo tercero de la ley, en el que se lee: **No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.** No se conformó la Comisión con esa primera

declaración, sino que en el artículo 56, sobre el que habremos de volver, se refirió, ya no solamente a la cuestión del salario, sino de una manera general a las condiciones de trabajo: **Deberán ser iguales para trabajo igual**.⁹

La igualdad en el derecho del trabajo, se refiere a obtener una similitud entre los trabajadores en las condiciones de trabajo.

2.2 Caracteres del Derecho del Trabajo

- ◆ Regula las relaciones entre el patrón y el trabajador;
- ◆ Es un derecho social, porque protege a los trabajadores, con el propósito de compensar la desigualdad económica frente al patrón;
- ◆ Tiene fuerza expansiva de difusión, porque ha llevado a la legislación a amparar relaciones en las cuales; si bien no es clara la subordinación jurídica, existe la subordinación económica;
- ◆ Es autónomo, en virtud de que cuenta con instituciones, legislación, bibliografía, y disciplinas exclusivas;
- ◆ Tiene como finalidad primordial, la justicia social. En posición a la justicia individual, que abarcaría solo a un individuo; la justicia social abarca a todo un conglomerado social que se encuentra en situación de inferioridad o marginación, en este caso los trabajadores cuentan con una inferioridad económica frente al patrón que los coloca en una situación de desigualdad. La justicia social surge para proteger a los trabajadores que producen los elementos necesarios para la vida diaria, a través del criterio conforme al cual ha de repartirse la riqueza trabajadores y patrones, para que de esa forma se nivelen las diferencias.
- ◆ Las normas jurídicas del trabajo otorgan al trabajador beneficios que

⁹ Ibidem, pp.111-112.

no pueden reducirse ni renunciarse en los contratos de trabajo, como son: el salario suficiente, el día de descanso obligatorio, vacaciones, prima vacacional, indemnización por la rotura arbitraria de la relación laboral, condiciones de higiene y salubridad en los centros de trabajo, etc.

En conclusión el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación obrero-patronal, con la finalidad de lograr la justicia social.

Por otra parte, es conveniente determinar que el derecho del trabajo es uno sólo, es un todo en sí mismo que no puede dividirse; sin embargo, para su estudio se clasifica en tres partes: Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo.

♦ **Derecho Individual del Trabajo.** Es el conjunto de normas jurídicas de carácter laboral que regula particularmente la relación que existe entre el patrón y el trabajador; de tal forma que determinará cuales son los derechos y obligaciones que corresponden a cada uno de ellos.

En el derecho individual de trabajo, actúan como sujetos de la relación laboral el trabajador en lo individual, y el patrón en la misma forma (aún cuando este último puede ser una persona física o moral); en donde por lo general a través de un contrato individual de trabajo, contraen obligaciones recíprocas; por un lado el trabajador de prestar su servicio personal subordinado, y por el otro el patrón de remunerarlo (al trabajador) a través de un salario suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

“Las modalidades de ambas prestaciones podrán convenirse siempre que no afecten, en perjuicio del trabajador, normas superiores establecidas por la Constitución, las leyes, las convenciones colectivas del trabajo, etc. Por que sí bien el contrato sigue fundándose en la libre voluntad de las partes en cuanto a su nacimiento, la autonomía de la voluntad aparece totalmente disminuida en lo que

toca a su contenido, en virtud de las prohibiciones y limitaciones establecidas en sus normas inderogables e irrenunciables".¹⁰

Dentro de la relación individual, los sujetos de la relación tienen un interés concreto, el intercambio económico de trabajo por salario.

♦ **Derecho Colectivo del Trabajo.** Ante la innegable explotación de que son objeto la mayoría de los trabajadores, surge la necesidad de asociarse, para luchar conjuntamente en la defensa de sus intereses comunes.

La Revolución Francesa, marcó el inicio de las relaciones colectivas cuando los trabajadores fastidiados de estar reprimidos, exigieron del poder público su reconocimiento como agrupaciones gremiales con derechos sociales

En México, se plasmaron formalmente los derechos sociales de los trabajadores en la Constitución Política de 1917, en donde se reconocía la libertad de asociación, " porque el hombre nace, vive y muere en sociedad, y porque fuera, de ella según las palabras aristotélicas, sería un ser supra o infrahumano".

"Los trabajadores lograron pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otras ocasiones, que la intervención del Estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente o con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o grupo de empleadores, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo. Esos acuerdos, precursores de la legislación del trabajo, son conflictos y la finalidad de ese derecho. Más aún, los conflictos se califican de colectivos; el trabajador aislado no es titular del derecho de huelga, sino una pluralidad de trabajadores que según el

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario y ALLOCATI, Amadeo. Derecho Colectivo Laboral. De Palma, Buenos Aires, 1973. p.15.

ordenamiento que rige en cada país, puede no ser necesario que pertenezcan a su sindicato; y finalmente, también se denomina colectivos a los convenios".¹¹

La relación colectiva de trabajo preside hoy en casi todas las relaciones laborales, tiene como objetivo principal, el incremento de la productividad, así como el apoyo en la mejoría de las condiciones de trabajo y vida del trabajador lo que implica acuerdos satisfactorios en cuanto al objeto, el lugar y la duración pretendida del convenio a negociar.

♦ **Derecho Procesal del Trabajo.** Los conflictos del trabajo, surgen cuando se viola o se pretende modificar una norma jurídica que afecte los derechos de los trabajadores principalmente.

Es el derecho procesal del trabajo el que regula la actividad jurisdiccional del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (tienen como fundamento la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional), son estas las que se encargan de tutelar los derechos sociales de los trabajadores; consagrados en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo.

En efecto el proceso del trabajo constituye el medio a través del cual se trata de desvanecer o amortiguar la considerable desigualdad económica de los trabajadores frente a los patrones; debido a que sus normas son imperativas e irrenunciables. "La ley laboral, por su naturaleza es una ley especial, no solamente por el ámbito de su aplicación, sino como por sus finalidades, desde el punto de vista social o económico, a través de la protección jurídica que conceda a los primeros. Si la ley de trabajo fuere imparcial, sería injusta, porque tratando de la misma manera a los trabajadores y a los empresarios, ayudaría a mantener el desnivel formado, en el seno de las sociedades capitalistas, por la influencia económica del empleador".¹²

¹¹ Ibidem, pp.14-15

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Porrúa, México, 1994. p.41.

El derecho procesal es la disciplina que estudia las normas reguladoras de las relaciones jurídicas, poniendo en ejercicio la actividad judicial contenida en los códigos de procedimiento. Es aquí donde se realiza el derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo, a través de la función jurisdiccional como potestad del Estado.

3. RELACION DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo en el artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En general, la relación de trabajo se da entre dos sujetos, el trabajador que es una persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado, y el patrón que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

La relación de trabajo tiene como origen el momento en que se presta el trabajo personal y subordinado, misma que se formaliza con la celebración de un contrato de trabajo verbal o escrito. "El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo surge hasta el momento en que se inicia la prestación del servicio, el contrato de trabajo puede existir sin la relación de trabajo, pues bien puede darse el caso de que celebrado un contrato, con todas sus formalidades, por razones posteriores a su celebración el servicio nunca llegue a realizarse. En estas circunstancias el contrato existe sin la relación, ya que esta surge hasta el instante en que se empieza a prestar el servicio".¹³

¹³ CAVAZOS FLORES, Eaitasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972. pp.190-191.

Lo que debe entenderse en este punto es que antes de la relación de trabajo, está el contrato de trabajo, por que la primera (relación de trabajo) no puede darse sin la celebración del segundo;

En este supuesto se entiende que el acuerdo de voluntades puede no necesariamente ser escrito, sino también verbal, considerándose aceptada la relación de trabajo de manera tácita desde el momento en que se comienza a prestar el servicio, pero sabiendo de ante mano cuales serán las condiciones de trabajo.

“Ahora bien, ¿ podrá existir la relación de trabajo sin el contrato laboral ? La respuesta, de acuerdo con nuestra legislación de trabajo tiene que ser negativa en virtud de que, por una parte, la falta de escrito es siempre imputable al patrón y por otra, porque entre toda persona que presta un servicio personal y la que lo recibe, se presume la existencia de un contrato de trabajo. En consecuencia, podemos afirmar que más que el contrato de trabajo lo que importa en la vinculación de patronos y trabajadores es la prestación del trabajo. Sin embargo lo anterior no quiere decir que la simple celebración del contrato de trabajo carezca de relevancia jurídica, pues en el caso de que las partes concerten un contrato y que posteriormente el servicio nunca se llegue a prestar, la parte que se sienta afectada por el incumplimiento de lo pactado, tiene el derecho a que se le cubran los daños y perjuicios que por el concepto se le ocasionen”.¹⁴

La relación de trabajo se integra por dos clases o tipos de elementos: a) elementos subjetivos y; b) elementos objetivos.

3.1 Elementos Subjetivos de la Relación de Trabajo

Dentro de la relación de trabajo se encuentran dos sujetos: Trabajador y Patrón.

¹⁴ Ibidem, p.191.

♦ **Trabajador.** Persona física que presta a otra un trabajo personal subordinado.

La ley señala que el trabajador sea una persona física, con lo cual se excluye a las personas morales, por lo tanto se desprende que los sindicatos como tales no pueden celebrar contratos de trabajo sustentando el carácter de trabajador, ya que el sindicato es una persona moral.

Se debe de prestar un trabajo personal, es decir por sí mismo sin la intervención de ninguna otra persona, puesto que de esta manera se determinan específicamente los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.

En el supuesto de que el trabajador quisiera poner a otra persona que lo sustituya en su trabajo, el patrón no está obligado a aceptar a dicha persona; ni el trabajador tiene derecho a hacerse sustituir; de manera que al hacerlo estaría incumpliendo con la obligación de prestar el trabajo de manera personal e incurriría en responsabilidad civil por daños y perjuicios a la empresa, o bien podría ser despedido de manera justificada por el patrón, al invocar este la falta de probidad del trabajador (art.47 fracción II Ley Federal del Trabajo).

Y pensando que el patrón acepte la sustitución, se crearía entonces una nueva relación de trabajo entre el patrón y el trabajador que sustituyó.

El trabajo se debe de prestar también de manera subordinada, con sujeción y dependencia hacia quien se realiza. Supone la subordinación el poder de mandar del patrón y el deber de obediencia del trabajador. "La subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestar los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de servicios, sin que se constriña en forma alguna, la libertad o dignidad de los trabajadores".¹⁵

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.201.

“La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero, resultará el dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el **trabajador** participe de la relación, esto es, más o menos inclinado a favor de la clase empresarial y sólo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la ley. De acuerdo con el segundo, la condición de trabajador dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado”.¹⁶

La denominación de trabajador, se utiliza para caracterizar al sujeto activo del derecho del trabajo puesto que agrupa a todos aquellos que viven de la actividad humana, intelectual o material.

♦ **Patrón.** El artículo 10 de la Ley lo define como “ La persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

El patrón representa la figura opuesta al trabajador, el otro elemento subjetivo de la relación laboral; es el que cuenta con los medios de producción y por lo tanto también con el poder de mando.

“Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto, resulta evidente, a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación de pago del salario está sobreentendida, es insalvable y por disposición de ley, irrenunciable”.¹⁷

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. p.485.

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM, Tomo IV, p.2362.

3.2 Elementos Objetivos de la Relación de Trabajo.

Se refiere a las partes que integran en sí misma la relación laboral, y sin las cuales no existiría y son: la subordinación y el salario o retribución.

♦ **Subordinación.** Del latín *subordinationis*, acción de subordinar, ordenar.

Es la obediencia respecto de otra que tiene un rango superior.

“La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno solo de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen”.¹⁸

La subordinación implica dos situaciones interrelacionadas, es decir, cada una determina la existencia de la otra y son: a) La autorización por parte de la ley al patrón para señalar cuales será los lineamientos y métodos a seguir para la prestación de trabajo por parte del trabajador; y b) La obligación del trabajador de cumplir con lo ordenado por el patrón para realizar el trabajo. Sin estos dos elementos no existe la subordinación y por lo tanto, tampoco relación de trabajo.

El término subordinación se utiliza para diferenciar la actividad que se rige por el derecho del trabajo de cualquier otra actividad.

“Siempre existirá la relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Agrega que si tres son los elementos que la constituyen: la prestación de trabajo, el pago de una remuneración y el vínculo de subordinación, a este último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiando a las obligaciones que

¹⁸ Ibidem, pp.3002-3003.

se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención del legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador”.¹⁹

♦ **Salario (Retribución)**. Es la remuneración de toda actividad productiva del hombre.

Marx, sostenía que el salario era lo único que daba valor a un producto y que el beneficio del trabajo dependía exclusivamente de la diferencia (plusvalía) entre lo que cuesta la mano de obra industrial y el precio a que éste se vende.

“Retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, afín 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”.²⁰

4. CONDICIONES DE TRABAJO

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley” (artículo 56 LFT).

Son en las condiciones de trabajo en donde se expresará el carácter social de derecho del trabajo, en donde se manifestarán cada uno de los logros que han ganado los trabajadores.

La cualidad expansionista como la proteccionista del Derecho del Trabajo a favor de la clase trabajadora, se refleja en el hecho de que toda norma o conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer las condiciones

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.309.

²⁰ Ibidem, p.297.

para un buen desarrollo del trabajo, son en principio la expresión de una correlación de fuerzas entre patrones y trabajadores.

Las condiciones de trabajo son las siguientes:

- ◆ Jornada de trabajo
- ◆ Días de descanso
- ◆ Vacaciones
- ◆ Salario
- ◆ Salario mínimo
- ◆ Normas protectoras y privilegios al salario
- ◆ Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

Con el propósito de enfocarme estrictamente el tema del presente trabajo sólo haré una breve referencia a la jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (los demás se desarrollarán en otros puntos):

Jornada de Trabajo

La Ley la define en el artículo 58 como "... el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". El trabajador y el patrón al celebrar un contrato de trabajo sea verbal o escrito, tienen que determinar cual será el periodo de tiempo durante el cual el trabajador debe estar disponible jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

“Dos intereses se ponen en juego a este respecto: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajo y en su protección debe limitarse el tiempo de labor, pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor incesante, aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuyen el periodo de vida útil. También debe de considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día, o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que éstas se efectúan. Por otra parte existe el interés propio de cierta clase de actividades, que requieren, ya sea labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien incesantemente durante las veinticuatro horas del día”.²¹

Días de Descanso

Artículo 69 de la LFT, “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso”.

Se procurará que ese día de descanso sea el domingo, pero tomando en cuenta las necesidades de producción, en el centro de trabajo se podrá fijar cualquier otro día.

El patrón tiene la obligación de brindar ese día de descanso a los trabajadores; y si contraviene esa disposición, deberá pagar un salario que equivalga al doscientos por ciento, es decir el doble.

El desgaste físico del trabajador hace necesario el descanso. Suponiendo que no tuviera ese descanso, el trabajador se vería agotado y no rendiría al hacer su actividad, disminuyendo por lo tanto la productividad de la empresa o industria.

Sabemos entonces que por cada seis días de trabajo, debe haber uno de

descanso que será obligatorio para el patrón (de preferencia el domingo), sin embargo existen otros días de descanso que son fechas fijas aunque también de respeto obligatorio como son: Artículo 74 LFT, "... I. El 1º de enero; II. El 5 de febrero; III. El 21 de marzo; IV. El 1º de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El 20 de noviembre; VII. El 1º de diciembre de cada seis años...; VIII. El 25 de diciembre, y IX. El que determinen las Leyes federales y Locales Electorales..".

Sin embargo, aunque ambos descansos (semanal y días fijados por la LFT) son obligatorios, existe una clara diferencia. "El descanso obligatorio difiere del semanal, porque en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora".²²

▷ **Vacaciones.**

Se ordena el cumplimiento de las mismas en la LFT, artículos 76-81.

Artículo 76.-" Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

Las vacaciones tienen como características las siguientes:

a) Generales, se aplican a todos los trabajadores sin ninguna distinción;

b) Obligatorias, después del primer año de servicios tratándose de los trabajadores con jornada de trabajo continua. Tratándose de trabajadores que

²² DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.288.

presten servicios discontinuos y de temporada también disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año;

c) Son incompensables, es decir no pueden dejar de disfrutarse a cambio de alguna remuneración;

d) Continuas, los días fijados para su disfrute no pueden ser interrumpidos; y

e) Derecho a una prima, además del disfrute del salario, el trabajador tiene derecho al pago de una prima equivalente al 25% sobre el salario que le corresponda durante el periodo vacacional.

Las vacaciones son un relajamiento total, un distanciamiento del trabajo que casi siempre representa una carga insuperable; con las vacaciones se distrae la mente, la energía perdida y el entusiasmo por el trabajo se recuperan.

► **Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.**

Artículo 117 LFT, "Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

El término utilidades representa la ganancia que recibió la empresa durante un año fiscal. De dichas utilidades o ganancia, se tendrá que repartir un porcentaje a los trabajadores, fijado por la Comisión facultada para ello; esto con la finalidad de otorgar una mínima parte de lo que la empresa gana, a las personas que en realidad producen esta riqueza.

Las utilidades deberán repartirse a los trabajadores, dentro de los 60 días siguientes al día último de marzo (fecha límite para la declaración de personas morales), lo que determina que deberá efectuarse dicho pago en el mes de mayo.

SALARIO

Pensamos que en realidad el salario representa el único motivo por el cual el trabajador se hace a la tarea de realizar un trabajo, es el logro inmediato y necesario, sobre el cual se puede disponer libremente por el hecho de haber empleado su fuerza de trabajo a fin de obtenerlo. El salario es el medio para lograr satisfacer sus necesidades materiales principalmente.

1 Concepto

Es la remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena, en virtud de haberlo convenido por medio de un contrato laboral.

Por muchos años ha existido una multiplicidad de términos relativos a la retribución que se paga al trabajador por su actividad, por lo que debe distinguirse de las palabras jornal, sueldo o pago a destajo; el primero se utilizó para el pago de los trabajos propios o habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal, de ahí el nombre de jornalero para los trabajadores que se dedicasen a esa actividad; " el segundo se liga a la actividad pública, por ser ésta la remuneración que se le da a la remuneración del empleado en el nombramiento mediante el cual se le asigna una función del servicio público; y el tercero es el pago que se hace por unidad de obra a precio alzado y no por unidad de tiempo o jornada".²³

La Ley Federal del Trabajo define al salario como " la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (artículo 82). Es una consideración económica, desde el punto de vista del trabajador es un ingreso o rédito. Un ingreso contractual del trabajador subordinado.

La prestación de trabajo debe ser como ya mencionamos personal y subordinada, por lo que el trabajador debe contar con el dinero suficiente para su

sustento (alimentos, salud, vivienda, vestido, etc.) y el de su familia. Esto se logra precisamente con el salario.

En un principio, el tipo y monto del salario quedan librados a la negociación contractual de las partes, el patrón determinará el monto del salario que no será nunca menor al permitido por la Ley y el trabajador manifestará si lo acepta o no. Pero también el monto del salario puede estar determinado por el Estado (salario mínimo).

“Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes. Nosotros creemos que el llamado contrato de trabajo, distinto como es, de un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior a ellos mismos, ya que sobre ambos, como dijimos en otra parte, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes y servicios y, un último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador”.²⁴

“El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo” (artículo 84), y no forman parte del salario el reparto de utilidades ni la aportación para la adquisición de casas habitación.

El trabajador tiene derecho a una retribución económica, cuya importancia social ha ido en aumento, provocando así una protección especial que lleva implícitas determinadas garantías como son:

♦ **Garantías sustantivas y adjetivas.** Las primeras se refieren a dos aspectos esenciales: justicia en el salario (retribución), en relación con el valor de la fuerza de trabajo y la suficiencia para la vida no sólo del trabajador, sino también para su familia (salario mínimo). Las segundas, conocidas como garantías adjetivas, traducen en una amplia protección entre: los sindicatos, el Estado, frente al empresario, frente a acreedores del trabajador o su familia, y frente a acreedores del empresario; teniendo como objetivo garantizar la totalidad, inembargabilidad, puntualidad, preferencia, e integridad del salario.

♦ **Garantía de pago.** Se refiere al lugar, periodicidad y tiempo para el pago del salario.

“El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios” (artículo 108). El pago se realizará en el centro de trabajo de manera personal (solo en caso de impedimento puede cobrar el salario otra persona y mediando una carta poder suscrita ante dos testigos).

“El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación” (artículo 109).

“El salario en efectivo deberá de pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancía, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda” (artículo 101).

En este aspecto en los últimos años, se ha acostumbrado a realizar los pagos a través de cheques o depósitos en tarjetas de débito con lo cual se ha dado una mayor seguridad a los trabajadores que en otros tiempos sufrían las consecuencias de los asaltantes; sin embargo la ley ordena como hemos visto que el pago del salario sea a través de moneda de curso legal, y dichos títulos de crédito no lo son.

La infracción a esta norma debe sancionarse penalmente según el artículo

101 de la LFT; pero revisando la ley penal no encontramos precepto alguno que pudiera abarcarlo y en esas condiciones no es posible aplicar pena alguna al infractor. De ahí deducimos que, habiendo el mutuo acuerdo de las partes, y no persiguiendo el pago de cheques bancarios la finalidad no perjudicial para el obrero, podrá autorizarse un caso como el señalado.

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

♦ **Garantía de integridad e irrenunciabilidad del salario.** El trabajador debe recibir íntegro el monto de su salario, sin que en ningún caso pueda admitirse un acto o convenio entre el trabajador y el patrón que rebaje el monto del salario ganado o una renuncia por parte del trabajador a recibir su salario.

“Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula” (artículo 98).

“El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados” (artículo 99).

“Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé” (artículo 104).

“El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna” (artículo 105).

“Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes: ...” (artículo 110).

♦ **Garantía de inembargabilidad.** Embargo es la retención de bienes por mandamiento u orden judicial.

“Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio

de las personas señaladas en artículo 110, fracción V... Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo” (artículo 112).

“Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los caos y con los requisitos siguientes: ... V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente; ..” (artículo 110).

Esta excepción a la garantía de inembargabilidad del salario, es fundamental ya que surge ante la necesidad de proteger al núcleo social más importante, la familia.

♦ **Garantía de igualdad.** Consagrada en el artículo 86 de la Ley, “ A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Las características del salario en resumen son:

- ♦ Es remunerable;
- ♦ Inembargable;
- ♦ Intransferible;
- ♦ Irrenunciable;
- ♦ Debe pagarse en moneda de curso legal;
- ♦ Se cubre periódicamente;
- ♦ Es indisponible, hacia terceros;
- ♦ Es igualitario (Garantía de igualdad).

2 Tipos de Salario

Considero que se puede clasificar al salario, desde el punto de vista de su fijación tal y como lo señala la Ley en el artículo 83 de la siguiente manera:

- ◆ **Salario por unidad de tiempo.** "Significa que patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, por día, por semana o por mes. En todos los casos debe de respetarse el salario mínimo, darse el séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerarse que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día".²⁵

- ◆ **Salario por unidad de obra.** Este se determina en virtud de cada unidad o producto que se realice, especialmente en la industria manufacturera, esto es, que por cada unidad se paga una cantidad determinada. Por ejemplo en la industria del calzado, a la obrera suele pagársele una cantidad equis por cada zapato o parte del zapato que realice.

- ◆ **Salario por comisión.** "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o tres de dichas primas" (artículo 286).

- ◆ **Salario a precio alzado.** Este salario se determina cuando el trabajador, tiene determinados productos para su venta el precio fijo dados por el patrón, pudiendo entonces venderlos a un mayor precio y ese excedente es el que integra su salario.

3 Normas Protectoras del Salario

Proteger significa cuidar o conservar algo que nos es de gran utilidad, al respecto la Ley Federal del Trabajo establece en el capítulo VII, del título III las

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Pac, México 1992. 57-58.

Normas Protectoras del Salario que se traducen en derechos que el trabajador tiene respecto al salario y son:

- ◆ Derecho a la libre disposición,
- ◆ Derecho a no renunciar al salario, aún de los salarios devengados,
- ◆ Derecho a recibirlo directamente en el lugar de trabajo y en día laborable,
- ◆ Derecho a recibirlo en efectivo y en moneda de curso legal (ya comentábamos la excepción al respecto que consiste en el pago que se hace a través de cheques bancarios o depósitos también bancarios, por razones de seguridad),
- ◆ Derecho a que las prestaciones en especie sean proporcionales al monto del salario que se dé en efectivo,
- ◆ Derecho a que se establezca un fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores,
- ◆ Derecho a no ceder su salario, ni a que sea objeto de compensación o multas,
- ◆ Derecho a que no se suspenda el pago de salario,
- ◆ Derecho a no se le hagan descuentos sobre el mismo (con las excepciones que establece el artículo 110).

SALARIO MÍNIMO

Este representa como su nombre lo dice, lo menos que puede recibir el trabajador por concepto de salario, esto en virtud de que si pudieran decidir libremente los patrones cuanto se le pagaría al trabajador, probablemente se daría

el supuesto de pagarle una cantidad mucho menor que la fijada por la ley, lo cual no alcanzaría para nada. Sin embargo, el legislador tuvo un gran acierto al contemplar la posibilidad de proteger al trabajador y su familia con el salario mínimo (aunque en realidad no se ajusta a las necesidades reales de los mismos).

“Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fábricas y los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo”.²⁶

1 Concepto

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

El salario como medio de subsistencia es objeto de especial protección por parte de las legislaciones laborales, que se manifiesta no sólo en el hecho del pago del salario, sino en la necesidad de establecer un salario mínimo que trate de asegurar la suficiencia del ingreso del trabajador subordinado, tomando en consideración que el salario en la mayoría de los casos es el único sustento del que depende para subsistir el trabajador y su familia.

El salario mínimo es una garantía social, consagrada en la Constitución Política en el artículo 123, fracción VI. Los salarios mínimos serán suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...”.

DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.309.

La suficiencia se mide en bienes y servicios destinados a satisfacer múltiples necesidades consideradas esenciales del trabajador y su familia.

2 Clasificación

Se clasifica el salario mínimo en dos tipos distintos, atendiendo supuestamente a las necesidades del trabajador y en el grado de especialización en determinadas áreas de la industria y son dos: salario mínimo general y salario mínimo profesional.

6.2.1 Salario mínimo general. " ... podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que puedan extenderse a una o varias entidades federativas..." (artículo 91). "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales" (artículo 92).

Este salario mínimo comprende a todos los trabajadores cualquiera que sea la actividad económica a que se dediquen o su calificación profesional.

La República mexicana se divide en áreas geográficas, que podrán abarcar uno o más municipios en donde regirá el mismo salario mínimo general.

6.2.2 Salario mínimo profesional. "... para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas" (artículo 91). "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias zonas geográficas de aplicación"(artículo 93).

Este es específico para un sector de trabajadores y corrientemente aun dentro de ese sector se establecen diferencias según la calificación profesional, esto surge por la necesidad que representa el hecho de poder dominar cada profesión.

“ Los patrones buscan evadir el pago del salario mínimo profesional, y pagar tan solo el mínimo general, cambiando en la empresa la denominación de los puestos señalados como profesionales, o bien, argumentando que los trabajadores no cumplen con la totalidad de los requisitos o funciones necesarios para que su actividad sea considerada profesional. De ahí que Néstor de Buen sostenga que este tipo de salario se convierte en algo utópico”.²⁷

3 Determinación del Salario Mínimo.

Los salarios mínimos se fijarán de acuerdo con los artículos 94, 95 y 96, por una Comisión Nacional, que se integrará de manera tripartita por un representante de los trabajadores, un representante de los patrones, y por un representante del gobierno (de la misma forma que se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje), misma que se auxiliará de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables (también su integración será tripartita).

Procedimiento para la determinación del salario mínimo:

- ◆ La Comisión, funcionará con un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica (art.551).
- ◆ Se fijarán cada año los salarios mínimos profesionales y generales para una o varias áreas geográficas, mismos que comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente (podrán revisarse a lo largo de su vigencia cuando existan condiciones económicas que lo justifiquen art. 570).

- ◆ Los trabajadores y los patrones tendrán un término que vencerá el último día de noviembre para presentar estudios convenientes a determinar un salario mínimo suficiente.

- ◆ La dirección técnica, presentará a consideración del Consejo de Representantes a más tardar el último día de noviembre un informe de las investigaciones y estudios que e se hubiesen efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a consideración del consejo de representante.

- ◆ El Consejo de representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil del mismo, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos después de estudiar el informe de la dirección técnica y las opiniones y estudios presentados por los trabajadores y patrones.

- ◆ La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen.

- ◆ Dictada la resolución, el presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el 31 de diciembre.

Considero, con todo respeto que este procedimiento de fijación de salarios mínimos es demasiado largo, costoso e insuficiente, en virtud de que no se necesitan tantos funcionarios, ni siquiera informes o estadísticas para darse cuenta que ni con el doble del salario mínimo que determina la Comisión pueden el trabajador y su familia subsistir. Por lo tanto el trabajo que realiza la Comisión no satisface la garantía social, ordenada por nuestra Constitución, en el segundo párrafo, fracción VI del apartado A del artículo 123.

La estabilidad económica de un país no se mejora, sacrificando a una gran parte de la sociedad en beneficio de unos cuantos, sino enalteciendo por igual a todos los sectores de la producción.

El monto del salario mínimo es una violación constitucional, puesto que no satisface las necesidades normales del trabajador ni de su familia, tal y como lo ordena la fracción VI del Apartado A del artículo 123 Constitucional.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL SALARIO MINIMO

Existieron épocas, en que no estaba asegurada ni siquiera la alimentación mínima indispensable para la supervivencia de la población en ningún país, dejando a la gente a morir de hambre.

Durante el imperio romano Dioclesiano fijó el salario mínimo que debía pagarse a los obreros que se dedicaban a la construcción, y se imponía pena de muerte a quienes desobedecían.

Hasta antes de la Revolución Francesa eran casi inexistentes las disposiciones relativas a la fijación del salario mínimo, la explotación de los trabajadores a través de los siglos se dio en forma reiterada sin que hubiera disposiciones que los protegieran.

REVOLUCIÓN FRANCESA.

Durante el siglo XVII imperaba en Francia la monarquía como forma de gobierno, teniendo como base la nobleza y el clero, investidos de títulos y privilegios de toda clase y exentos de obligaciones fiscales; dominaban el poder político de todo el país.

Por el otro lado se encontraban los burgueses, propietarios de numerosos bienes, poseyendo entonces el poder económico.

La monarquía absoluta había establecido un sistema oneroso de contribuciones fiscales que recaían en la burguesía y los campesinos; originando el descontento de la población.

Con el auge de la industria, el comercio y las ciencias se obtenían grandes ingresos, esa evolución económica llevaba consigo evoluciones políticas, por lo que, si la burguesía había alcanzando ya el poder económico pretendía entonces luchar por alcanzar el poder político.

El movimiento revolucionario tuvo grandes aportaciones ideológicas entre ellas las del político inglés John Locke quien delineó al Estado liberal, proclamando como fundamento de las instituciones políticas el derecho natural a la vida, a la libertad y a la propiedad.

Voltaire por su parte, lucha por la abolición en la dominación de la iglesia, por establecer la libertad intelectual, religiosa y política, por los derechos políticos, por la libertad de prensa y de elecciones.

Juan Jacobo Rousseau determinó que el origen del hombre es de libertad, pero para vivir en sociedad tiene que actuar bajo la dirección de la voluntad general a través de un contrato social.

Montesquieu estableció la división de poderes en ejecutivo, legislativo y judicial señalando que cada uno debía tener determinadas sus funciones, todo con el fin de alcanzar el valor de la libertad, esto lo escribió en su libro **El espíritu de las leyes**.

El campesinaje seguía insistiendo en que los derechos feudales se abolieran sin indemnización alguna; la agitación y el descontento crecían en los campos en tanto que en las ciudades, los trabajadores por medio de manifestaciones armadas y rebeliones constantes exigían que la Revolución atacara a fondo las cuestiones sociales y el problema de la miseria popular motivado por la escasez de granos, la alza en el precio del pan y la baja de los salarios.

La Ley Chapellier aplicada con todo rigor y la energía que inspiraba el amor a las masas trabajadoras, reprimía las huelgas y castigaba todo intento de organización obrera. La burguesía especulaba con el pan, los granos, los víveres y con los uniformes y armas del ejército; los acaparadores de comestibles provocaban el alza de los precios; el hambre y la terrible miseria del pueblo aumentaban.

La Revolución Francesa culmina con la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano, misma que significa el reconocimiento de los derechos individuales, sociales, civiles y políticos, que forman hasta hoy en día la estructura del estado de derecho.

En la Revolución salieron triunfantes los burgueses, los obreros y los campesinos, conquistando los primeros el gobierno y estableciendo nuevas formas políticas y jurídicas entre ellas la fijación de los salarios como uno de los derechos fundamentales del hombre.

“Los salarios mínimos legales constituyen una de las instituciones surgidas en las reivindicaciones sociales que arrancan del siglo anterior al presente y tienen raíces ideológicas en los antecedentes de la Revolución Francesa. El análisis de las formas históricas de poder en las que se habían registrado innumerables excesos de poder monárquico absoluto, dio impulso incontenible a una tendencia hacia la reducción de la intervención del Estado y aún a pretensiones de suprimirla totalmente, para salvaguardar los derechos del hombre y del ciudadano. En el terreno económico, esa tendencia a la disminución de la intervención de la autoridad vino acompañada de la llamada revolución industrial, el nacimiento del maquinismo y la utilización intensiva del trabajo humano, cuyas consecuencias negativas de la libertad de los débiles económicos pusieron en crisis el apenas nacido liberalismo y condujeron a un nuevo análisis racional de la convivencia humana, con la elaboración de diversas formas ideales o nuevas utopías, ya no individualistas sino socialistas”.²⁸

Con esto la intervención del Estado que tenía como función principal impedir el alza del salario llegó a su fin; la Revolución Francesa le otorgó a los trabajadores garantías de igualdad tomando en cuenta sus necesidades y aspiraciones procurando entonces que su salario no sufriera depresiones, fijando el salario mínimo a que tenía derecho el trabajador por su fuerza de trabajo.

SALARIOS MÍNIMOS EN MÉXICO.

Esta institución (de los salarios mínimos), en nuestro país tiene como antecedente el cambio del liberalismo al socialismo, considerado este último como un nuevo planteamiento de convivencia humana que garantiza la protección de las personas, en este caso de los trabajadores.

Por también influyó la legislación colonial, la cual sino en su aplicación, si en la realidad estuvo más avanzada que la Declaración de los Derechos del Hombre y Ciudadano (francesa).

Época Colonial.

En la época colonial los españoles trataron a toda costa de obtener el dominio de los pueblos indígenas, logrando la explotación de los mismos sin ningún tipo de consideración y pagando salarios insuficientes.

La encomienda fue el medio a través del cual cada antiguo conquistador, ahora como encomendero consiguió que se le entregara junto con la tierra un número de indígenas a los que debía enseñar la fe católica y que trabajarían para él. Los indígenas dados en encomienda podían poseer al mismo tiempo, parcelas de tierra que cultivaban en común, aunque no podían vender libremente. Y una vez que fueron suprimidas las encomiendas se recurrió al peonaje que aseguró al indígena la comida y el salario.

Sin embargo, existieron disposiciones que si bien no regulaban un salario mínimo, si determinaban como se debía pagar el mismo. " Puede citarse en primer termino las recomendaciones hechas por la reina Isabel a Cristóbal Colón para la protección de los indios en el régimen de encomiendas e incluso el testamento de la propia reina del año 1504. A la llegada de Nicolás de Ovando a la Española, transmitió ordenes explícitas de los reyes católicos para establecer la contratación de los indígenas con un jornal justo".²⁹

Por otra parte, los gremios en la Nueva España representaban la pauta de organización de las actividades industriales y el municipio era la autoridad competente para reglamentar las actividades gremiales.

Al principio los artesanos trabajaban libremente, pero cuando quedaron establecidos los gremios se crearon condiciones de acuerdo con las cuales permitieron en su seno a los trabajadores; existiendo de manera muy notable la diferencia racial.

En la Nueva España se fijaron la Leyes de Indias, que eran las normas que los reyes de España brindaron para sus colonias. " Efectivamente, estas normas de España para sus colonias, intentaron brindar protección al indio, frente a la moderada explotación del conquistador o encomendero. Aun cuando surgieron de muy buena fe, estas **Leyes de Indias** fueron letra muerta, porque el conquistador continuó en su labor de explotar a los trabajadores. En las leyes de indias, sin embargo; encontramos ya disposiciones sobre la jornada de trabajo, el salario mínimo, el pago en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya; pero lamentablemente estas disposiciones no se aplicaron y en consecuencia no beneficiaron a los indios".³⁰

En algunas ordenanzas se concedían a los indios privilegios superiores a los que se les otorgaban a los españoles; pero en la mayoría de ellas aún se hacía

ibidem, p.17.

Foro Laboral (Serie de Conferencias). Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional de la Ley Federal del Trabajo. Popular de los Trabajadores, México, 1981. pp.22-23.

los indios una reducción en el pago de los derechos gremiales o en su caso se les eximía de ellos.

Hubo una serie de ordenanzas específicas de protección a los indios. A medida que se desarrollaba la vida de la colonia creció la injerencia del indio en la vida nacional, aunque su vulnerabilidad lo hizo siempre víctima de los demás sectores, a pesar de las medidas de protección antes mencionadas que las ordenanzas generalmente establecieron.

Por lo que respecta a la mujer, "las ordenanzas gremiales nada dicen que presente una protección a la mujer, pero la Recopilación de las leyes de los Reinos de Indias, supletoria de aquellas, protegía a la mujer indígena en la esfera del régimen de trabajo: disponía que no se las obligase a trabajar, que si lo hacían voluntariamente se les pagase un salario igual que a los hombres; se las eximía del impuesto y se las autorizó para que pudiesen vender libremente sus frutos y su mantenimiento, aunque es notorio que, a pesar de la ley, fueron las mujeres, como los indios en general, víctimas de muchos abusos".³¹

Eran las cédulas reales las que regulaban la vida de las colonias y en el año 1709 la cédula real establecía que el jornal de los operarios (obreros u obraje), se pagaría diariamente, o al menos vencida la semana, en la mañana del domingo siguiente, en sus propias manos y en moneda de plata; dejando en libertad al obrero para que compre lo que más le convenga.

"En 1731 y después de surgir algunas dificultades entre el obispo Gómez Posada y las autoridades civiles yucatecas, se expidió una Cédula Real que, entre otras cosas, al autorizar nuevamente el trabajo obligatorio y los repartimientos, prescribió que se habría de cuidar que se les pagase una retribución competente en mano propia o de persona de familia y además a los indios maneros de servicio doméstico en las casas de los españoles se les había de

COLMENARES, Ismael y DELGADO, Arturo. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Similiano. Quinto Sol, México, 1986. p.156.

pagar cuatro reales semanales a los hombres y tres reales a las mujeres además de alimentos...".³²

Por su parte, la industria minera, fue considerada como la única forma de producción capitalista; por lo tanto, los salarios eran buenos en esa actividad; sin embargo, con el transcurso del tiempo comenzó a ser menospreciada por los presarios por el hecho de que se descubrió un mayor provecho en el comercio o el cambio de moneda, que en cualquier otra actividad industrial; por tal motivo, las condiciones de los mineros eran de extrema miseria; surgiendo con esto múltiples levantamientos de los mineros.

El levantamiento de trabajadores de las minas Real del Norte en Pachuca, tuvo un carácter anticolonial y social; los mineros estaban desesperados y se dirigían a las autoridades en suplica para que se les protegiera frente a las vejaciones, arbitrariedades y actos ilegales del propietario de las minas. Ante el levantamiento, las autoridades mantuvieron el sistema anterior, es decir; remuneración de los trabajadores que el propietario de las minas había tratado de abolir, motivo por el cual los mineros estuvieron protegidos por algún tiempo.

El 22 de mayo de 1783 el rey ratificó con las Ordenanzas Reales de minería la decisión especial del citado tribunal sobre la industria minera. "El capítulo II del mencionado documento estaba dedicado a la situación de los mineros de la manera siguiente: a los propietarios de las minas se les prohibía reducir el salario y se les obligaba a pagar regularmente y en efectivo; con respecto a la distribución de los indios de las minas y sobre la base del sistema de trabajo de repartimiento se señalaba la necesidad de observar el orden legal establecido y de no obligarles a trabajar más horas de las fijadas".³³

"Los españoles en el trabajo en las ciudades, realizado por artesanos, no fueron sino aplicar las tradiciones jurídicas medievales que conocían, por ello, en materia de salarios, la mayor parte de las ordenanzas establecieron salarios

³² MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. cit. p.19.

³³ MOLMENARES, Ismael y DELGADO, Arturo. Ob. cit. p.185.

áximos. Las referencias anteriores ponen de manifiesto que la corona española estuvo un total intervencionismo de su poder en la vida económica y social de las colonias y se ocupó de legislar en materia de salarios con las modalidades propias de las etapas históricas comprendidas en tres siglos de dominación".³⁴

El gobierno español en la época que se caracterizaba por denigrar a los indígenas pensó en realizar reformas que continuarían con la explotación de los mismos; sin embargo, se suspendieron inmediatamente después de la muerte de Carlos III, la cual se suscitó un poco antes de que estallara la Revolución Francesa.

Ya bajo el reinado de Carlos IV, los gobernantes españoles intimidados por la revolución de su país vecino no continuaron con los intentos de transformación que hicieron en periodos anteriores.

2 México Independiente

El régimen colonial fue un sistema demasiado injusto, del que habían surgido diferencias sociales inmensas.

A principios del siglo XIX se incrementaban esas diferencias. El latifundio continúa creciendo a expensas de las tierras de las comunidades indígenas; aumenta el número de desocupados y se estancan los salarios de los peones del campo; se incrementan constantemente los precios de los productos agrícolas por lo que se hace más grave la crisis económica, surgiendo repudio hacia los conquistadores.

El repudio al régimen colonial impositivo, se conjugó con las ideas de igualdad, fraternidad y libertad que se ponían de manifiesto en casi todo el mundo a través del derrocamiento del sistema feudal; por lo que, se trató de romper con la subordinación que por casi tres siglos se tuvo frente a España.

"Hubo en los albores de la independencia un reglamento para el manejo de

hacendados, labradores y jornaleros, que fue interpretado por el Congreso constituyente de 1824 refiriéndose a la obligación de cumplir los contratos onerosos que sean conforme a las leyes. El reglamento y su interpretación, aún anulando la libertad de trabajo, tuvieron un carácter proteccionista de los "intereses".³⁵

Por su parte José Ma. Morelos y Pavón redactó en 1813 los **Sentimientos de la Nación**, transmitiendo su ideología política y social. En lo que respecta a los cambios sociales estableció " que como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el bienestar del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el desorden".

" Con la independencia se logran varios resultados positivos: separación de la capital de la metrópoli, abolición de la esclavitud, del tributo y del sistema de castas, etc. Sin embargo; la contrarrevolución triunfaba, pues las clases privilegiadas se adueñaron del poder, manteniendo en lo fundamental el régimen económico y social que originalmente se quería destruir; continúan las estructuras semif feudales; se crean las condiciones para el desarrollo de una nueva forma de dependencia económica del extranjero; y los campesinos en poco notarán el cambio con respecto de las condiciones de trabajo. Quienes en un principio se habían opuesto a la independencia, la consumarían para su beneficio. En ella se conjugaron los intereses de distintas clases de la sociedad novohispana. Mientras que los criollos, fundamentalmente los hacendados y hasta cierto punto los dueños de las minas, tenían como objetivo fundamental desplazar del poder a los representantes de la corona y a la oligarquía española, así como alcanzar la independencia; los campesinos indios de las comunidades, los peones, los artesanos, el pueblo en general, se proponían modificar las condiciones de opresión en que estaban

idem, p.20.

midos y conquistar las libertades democráticas de las que se hallaban privados”.

En efecto los criollos y mestizos habían tomado conciencia de la discriminación, de la inmovilidad social de grandes núcleos y del aumento de poder de la oligarquía. El pueblo sufría con la mala distribución de la riqueza, la escasez y el hambre, el mal trato, las duras jornadas de trabajo y el mísero jornal, el despotismo de mayordomos y capataces y la diferencia de las autoridades ante sus iguales.

El 12 de octubre de 1824 el propio Congreso emitió un decreto prohibiendo los servicios personales gratuitos y la exigencia de prestación de trabajo que no fuera voluntario, su precio libre y previamente contratado.

Los liberales buscaban una reforma en la que se suprimieran los privilegios eclesiásticos y militares, la educación laica y libertad de cultos, la consagración de los derechos de propiedad, de trabajo, de comercio como condiciones sociales para el aumento de la productividad y ganancia.

El 15 de mayo de 1856, el régimen de Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional que “constituía el esbozo preliminar del nuevo estado liberal argentino. Consigna las garantías individuales de libertad, seguridad, propiedad e igualdad; prohíbe el establecimiento de la esclavitud; estipula el carácter contractual y temporal de los servicios personales, incluyendo los de los menores y aprendices; prohíbe los monopolios; declara libre la enseñanza privada; consagra no sólo la libertad de trabajo sino también de inversión; enfatiza la protección a la propiedad privada y fija la igualdad formal ante la ley. Cuestiones todas ellas que corresponden a los principios básicos del liberalismo clásico como condiciones fundamentales para impulsar el capitalismo de libre empresa”.³⁷

En 1857 los constituyentes como Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga, José

COLMENARES, Ismael y DELGADO, Arturo. Ob. cit. pp.263-264.
Ibidem, p.445.

a. Mata y Melchor Ocampo entre otros supieron comprender el problema de la condición de las clases pobres.

Ignacio Ramírez trató el tema relativo al trabajo haciendo un estudio sobre el campesino y el obrero: "El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla, y se reduce a invertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario... Los sabios economistas de la Comisión!, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo, mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo, y lo entregáis a comerse su capital, y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario, y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades".³⁸

A pesar de los ideales de estos ilustres hombres, no pudieron sobreponerse a las mayorías y terminó por imperar una corriente moderada cuyos principios quedaron asentados en la Constitución de 1857.

Los latifundios fueron creciendo en exceso, y con ello siguieron siendo víctimas de una severa explotación. El trato a los obreros fue semejante, la desigualdad social se acentuó cada día. Los bajos salarios (treinta centavos diarios). Las agotables jornadas, la constante explotación fueron factores para que los trabajadores se organizaran.

Existía también el Círculo de Obreros de la República Mexicana, creado en 1872 considerado como uno de los primeros organismos sindicales. En 1876 a

RAMÍREZ, Ignacio. Salario y Trabajo. Materiales de Cultura y Divulgación Política Mexicana (I/CEN), México, 1985, p.4.

ciativa del Circulo Obrero, se reunió el Congreso General del mismo para proponer: "La fijación del salario en todos los Estados de la República (según lo requieren las circunstancias de la calidad y el ramo de que se trate), o sea la horización de trabajo por los mismos trabajadores, con el propio derecho con que los capitalistas ponen precio a los objetos que forman su capital. Así como: La variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exijan, pues así como los capitalistas alteran el valor de sus mercancías... también el obrero tiene el derecho de hacer subir el precio de su trabajo..."³⁹

Decía Ignacio Ramírez (diputado del Congreso Constituyente 1856-1857): "Se habla de los contratos entre propietarios y jornaleros, tales contratos no son más que un medio de apoyar la esclavitud. Se pretenden prisiones o que el deudor quede vendido al acreedor, cosa que sucede en las haciendas... Si la libertad no ha de ser una entidad metafísica, es menester que un código fundamental proteja los derechos del ciudadano y que en vez de un amo, no cree millones de otros que trafiquen con la vida y con el trabajo de los proletarios".

Durante el Porfirismo (1876-1911, salvo el breve periodo de 1880-1884 en el que fue presidente Manuel González), las demandas de los trabajadores se centraron a incrementar los salarios, reducir la jornada de trabajo, entre otras prestaciones.

El arma a la que recurrieron los trabajadores para resolver sus demandas fue la huelga, y aunque estaban prohibidas el número de ellas iba en aumento. Destacan las huelgas de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907.

"La idea de los salarios mínimos estuvo presente en la mente del licenciado Andrés Molina Enríquez, al emitir en 1911, como complemento de su Plan de Oaxaca, un decreto sobre el salario jornal, y en la legislación estatal emitida en Jalisco en 1915, en Veracruz en 1914 y en Yucatán también en 1915. Es de interés mencionar los artículos 84 y 85 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán

conocida como ley Alvarado), que contienen sugestivos textos indicativos de las avanzadas acepciones para la institución del salario mínimo.

Artículo 84. El criterio para fijar el salario mínimo deberá ser lo que necesite individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además estar en circunstancias de practicar las relaciones necesarias que el hombre necesita para elevar su espíritu.

El segundo artículo referido hizo pertinentes aclaraciones: Artículo 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual de trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que esta ahora ha vivido".⁴⁰

En realidad la Ley de Trabajo de Yucatán, fue la más avanzada interpretación acerca del salario mínimo, al darle un carácter dinámico y progresista mismo, es decir; su enfoque no se centraba solamente en la posibilidad de que el salario mínimo sirviera para la subsistencia biológica del trabajador, sino que además debería de servir para colocarle en una situación mucho mejor de la que ha vivido tanto el trabajador como su familia.

Esta legislación de trabajo de Yucatán sirvió de base para varios ordenamientos nacionales e internacionales.

En Veracruz surgió la primera Ley del Trabajo el 19 de octubre de 1914, con Andrés Bello Aguilár en esta había disposiciones de jornada de nueve horas, salario mínimo, descanso dominical, prohibición de las tiendas de raya y otras múltiples disposiciones.

Como podemos observar durante el periodo de México independiente, no hubo disposiciones que regularan propiamente el salario mínimo y si la hubo no tuvieron aplicación práctica; ya que los intentos de cada una de las clases sociales

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. cit. p.24.

operantes para obtener el poder fueron inmensos, olvidando las necesidades de los trabajadores.

3 Constitución de 1917

En enero de 1916, después de haber derrotado Carranza a Villa en Ciudad Juárez, el gobierno carrancista disolvió los "batallones rojos" (batallones de obreros unidos para combatir a los convencionistas y se integraban por artesanos, ferroviarios y obreros textiles mismos que jugaron un papel muy importante en la lucha contra Villa), que en un principio utilizó junto con Obregón para obtener la victoria. Por lo que la disolución del Pacto entre el ejército constitucionalista y los líderes de la COM (Casa del Obrero Mundial), sumado a la crisis económica que afectaba al país provocó la radicalización del movimiento obrero.

"La crisis económica agravada a la inflación y la devaluación del papel moneda, obligó a la Federación de Sindicatos recién fundada a exigir el pago de los salarios en oro o en su equivalente en papel moneda, un salario mínimo de un peso diario y jornada de ocho horas. Aunque el gobierno amenazó a los trabajadores no pudo impedir que se llevara a cabo un paro general... Como la crisis continuó, para junio los obreros volvieron a exigir el pago de los salarios en oro y solicitaron el aumento del 50%. Ante la nula respuesta del gobierno y de los patronos y frente al incremento de los precios de los artículos de primera necesidad que habían subido entre 200% y 300%, los obreros convocaron a la única huelga general que se ha dado en el país. El 31 de julio estalló la huelga en todo el Distrito Federal, con la participación de 86 mil obreros. Se paralizó toda la ciudad de México".⁴¹

La reacción del gobierno de Carranza, fue decretar la Ley Marcial y revivir la antigua ley de 1862, en donde se prohibía la Huelga General y se amenazaba con pena de muerte a los que las organizaran. A raíz de esto el gobierno disolvió la

M, sus líderes fueron encarcelados y condenados a muerte; y a pesar de todo, Carranza los indultó.

El derecho del trabajo surgió a través de la revolución mexicana y se expresó o manifestó en la Constitución socialista de 1917.

Venustiano Carranza al derrocar a Madero se dio cuenta de que su victoria podía manifestarla únicamente a través de un triunfo legislativo, sino que además debía favorecer a los campesinos y trabajadores, sin embargo; cuando el Congreso Constituyente de Querétaro se encontraba reunido, el proyecto de Constitución de Venustiano Carranza causó gran decepción por que consideraban que era suficiente.

“Tomó la palabra el diputado por Yucatán don Héctor Victoria e intervino en forma definitiva, y se lanzó en contra del proyecto del Primer Jefe, don Venustiano Carranza, tanto por la forma en que lo presenta como porque no se ocupaba del problema obrero, con el respeto y atención que merece, y propuso: que esto que está trunco el Artículo 5º. Debemos incrementarlo; es necesario designar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo: es decir: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene y salubridad en fábricas, minas, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de mujeres y menores. Creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle nuestra atención y si se quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo. Quien nos garantiza... que un nuevo congreso habrá de estar integrado por revolucionarios, quien nos garantiza que el nuevo Congreso por evolución natural... tienda al conservatismo. No, señores, a mí no me importa que esa Constitución esté o no dentro de los moldes que promueven los jurisconsultos; introduzcamos todas las mejoras que sean necesarias al trabajo”.⁴²

Respecto del artículo 123, las modificaciones que realizaron los constituyentes fueron más allá de los planteamientos iniciales de Carranza, decidieron incluir un artículo especial del trabajo, se incorporó el salario mínimo, el conocimiento del derecho de huelga, creación de tribunales de trabajo, protección al trabajo femenino, es decir se consideró como una obligación del Estado tutelar los derechos de los trabajadores.

“José Natividad Macías, asesor jurídico del primer jefe, dijo que dentro de las promesas que hizo don Venustiano Carranza, se hablaba de dar todas las leyes caminadas a revivir a la clase obrera y que por eso él había sido comisionado por don Venustiano Carranza para trasladarse a los Estados Unidos y hacer un estudio profundo de la legislación mundial desde ese país. Después de explicar cada uno de sus artículos logró convencer a la asamblea que “ni las leyes americanas, ni las leyes inglesas, ni las leyes belgas conceden a los trabajadores lo que este proyecto de ley concede. Dijo que en este proyecto se incluían disposiciones de habitación, salarios, jornada legal, descanso obligatorio, creación de juntas de conciliación y arbitraje, que no serían tribunales dice, porque en ellas ganarían los patrones; crearían juntas y explicó también el derecho de huelga”.⁴³

Podemos observar que aquello que pretendía ser un simple cambio político, se convirtió en un cambio social de gran auge que vino a modificar las condiciones de vida de los trabajadores y campesinos.

↓ Ley Federal del Trabajo 1931

Cuando los constituyentes se reunieron en Querétaro acordaron en que los estados de la república tenían la facultad de reglamentación, es decir cada entidad federativa podía legislar en materia de trabajo (crear su propia ley local); surgiéndose diversas legislaciones locales en los Estados de Aguascalientes,

ibidem, p.31.

Campeche, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Jalisco, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán.

También en 1929 se elaboró un proyecto de Ley Federal del Trabajo, conocido como **Proyecto Portes Gil**, que no llegó a convertirse en ley y es el antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde esta última tomó diversos renglones de aquel proyecto.

Hasta que el 31 de agosto de 1929 a través de la reforma a la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política, se hizo exclusiva la facultad de legislar en materia de trabajo al poder legislativo del Congreso de la Unión.

En el año de 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un proyecto de ley que fue enviado por el Presidente Ortíz Rubio al Congreso de la Unión, esa iniciativa fue aprobada con algunas modificaciones y el 18 de agosto de 1931 surgió la primera Ley Federal del Trabajo, siendo presidente de la República Pascual Ortíz Rubio.

La Ley aprobada se dividía en once títulos. El título relativo al contrato de trabajo determinaba las formas usuales de contratación (individual y colectiva), también se regulaban las horas de trabajo, los días de descanso obligatorios, el salario mínimo, el reglamento interior de trabajo, el trabajo de mujeres y menores de edad, las formas de modificación, terminación y rescisión del contrato de trabajo.

“A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las relaciones obrero-patronales en toda la República se encontraron regidas por este Código, único en materia de trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al gobierno federal como a los gobiernos locales en la zona de competencia marcada por la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución. La aplicación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo como consecuencia inmediata una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora, pero su aspecto más importante consistió en que, siendo ese código un conjunto de derechos mínimos de la clase trabajadora, proporcionó una

mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del ejercicio del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas".⁴⁴

Por lo que se refiere al salario mínimo, la Ley Federal del Trabajo, copió el texto del artículo 123 de la Constitución de 1917, pero con mejoras en:

Su artículo 99, "salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso semanal en los que no se perciba salario.

Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijará teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña, y circunstancias análogas, que disminuyan el costo de la vida".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, admitió la posibilidad de fijar dos tipos de salarios, uno para el campo y otro para la ciudad. A los empresarios agrícolas les impuso obligaciones especiales como la de proporcionar habitación, facilidades de cultivo, etc., con el fin de no se viera disminuido su salario con esos gastos.

La fijación de los salarios mínimos estaba a cargo de las Comisiones Especiales, dependientes de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Esa función tiene como fundamento el artículo 416 (vigente hasta la reforma de 1962), "Instaladas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje correspondiente, dentro de un plazo no mayor de treinta días estudiarán la situación económica de la región en donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto recabarán toda clase de datos e informes sobre: I. El costo de la vida; II. El

⁴⁴ Ibidem, pp.64-65.

resupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador; I. Las condiciones económicas de los mercados consumidores y IV. Los demás datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido”.

“Se repitió en la ley la disposición protectora del salario mínimo con relación a embargos o descuentos (artículo 100), y reglamentó con algún detalle el funcionamiento de las comisiones especiales ordenadas por el artículo 123 para la fijación del salario mínimo por municipios, de integración tripartita (trabajadores, patronos y gobierno) y subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La fijación se haría cada dos años, en los últimos días de los años pares, pero podía hacerse una modificación del salario mínimo en cualquier tiempo, a petición de la mayoría de los patronos o trabajadores de un municipio, siempre que las condiciones del mismo la justificaran, por comisión especial integrada para tal efecto, en la misma forma y con el mismo procedimiento de las comisiones especiales de funcionamiento ordinario bianual”.⁴⁵

Como ya mencioné en el párrafo anterior la fijación de los salarios mínimos quedaba a cargo de las Comisiones Especiales de funcionamiento ordinario bianual.

Sin embargo, en 1933 se introdujeron algunas reformas a través de las cuales se les quitaba a las Comisiones Especiales la facultad de fijar el salario mínimo y se otorgaba a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (mismos organismos ante los que se podían plantear inconformidades de trabajadores y patronos), también se cambió el año de fijación de los salarios es decir; de año par a impar.

2.4.1 Reforma Constitucional y Legal de 1962

Por iniciativa sometida al Congreso de la Unión por el Presidente Adolfo

Ópez Mateos, se reformó el 20 de noviembre el artículo 123 Constitucional en sus acciones II, III, IV, IX, XXI, XXII, y XXXI del apartado A.

En el mismo año se reformó la Ley Federal de Trabajo para que coordinaran las reformas hechas a la Constitución, con esta su ley reglamentaria. En lo que se refiere a los salarios mínimos legales se modificaron en tres aspectos:

- ◆ El ámbito espacial de su vigencia;
- ◆ Cambio de autoridades encargadas de su fijación; y
- ◆ El salario mínimo profesional (un nuevo tipo de salario).

Anterior a la reforma los salarios mínimos se fijaban tomando en cuenta la división territorial del municipio, por lo que había tantos salarios mínimos como municipios hubiera (había más de 2,300 municipios). En cada municipio tenía que haber una Comisión Especial subordinada a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que fijara el salario mínimo (con reforma de 1933, la encargada de fijar los salarios fue la propia Junta Central).

Considerando III de la iniciativa de reforma: "... Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficientemente defectuosa; la división de los Estados de la Federación en municipios, obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos, no guardan relación alguna con la solución de problemas del trabajo y, consecuentemente, no puede servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de los hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más

municipios y aún a distintas Entidades Federativas.....".⁴⁶

Por estas razones se decidió modificar el sistema de fijación municipal, por el sistema de fijación por zonas económicas de los salarios mínimos.

Acorde con el desarrollo económico del país, el territorio nacional se dividirá en zonas económicas que contarán con una comisión regional que estará integrada por representantes de trabajadores y patrones y por un representante gubernamental designado por el secretario de trabajo a consideración de los gobernadores de las entidades federativas respectivas.

"Las comisiones regionales fijarán en primera instancia los salarios mínimos legales con apoyo en las investigaciones y estudios que hayan practicado y en el informe que someta a su consideración la dirección técnica de la Comisión nacional de los Salarios Mínimos. La segunda instancia obligada en el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales, a partir de la reforma de 1962, está a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que revisa las resoluciones fijadas de las regionales, o en su caso de que éstas no hayan fijado salarios, procede a hacer el señalamiento de estos mínimos legales para cada una de las zonas económicas".⁴⁷

Por lo que respecta a la creación de un nuevo tipo de salario mínimo, en el considerando III el presidente López Mateos expresó:

"... El desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la designación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades resulta no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales en

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.312.

⁴⁷ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. cit. p.89.

función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional".⁴⁸

Los salarios mínimos profesionales regirán para los trabajadores de una rama de la industria o comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado dentro de una o varias zonas económicas y se fijarán por una Comisión Regional integrada por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es el antecedente inmediato de los salarios mínimos legales, en virtud de que en esta se discutió el método para la fijación de los mismos, (Convenio 26 de la OIT, aprobado el 16 de junio de 1928) con la finalidad de poner a la altura de las necesidades del desarrollo económico y social del país y profundizar la participación de los trabajadores y de los patrones en ese procedimiento.

"Este convenio, ratificado por nuestro país y publicado en el "Diario Oficial" de la federación del 9 de agosto de 1935, obligó a todo miembro de la O.I.T a establecer o mantener métodos para la fijación de tasas mínimas de los salarios a trabajadores empleados en industrias o partes de la industria (especialmente en las industrias a domicilio) en la que no existiera un régimen eficaz para la fijación de salarios".⁴⁹

Sin embargo, la distinción entre el salario mínimo general y el profesional, se tomó de la Carta Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948 y decía:

"Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.312.

⁴⁹ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, (Memoria de los Trabajos de 1970 y 1971). Tomo IV, México, 1972. p.19.

condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectiva”.

2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una vigencia de cerca de 40 años, siendo sustituida por una nueva ley el 1º de mayo de 1970; como consecuencia del cambio social, la dinámica de la sociedad había sido tan acelerada que exigía un cambio.

En diciembre de 1969, por iniciativa presentada del Presidente Lic. Gustavo Díaz Ordaz, el Congreso de la Unión aprobó la nueva Ley Federal del Trabajo; publicada el 1º de abril de 1970 y con inicio de vigencia desde el 1º de mayo del mismo año.

Respecto a los salarios mínimos el Presidente Díaz Ordaz, mostró su carácter autoritario al señalar descuentos al salario por el uso de habitación.

El capítulo segundo trataba del salario mínimo. En él se reproducen las normas de la ley vigente, que fueron dictadas después de la reforma Constitucional de 1962. Se agregó únicamente un precepto que permite descontar el salario mínimo cuando se trate de pagar la renta de la habitación que se proporcione al trabajador o la cuota relacionada con la adquisición de alguna habitación, en la inteligencia de que el descuento en cualquiera de los dos casos no podrá exceder del 10% del monto del salario mínimo.

Comisión Nacional y Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos y procedimientos para la fijación de los mismos. Con motivo de las reformas a la fracción VI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución, se reformaron en

enero de 1962 las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente. El proyecto reproduce esas disposiciones, que se han revelado eficaces en la vida nacional.

Dentro de la nueva ley del trabajo se incluyeron disposiciones a favor de los trabajadores como son:

- ◆ El derecho al aguinaldo anual, consistente en el pago de 15 días de salario.
- ◆ Se establecen derechos irrenunciables tutelados por el Estado.
- ◆ Se define un nuevo concepto de trabajador (art.8)
- ◆ Se define al trabajador de confianza, y los conceptos de patrón e intermediario
- ◆ Señala como origen de la relación de trabajo el contrato de trabajo

En lo que respecta al salario, considera que se integrará con la cantidad efectiva que reciba el trabajador y con el conjunto de las prestaciones que se le otorguen, y también se establecen normas protectoras al salario.

2.5.1 Reforma Legal de 1974

Al poco tiempo de entrada en vigencia de la Ley de 1970, se hicieron múltiples reformas y adiciones a su texto, entre las que se encuentran las relativas a la atribución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para publicar y dar opiniones en materia de fluctuaciones de los precios y su repercusión en el poder adquisitivo de los salarios; reformas para hacer congruente la Ley, con el Decreto que reformó el artículo 43 de la Constitución, a través del cual se declaran entidades federativas los territorios de Quintana Roo y Baja California Sur, acerca de penas, sanciones y obligaciones por la falta del pago de salario mínimo.

En enero de 1974, se reformó la ley con la finalidad de establecer las medidas e instituciones destinadas a proteger el poder adquisitivo del salario.

En septiembre de ese mismo año (1974), se reformó nuevamente la ley en el sentido de que serían las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos quienes estarían encargadas de fijar el salario mínimo profesional.

“Lo anterior nos obliga a revisar una vez más la estructura y sentido de nuestro sistema, a fin de crear nuevas directrices en las políticas gubernamentales, tales como: procurar que toda política de salarios se inscriba en su relación con el resto de los factores de la economía, precios, utilidades y fisco a efecto de no provocar que se disparen los precios o se anulen las actuales fuentes de trabajo”.⁵⁰

El 29 de diciembre de 1982 se reformó el artículo 141 de la Ley, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integra el fondo de ahorro de los trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados.

También se reformaron los artículos 97 y 110. Con la finalidad de permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT, si acepta el trabajador.

En 1983, se reforman los artículos 570 y 573 (de la LFT), para permitir la revisión y aumento de los salarios mínimos en períodos menores a un año.

2.5.2 Reforma Constitucional de 1986 y Reforma Legal de 1987

El 22 de diciembre de 1986, se reformó la fracción VI del Apartado A del artículo 123 constitucional, para determinar que será la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y “no como antes se decía y que no ocurría en realidad, que se

⁵⁰ Foro laboral (Serie de Conferencias). Ob. cit. p.115.

aba por las Comisiones Regionales y se sometían a la aprobación de una Comisión Nacional. Esta reforma que reconoce una práctica actual, tiene además como finalidad coadyuvar a la unificación del salario mínimo para toda la República, que es la tendencia que se ha podido apreciar en los últimos años, sobre todo al irse reduciendo las regiones económicas y al fijarse un solo salario para varias de ellas; esto ha ocasionado que en 1987 ya sólo se fijan tres estratos de salarios mínimos, para todo el país. Pero avance en materia de unificación lo constituye la supresión de la distinción entre salario mínimo general de la ciudad y del campo, diferencia teórica que desde hace varios años ya no se hacía en la fijación de los salarios mínimos, por considerar en la actualidad que dado el desarrollo del país, las necesidades normales de los trabajadores en general son las mismas, de manera que el salario mínimo garantizado por la Constitución y la Ley debe ser igual".⁵¹

"Consecuentemente con lo anterior, en 1987 se aprobaron las modificaciones correspondientes a la Ley Federal del Trabajo, reformando los capítulos de los salarios mínimos y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como algunos artículos de la ley relacionados con la materia, con el objeto de precisar que: a) Una Comisión Nacional será la que fijará los salarios mínimos y ya no las comisiones regionales; b) La Comisión Nacional se podrá auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo, integradas tripartitamente; c) Los salarios mínimos se determinarán por áreas geográficas y ya no por zonas económicas; d) Se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo; e) Los salarios mínimos profesionales podrán regir por ramas de actividad económica y no sólo por rama de actividad de la industria y del comercio; f) Las organizaciones de trabajadores o de patronos podrán solicitar directamente la revisión de los salarios mínimos y ya no sólo el gobierno federal; y g) En general se moderniza la estructura y se agiliza y simplifica el procedimiento de revisión".⁵²

DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.313.
Ibidem, p.314.

3. EL SALARIO MÍNIMO EN EL DERECHO INTERNACIONAL

El abuso del que son objeto los trabajadores, no se limita a un solo país, sino por el contrario; impera en todo el mundo como ola devastadora de las condiciones de vida de las personas que viven a costa del salario mínimo.

La necesidad inminente en varios países, de fijar o establecer salarios mínimos que protegieran económicamente a los trabajadores fue una de las principales razones para celebrar acuerdos y crear organizaciones internacionales; capaces de resguardar a la clase trabajadora de las manos de los grandes capitalistas.

3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Con la primera guerra mundial, los trabajadores se manifestaban en diversos países para presionar y lograr así que la guerra terminara con la firma de un Tratado de Paz.

Fueron muchos factores los que influyeron en la redacción del Tratado. En 1919 la Conferencia de paz alojada en el Palacio de Versalles, a través de una comisión de legislación internacional del trabajo (integrada por diez representantes de países y presidida por el americano Samuel Gompers), se elaboró la sección XIII del Tratado de Versalles, conocida como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (misma que fue reformada en los años cuarenta, al crearse la ONU).

El francés León Jouhaux, fue quien propuso que en el Tratado de Paz de Versalles, próximo a celebrarse se incluyeran disposiciones relativas a la protección de los trabajadores, hecho que se tomó en consideración.

“Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norte América, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos

s pueblos: en la Conferencia de Leeds de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería de poner fuera del alcance de la competencia de todos los países "un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo". En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que en sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de Paz, se designara una Comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Paz".⁵³

"La parte denominada "Preámbulo de la Constitución de la OIT", consagró por primera vez en un texto normativo un concepto de gran profundidad ideológica, que tendría grandes repercusiones en todos los países y todavía es expresado como síntesis de una idealidad. Ese concepto es el de la **justicia social**, que el párrafo introductorio de dicha Constitución establece como fundamento de la paz universal y duradera".⁵⁴

La afirmación del inciso 3º del artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles, "de salarios que aseguren un nivel de vida conveniente, tal como se entienda en su tiempo y en su lugar", marcó la pauta en defensa de los trabajadores que cuentan con ese salario para subsistir. Dicho precepto fue recogido en el preámbulo de su Constitución (OIT), con el concepto de **garantía de salario vital adecuado**".

La OIT ha hecho una importante labor, en lo que respecta a salarios mínimos en el ámbito internacional, porque ha sabido dar respuesta a las necesidades de los trabajadores del mundo. Pero debemos tener presente que no basta la intención de proteger al trabajador de cualquier manera y sobre todos los ámbitos, es necesario ver la realidad de desamparo, observar el nivel de vida de la población y razonar.

Ibidem, p.26.

MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. p.33.

2.2 Declaración Universal de los Derechos del Hombre

En 1946 la Organización de las Naciones Unidas, creó la Comisión de Derechos Humanos, misma que tuvo como primer objetivo la elaboración de los Derechos del Hombre.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue proclamada el 10 de diciembre de 1948 en París; proclamando la libertad, justicia y la paz a través del reconocimiento de los derechos intrínsecos, inalienables e iguales de cualquier ser humano.

En lo que respecta al salario mínimo, señala “ Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección legal” (artículo 23).

“ Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios...” (artículo 25).

En el ámbito internacional, los trabajadores han contado con una legislación exhaustiva que refleja el interés hacia los mismos; sin embargo, considero que el problema de la insuficiencia del salario mínimo estriba en todo un sistema de organización económico- político insuficiente de cada país, puesto que los salarios mínimos son fijados por quienes nunca han vivido con la cantidad que representan los mismos, siendo incapaces de comprender el porque es necesario un aumento sustancial que les asegure el goce de su garantía social legalmente regulada en el ámbito nacional e internacional.

CAPITULO 3

LEGISLACIÓN APLICABLE AL SALARIO MÍNIMO

En este capítulo hablaremos de las disposiciones legales que se aplican al salario mínimo, por el hecho de que representa una institución surgida y garantizada por normas jurídicas de gran relevancia, fundamentalmente por la Constitución.

El salario mínimo es la garantía del trabajador a recibir el salario suficiente para cubrir las necesidades de una familia; y como garantía que es debe estar regulada de forma tal, que se pueda hacer exigible al Estado, lo cual se logra a través de una legislación adecuada.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución como ley fundamental surgió como resultado de una convulsión social; es decir, de enfrentamientos armados tendientes a derrocar el sistema de opresión en que se encontraba la mayoría de la población, entre ellos los trabajadores y los campesinos, elementos vulnerables de explotación.

Esta ley surge formalmente el 5 de febrero de 1917 con el Congreso Constituyente de Querétaro y su misión principal fue la de proteger a los individuos de la explotación, abuso y discriminación por parte del gobierno. Otorga derechos y obligaciones que tienen relevancia en el ámbito individual y social del ser humano.

El artículo 1º Constitucional, ordena lo siguiente: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Representa una garantía de igualdad porque no sólo los mexicanos se encuentran protegidos por la Constitución sino todo ser humano que ingrese al país.

"El artículo primero establece igualdad desde el punto de vista legal para todas las personas que habiten el territorio nacional, y la confiere sin distinción de sexo, edad, nacionalidad, religión, cultura, etcétera; no obstante, debe señalarse que los extranjeros y quienes no tengan el carácter de ciudadanos, están restringidos en ciertas garantías en materia política".⁵⁵

Representa protección para todos los individuos que ingresen o residan en el territorio nacional.

Hacemos referencia a este artículo en virtud de que el salario mínimo es una garantía constitucional y por lo tanto se encuentra dentro de su ámbito de aplicación.

El artículo 5º por su parte, garantiza la libertad de trabajo al señalar que: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícito. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en términos de ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad".

Artículo 5º, párrafo 3º, "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos

⁵⁵ LARA PONTE, Rodolfo. Los Derechos Humanos en el Constitucionalismo Mexicano. Porrúa-JNAM, México, 1997. p.106.

personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

El trabajo es un instrumento indispensable para la supervivencia del hombre, ya que es a través de este como se consigue alcanzar el nivel de vida que se quiere para sí y para su familia.

Hablamos de la libertad del trabajo, por que este es el germen de donde surgirá el salario que corresponda al trabajador, mismo que será el sustento no sólo de él sino también de su familia. Es por esta razón que el derecho a ejercer la actividad que le acomode tomando en cuenta su capacidad física y mental así como sus habilidades se encuentra protegida en el ámbito de las garantías constitucionales.

Esta garantía, a pesar de todo tiene determinadas excepciones:

- ◆ Está prohibido el trabajo ilícito. “Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres”, (artículo 1830 del Código Civil para el Distrito federal).

Las leyes de orden público por su finalidad protegen a toda la sociedad, y como tales no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos, ni por los organismos que se encargan de aplicarlas.

Las buenas costumbres, están encaminadas a la reiteración de una conducta que en sí misma no altera los derechos, intereses y bienestar de la sociedad en general.

- ◆ Se puede prohibir el trabajo por determinación judicial. Esto significa que la autoridad a través de un motivo y un fundamento legal, puede limitar el ejercicio de esta libertad.

♦ Cuando se ataquen los derechos de tercero a través de una resolución gubernativa.

Sabemos que las resoluciones gubernativas, son dictadas por autoridades administrativas; es decir, aquellas que regulan la actividad del estado y se realiza en forma de función administrativa, (tienen actividades determinadas para la administración pública federal o local centralizada y descentralizada o paraestatal).

Sin embargo, la jurisprudencia otorga exclusivamente a los Poderes de la Unión, la facultad de reglamentar el artículo 5º Constitucional (sí lo hacen las autoridades administrativas, es inconstitucional).

♦ “La ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio...” (2º párrafo, artículo 5º).

En efecto, es necesario poner ante todo la seguridad de la población en manos de personas capacitadas y especializadas en determinada profesión o actividad. Esto nos da seguridad en el momento de contratar los servicios de una persona, puesto que al contar con un título profesional debidamente expedido por la Dirección General de Profesiones, se está acreditando que la persona en realidad se preocupó por estar facultada para ejercer su profesión.

El **artículo 123**, es el pilar fundamental del salario mínimo haciendo referencia de la siguiente manera:

“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:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

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 a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además; las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

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

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

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. ...”.

El trabajo es un derecho y una obligación, y como tal se encuentra protegido por el Estado a través de la Constitución.

Es precisamente a través del contrato de trabajo verbal o escrito en donde se deberá fijar el salario mínimo, tal y como lo disponen las fracciones VI, VII, VIII, X, XI, del Apartado "A" del artículo de estudio.

El Congreso de la Unión, como depositario de la facultad legislativa a través de sus dos cámaras (de diputados y de senadores), tiene la obligación de legislar en materia de trabajo; por tal razón, considero deberían darse a la tarea de incluir en la Ley Federal del Trabajo, los medios de defensa que garanticen el cumplimiento efectivo de la finalidad del salario mínimo.

"Las fracciones VI, VII, X y XI se refieren a los principios que rigen el salario. La ley, además de proteger la integridad física y espiritual del trabajador, quiere asegurarle que su tarea recibirá un pago justo y equitativo, suficiente para que tenga una vida decorosa. De ahí que se fije un salario mínimo y se garantice su entrega. Se estima que el salario mínimo es la cantidad de dinero que puede recibir un hombre para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El salario comprende además del pago convenido, todas las ventajas económicas establecidas en el contrato".⁵⁶

Hacemos énfasis en que el salario mínimo se deberá pagar por una jornada de ocho horas. "En diferentes controversias tuvo que resolver la Suprema Corte de Justicia la condición de los trabajadores de salario mínimo que prestan trabajo a un patrón durante tres, cuatro o cinco horas. Tuvo que determinar la Corte si era lícito dividir el salario entre ocho y pagar la cantidad que resultara según el número de horas trabajadas. En ejecutoria de 27 de agosto de 1937, Amparo directo 3000/37/2^a., ratificada en otras sentencias, decidió la Corte que la proporción era correcta, porque no podía obligarse a los patronos al pago del salario mínimo por un trabajo de una o dos horas".⁵⁷

⁵⁶ BAEZ MARTÍNEZ, Roberto. Ob. cit. p.15.

⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p.320.

Existe una clasificación del salario mínimo en:

♦ **General**, es aquel cuya cuantía abarcará a todos los trabajadores que de alguna manera no tienen un trabajo especializado o una profesión en particular; fijándose en tres áreas geográficas (A, B y C) en que se divide el territorio nacional.

♦ **Profesional**, aquel que atenderá las cualidades y capacidades profesionales de los trabajadores y al igual que el general se determinará en las mismas tres áreas geográficas.

Estos salarios mínimos, se fijarán por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, integrada por cada uno de los sectores que forman parte del desarrollo nacional (trabajadores, patrones y gobierno), esta integración tripartita tiene como finalidad tomar en cuenta las necesidades y expectativas de los mismos.

El legislador ha tenido como principal interés, proteger al trabajador es por eso que no permite que los patrones puedan abusar de su vulnerabilidad, le garantiza que se le pague un salario igual cuando realiza un trabajo de la misma naturaleza que otro trabajador, independientemente de las diferencias que por razón de sexo, nacionalidad, edad, religión, etc se den.

De igual forma prohibió que el patrón le descontara, compensara o embargara su salario; es decir, no se le puede deducir una determinada cantidad sobre sus salario al momento en que le realice el pago, u otorgar cosa distinta como pago del mismo y tampoco se le puede retener a través de algún mandamiento judicial. Esta disposición es un derecho irrenunciable con el que cuenta el trabajador.

La regla antes mencionada, tiene varias excepciones; pero, hablaré de ellas en el punto relativo a la Ley Federal del Trabajo.

Podemos observar, que en realidad la intención del legislador ha sabido obedecer las necesidades de los trabajadores, pues la finalidad del salario mínimo es de protección y bienestar general, sus fines en realidad han superado cualquier expectativa; sin embargo, la realidad es otra pues se aleja infinitamente de la garantía social. En efecto el monto o cantidad fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es una burla hacia la sociedad, ya que si no alcanza ni siquiera para satisfacer las necesidades del trabajador, mucho menos alcanzará para cubrir las de la familia.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El equilibrio de las relaciones de trabajo entre el capital y el trabajo, representaría un medio para alcanzar la justicia social, resultado esta última de la lucha de clases (precisamente por las desigualdades económicas que se dan entre los que tienen el capital y los que tienen la fuerza de trabajo).

La justicia social que se encuentra inmersa en las leyes del trabajo es una fuerza viva y actuante que pretende lanzar a los hombres a la reconquista de su igualdad y de su libertad, reales y efectivas.

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

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

VIII. 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;

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

XI. Un salario menor que el que pague a otro trabajador de 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;

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

Dice la Ley, que sus disposiciones son de orden público, es decir; un conjunto de condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica, las cuales por afectar centralmente a la organización de esta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos ni por normas extranjeras.

“Cuando una disposición legal única y exclusivamente de modo directo, establece una regulación para los intereses privados en vista de una situación jurídica o fáctica determinada, se tratará de una norma de orden privado. Por el contrario, si una ley regula directamente, ante una situación de hecho o de derecho determinado, los intereses que en ella tenga el Estado como entidad soberana o la sociedad, se estará en presencia de una norma de orden público”.⁵⁸

Consideramos que el calificativo que se les da a las normas del trabajo como de orden público, no corresponde en realidad a la permanencia que estas tengan o no sobre el derecho privado, derecho público o derecho social; si no, al interés que se tenga en salvaguardar estas disposiciones por parte de la sociedad en general. Esto significa, que como el derecho del trabajo protege a los trabajadores es en realidad un derecho social y sus disposiciones son de orden

BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Garantías Individuales. Trigésima Edición, Porrúa, México 1996, 312.

público en tanto que ni la voluntad unilateral o bilateral de los individuos ni los órganos encargados de aplicarlas pueden derogarlas.

Artículo 17. “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

“La justicia social, según se deriva de la iniciativa de esta Ley, se concreta a la protección, tutela, mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a fin de que éstos puedan compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura; pero este concepto de justicia social del legislador ordinario es restringido, pues no se ajusta al ideario del artículo 123 constitucional que impone como parte de la justicia social la reivindicación de los derechos del proletariado”.⁵⁹

Una de las obligaciones del legislador es dotar al país de leyes razonables y eficientes, para garantizar una vida social productiva y eficiente; sin embargo, en los últimos años el poder legislativo crea disposiciones jurídicas en serie y sin ningún sentido de bienestar.

Sin embargo, a pesar de que la ley laboral tiene como finalidad proteger al trabajador de los abusos de los patrones, se necesita además un mecanismo que permita hacer efectivas sus garantías frente al Estado, que le haga valer un nivel de vida digno ante cualquier circunstancia.

Las condiciones de trabajo son el reflejo del derecho social del trabajo; ya que precisamente en ellas encontramos las garantías que se han ganado los trabajadores a lo largo de los años, estas condiciones mínimas no admiten que se

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (comentada por Trueba Urbina Alberto). octagésima primera Edición, Porrúa, México, 2000. P.31.

vuelva a trabajar de sol a sol con un mísero salario. El salario mínimo, tiene como finalidad obtener una nivel de vida decoroso del trabajador y su familia.

Artículo 57. “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo...”.

Esta disposición tiene como fundamento al artículo 123, fracción XXVII, apartado A, de la Constitución, en el sentido que se modifique cualquier circunstancia que sea inferior a las fijadas por la Constitución o por la Ley Federal del Trabajo en relación con el contrato o relación de trabajo, la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo, realizando tal modificación a través de un procedimiento ordinario ante las autoridades del trabajo.

Artículo 82. “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Desde el momento en que el patrón decide crear una empresa o negocio para obtener alguna ganancia, y decide contratar a algún trabajador, el primero de estos debe hacer partícipe de las ganancias a este último de acuerdo con la fuerza de trabajo que haya utilizado y no con lo que crea el patrón que merece.

Artículo 85. “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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

El concepto de salario remunerador, "apareció por primera vez en nuestro derecho en el Artículo 123, frac. XXVII, inciso b, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La norma no definió el concepto, sino que según, se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto; e hizo bien, porque una definición de un concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizarlos tribunales de equidad".⁶⁰

Para determinar el salario remunerador hay que tomar en cuenta el principio de proporcionalidad; es decir, es necesario el análisis, valoración y descripción de la actividad que se realiza sin considerar el aspecto subjetivo.

El salario remunerador es distinto del salario mínimo porque implica un análisis profundo de la actividad y su valoración en el mercado. Este nunca debe ser inferior al fijado como mínimo, y en realidad su determinación se hace compleja porque habría que considerar el trabajo de cada individuo.

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

Como comentábamos en el primer capítulo, un trabajo siempre traerá aparejada la actividad intelectual o material; pues ningún trabajo es puramente material o puramente intelectual; sin embargo, tratándose de aspectos como los mencionados por este artículo se debe entender haciendo referencia a la actividad que impera en la realización del trabajo, por lo tanto si el trabajador está

encargado ensamblar equis producto, la actividad predominante será la material y en este caso se le deberá pagar el salario a la semana.

El tema más importante de nuestro capítulo es el referente al salario mínimo, en este sentido el **artículo 90**, lo define como: "La cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

Podemos observar en el primer párrafo la relación que existe entre el salario mínimo y la jornada de trabajo; esta última "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", artículo 58. Esto significa, que basta con que el trabajador esté dispuesto a las ordenes del patrón para considerar que existe jornada de trabajo (aún cuando no esté realizando un trabajo).

Artículo 91. "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas".

Los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos son la base, mientras los salarios mínimos profesionales tienen características que atiende a la capacidad y destreza del trabajador.

Los salarios mínimos generales, son la cantidad menor que puede percibir un trabajador por una jornada de trabajo, decir por un tiempo de ocho horas, con lo cual se deduce que salario mínimo y jornada de trabajo son dos conceptos que están inmersos.

Por su parte los salarios mínimos profesionales toman en consideración los rubros en que se dividen las actividades económicas; es decir, la industria, el comercio, los servicios, la ganadería y la agricultura, etc., son factores determinantes para la fijación de los salarios mínimos profesionales, ya que estos se determinarán tomando en consideración las funciones, especialización y habilidades de los trabajadores.

“Son la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión, según lo expuesto, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión. Y en lo sucesivo, una vez fijados, serán una idea-fuerza nueva, porque su misión, además del mejoramiento inmediato de los salarios de estos trabajadores, consiste en obligar a los contratos colectivos para que, en su momento, se eleven sobre ellos y se aproximen a la idea de un salario justo”.⁶¹

Artículo 92. “Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación”.

Los salarios mínimos generales, tienen su ámbito de aplicación en las tres áreas geográficas (A, B y C) en que se divide el territorio nacional. Es la Dirección

Ibidem. p.317.

Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la que realizará los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas.

En la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales vigentes a partir del 1º de enero del año 2000, resolutive segundo, se ordena que: Los salarios mínimos generales que tendrán vigencia a partir del 1º de enero del año 2000 en las áreas geográficas a que se refiere el punto resolutorio anterior, como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, serán los que se señalan a continuación:

SALARIOS MINIMOS GENERALES (2000)

Área geográfica "A"	\$ 37.90
Área geográfica "B"	\$ 35.10
Área geográfica "C"	\$ 32.70

Artículo 93. "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores, de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación".

Los salarios mínimos profesionales, también tienen delimitado su ámbito de aplicación por áreas geográficas ("A", "B", "C").

Toman en cuenta la profesión del trabajador, por lo tanto son superiores a los generales al relacionarse con la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 97. “Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

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

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

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

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

En lo que respecta a las pensiones alimenticias, el descuento será permitido cuando estén destinadas a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretas por autoridad competente. “La Comisión juzgó que la norma tiene plena justificación: primeramente, consideró que la finalidad del salario mínimo es satisfacer las necesidades del hombre y de su familia, por lo que si

aquél incumple las obligaciones familiares, la ley no puede protegerlo. Pero el salario mínimo es la cantidad de dinero menor para alcanzar una vida decorosa, por lo que no era posible distraerlo en beneficio de familiares lejanos; serán el trabajador y su familia quienes resuelvan si incorporan a la persona a su hogar o le presten alguna ayuda".⁶²

Tratándose de descuentos por pago de rentas, estos se originan cuando la empresa da en arrendamiento habitaciones para los trabajadores, dicha renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca.

Artículo 94. "Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".

Al crearse una Comisión Nacional para que única y exclusivamente fijara los Salarios Mínimos, se tuvo que tener presente la idea de que son una institución compleja y preocupante que se necesitan de estudios y proyectos para alcanzar a cumplir con las finalidades de este; no obstante nunca se ha visto cumplido el objetivo del Constituyente.

Artículo 95. "La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título trece de esta ley".

La integración tripartita de la Comisión, no ha sido suficiente para garantizar que los más interesados, en este caso los representantes de los trabajadores aboguen por proteger los intereses de sus grupo social.

Artículo 96. "La Comisión determinará la división de la república en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios".

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se integra de la siguiente manera:

- ◆ Un Presidente (nombrado por el Presidente de la República);
- ◆ Consejo de Representantes (que a su vez se integra por un Representante del Gobierno (el presidente de la Comisión), Representantes de los Trabajadores Sindicalizados y Representantes de Patrones); y
- ◆ Dirección Técnica (integrada por un Director, Asesores Técnicos y Asesores Técnicos Auxiliares).
- * Como anexas a la Comisión, se encuentran las Comisiones Consultivas que se integran con: un Presidente, Representantes de Trabajadores y de los Patrones, Asesores Técnicos y Especialistas y un Secretario Técnico.

Consideramos, que la Comisión debe desaparecer su existencia lejos de ser una ayuda para los trabajadores es una carga; pues una gran parte de los impuestos que pagan se destinan a la misma. En realidad el hecho de que exista la Comisión o deje de existir no es relevante para los trabajadores

2.1 Procedimiento de Fijación de los Salarios Mínimos (artículo 572 LFT):

- ◆ Los salarios mínimos se fijarán cada año (pero podrán revisarse en cualquier momento cuando existan necesidades económicas que los justifiquen);

- ◆ Los trabajadores y los patrones podrán realizar estudios convenientes, mismos que podrán presentar hasta el último día de noviembre, (se realiza una omisión, al señalar que los estudios los deberán realizar los trabajadores y los patrones, cuando debería decirse que son los representantes de los unos o de los otros respectivamente);

- ◆ La Dirección Técnica, presentará a la consideración del Consejo de Representantes un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de noviembre;

- ◆ El Consejo de Representantes, después de estudiar el informe antes mencionado y las opiniones de los representantes de trabajadores y patrones, dictará una resolución en la que fije los salarios mínimos, (este consejo podrá hacer investigaciones directamente o solicitar información complementaria a al dirección técnica);

- ◆ La Comisión Nacional, expresará los fundamentos de su resolución; y

- ◆ El Presidente de la Comisión, a más tardar el 31 de diciembre ordenará su publicación.

La revisión se pudo haber hecho este año, basándose en todas las encuestas, estadísticas, estudios y análisis económicos que surgieron, sin embargo, a quienes corresponde dicha función no les interesa el progreso de los trabajadores.

2 Procedimiento de Revisión de los Salarios Mínimos

- ◆ Como regla general se señala que los salarios mínimos tendrán una vigencia de un año (1º de enero al 31 de diciembre), la excepción se daría en el supuesto de que una vez que se realice la revisión de los mismos cuando existan

circunstancias económicas que lo justifiquen; cambie el monto del salario mínimo, trayendo como consecuencia un cambio en el periodo de aplicación.

◆ Dicha revisión puede ocurrir a través de dos medios (artículo 570): 1) A iniciativa por escrito del Secretario del Trabajo y Previsión Social, dirigida al Presidente de la Comisión y con exposición de motivos y 2) A solicitud por escrito de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores (deberán representar el 51% de los trabajadores sindicalizados) o de patrones (que tengan a su servicio el 51% de trabajadores).

◆ La solicitud deberá estar fundada y motivada; así, como acompañada de los estudios y documentos que correspondan.

◆ El Secretario del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha que recibió la solicitud, estudios y documentos (previa certificación del 51% que corresponda), los hará llegar al Presidente de la Comisión.

Una vez que el Presidente de la Comisión, tiene en sus manos la solicitud de revisión de los salarios mínimos, se procederá de la siguiente forma (artículo 573):

◆ Dentro de los tres días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud, convocará (el presidente) al Consejo de Representantes para estudiarla y decidir si los fundamentos son suficientes para iniciar el proceso de revisión;

◆ Si la resolución es afirmativa, ordenará a la Dirección Técnica que prepare un informe (dentro de los cinco días siguientes a la fecha de recepción) que contendrá el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos y la situación económica nacional; para que de esa manera el Consejo de Representantes disponga de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y modificarlos si es conveniente (el consejo dispondrá de un término de tres días a partir de la fecha de recepción del informe).

Si la resolución es negativa, lo pondrá a conocimiento del Secretario del Trabajo;

◆ La resolución de la Comisión, fijará la fecha de vigencia de los nuevos salarios mínimos (el término no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emitió la resolución);

◆ El Presidente de la Comisión, ordenará la publicación de los mismos en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se emitió la resolución.

3. CODIGO PENAL

Se comete el delito de fraude de acuerdo con el artículo 387, fracción XVII del Código Penal, "Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas del trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega;".

Existen personas que aún sabiendo que el salario mínimo es insuficiente, pagan cantidades inferiores al mismo, quedando su conducta expuesta a una serie de penalidades que pueden ser desde multa hasta prisión, por el hecho de abusar de los trabajadores.

El patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVII; del Código Penal para el Distrito Federal y Territorios Federales.

El salario mínimo no le alcanza al trabajador, con un salario inferior se muere de hambre; pero tenemos que tener presente que en estos días ni siquiera con la suma de cinco, seis ni siete salarios mínimos les alcanza para vivir bien.

4. CONVENIOS INTERNACIONALES

La OIT ha hecho una importante labor en lo que respecta a salarios mínimos en el ámbito internacional, ha sabido dar respuesta a las necesidades de los trabajadores del mundo. Pero debemos tener presente que no basta la intención de proteger al trabajador de cualquier manera y sobre todos los ámbitos, es necesario ver la realidad de desamparo, observar el nivel de vida de la población y razonar.

De acuerdo con el artículo 133 de la Constitución, "... los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión...". Y como el Senado ha ratificado convenios en materia de salarios mínimos, son aplicables en la República Mexicana los siguientes:

4.1 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos. (número 26)

El 16 de junio de 1928, la Conferencia General de la OIT, aprobó el convenio número 26 (Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos).

A través de dicho convenio, todo miembro de la OIT, que lo ratifique; se obliga a establecer métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de las personas que trabajan en industrias (de transformación y de comercio), en las que no existan métodos de fijación y en las que sean bajos (los salarios).

Los países miembros, tendrán libertad para determinar los métodos de fijación, sin embargo; deberán observar las reglas siguientes:

- ◆ Consultará a los representantes de los empleadores y de trabajadores interesados, así como a los de sus organizaciones respectivas;
- ◆ Los empleadores y trabajadores interesados podrán participar en la aplicación de los métodos, en la medida que fijen sus leyes; y
- ◆ Las tasas mínimas, serán obligatorias y no podrán ser rebajadas por medio de contrato colectivo, excepto cuando la autoridad competente de una autorización general o especial.

Los miembros, tienen la obligación de crear un sistema de control y de sanciones, a fin de que las tasas mínimas de los salarios, no sean inferiores a lo estipulado.

En la misma fecha en que fue adoptado el Convenio, se fijó la Recomendación número 30 como complemento del mismo; denominada Recomendación sobre la Aplicación de Métodos para la fijación de Salarios Mínimos.

Dicho convenio así como su respectiva recomendación fueron ratificados por el Senado mexicano, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 1935.

Sin embargo, como el convenio mencionado limitaba su ámbito de aplicación, en 1951 en la 34ª reunión se aprobó el convenio número 99 (Convenio para la Fijación de los Salarios Mínimos en la Agricultura).

4.2 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos en la Agricultura (número 99)

La agricultura, se encontraba excluida del ámbito de aplicación del Convenio número 26 y en consecuencia de la Recomendación número 30; por lo que, el Consejo de Administración de la OIT, se propuso incluir la fijación de los salarios mínimos en la agricultura, estableciendo la obligación de mantener métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de los salarios en la agricultura y las ramas conexas, se prevén mecanismos de consulta y participación de los grupos de intereses más directamente afectados, en realidad este convenio contiene las mismas bases que el número 26, con variantes únicamente en el ámbito de aplicación.

Es de recordar que también se aprobó una recomendación complementaria del convenio, conocida como Recomendación número 89, misma que sostiene que los salarios mínimos deben asegurar al trabajador **un nivel de vida adecuado**.

Este convenio se ratificó por el Senado de la República el 23 de Agosto de 1952.

4.3 Convenio para la Fijación de los Salarios Mínimos, con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo (número 131)

Este convenio se adoptó tomando en consideración que deben complementarse los celebrados con anterioridad y porque se debe asegurar protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas.

Se deberá aplicar sobre el grupo de asalariados que tengan como pago el salario mínimo, mismo que deberá fijarse tomando en cuenta lo siguiente:

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

♦ Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Este convenio fue ratificado por el Senado mexicano, el 18 de abril de 1973. Y considerando que aún no somos potencia mundial, sino que estamos en vías de desarrollo, la disposición internacional mencionada nos es aplicable.

5. JURISPRUDENCIA

La función legislativa, encargada al Congreso de la Unión tiene como finalidad crear normas jurídicas generales, a las que se denominan leyes.

Sin embargo, el Poder Judicial de la Federación está facultado para crear jurisprudencia que tiene el mismo carácter de Ley.

Surge ante la necesidad de unificar las normas jurídicas vigentes. La jurisprudencia parte de la gran necesidad que el Estado tiene de estabilizar un orden jurídico mediante normas de derecho objetivo claramente interpretadas, obligatorias para todos los órganos judiciales, y que inclusive llenen lagunas en aquellas disposiciones que permiten tales analogías y extensiones.

En lo que respecta al salario mínimo son aplicable las siguientes tesis de jurisprudencia:

SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL. El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como sujeto de

aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigne dicho salario mínimo profesional. Esto significa aplicar correctamente el citado artículo 486 en virtud de que la interpretación de este precepto debe hacerse en función a su texto que no excluye a los salarios mínimos profesionales.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª Parte, 44 Sala, PP.42-43, A.D. 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de enero de 1978. U.

Precedente: A.D. 4708/77 Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de enero de 1978. U.

Tesis relacionadas: A.D. 6648/77. María del Carmen Banderas Ulibarri. 23 de Agosto de 1978. U.4 v. A.D. 6423/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de agosto de 1978. U. 4v.A.D. 882/78. Instituto Mexicano del Seguro Social. 12 de julio de 1978, U.4v.

Entendemos que para el pago de las indemnizaciones por riesgos de trabajo y de la prima de antigüedad, el pago máximo deberá ser hasta el doble del salario mínimo general o profesional del área geográfica que corresponda.

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

Ejecutoria: Informe 1975, 2ª parte, 4ª Sala, p.77. A.D. 4337/75. Ramón Jaramillo Garza. 24 de nov. De 1975. 5v.

Rescisión es anular , en este caso se anula la relación laboral que existía entre el trabajador y el patrón, por una causa justificada como es la reducción del salario mínimo.

SALARIO MINIMO. FALTA DE PAGO DEL. Si el patrón no cubre a un trabajador el salario mínimo de la zona en que desarrolla sus labores, incurre en falta de probidad u honradez, puesto que su proceder se aparta de la rectitud, bondad e integridad de ánimo al no otorgar a su subordinado la cantidad que conforme al artículo 123, fracción VI del Apartado "A" Constitucional y 90 de la Ley Federal del Trabajo que es la suma menor que debe cubrirle por los servicios prestados en una jornada, cae en la causal de rescisión prevista por la fracción II del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

Ejecutoria: Informe 1978, 2ª Parte, 4ª Sala, p.42. A.D. 5468/78. Juana López Vda. De Carrillo. 8 de febrero de 1978. 5v.

Tesis relacionada: A.D. 43337/75. Ramón Jaramillo Garza. 24 de noviembre de 1975. U.

Existe una enorme cantidad de trabajadores profesionales que no perciben el salario mínimo fijado para la actividad que realizan, pues, los patrones se empeñan por pagar sólo el salario mínimo general.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE EL. SI AL PROPONERSE SE HACE CON SALARIO INFERIOR AL MINIMO PROFESIONAL VIGENTE. Si con anterioridad al ofrecimiento del empleo el salario mínimo profesional sufre un aumento y el patrón propone éste en los mismos términos y condiciones en que se venía prestando el trabajo, sin tener en cuenta ese incremento, ello producirá que de regresar a sus labores el trabajador, no lo haría en condiciones inferiores a las que se

establecen en la Ley Federal del Trabajo, al ofrecerse el trabajo no con el aumento actualizado que benefició al salario, sino con aquel que se venía percibiendo en la fecha en que ocurrió la separación, lo que se traduce en una modificación de las condiciones laborales por no proponerse el trabajo con el salario mínimo profesional de la categoría respectiva y, por ende, la oferta debe considerarse de mala fe.

Precedente: A.D. 6223/90. Esther Pichón Rojas. 22 de agosto de 1900. Unanimidad de votos. Ponente: María Edith Cervantes Ortiz. Secretario: José Luis Torres Lagunas.

Localización: Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VI Segunda Parte-1, Página: 210

No sólo es mala fe, también es ignorancia pues consideran que pagando menos de lo legalmente permitido van a aumentar sus ganancias, cuando en realidad los trabajadores que se alimentan, viven y se desarrollan armoniosamente con un buen salario producen más y mejor.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO SE OFRECE CON UN SALARIO INFERIOR AL MINIMO PROFESIONAL. No obstante que el patrón demandado acreditó el monto salarial que dijo percibía el trabajador con los recibos de pago que allegó al juicio, sin embargo si la retribución que consignan dichos recibos es inferior al salario mínimo profesional, no obstante se ofrece el empleo con aquél salario, es de concluirse que resulta de mala fe la reanudación del vínculo de trabajo y al no estimarse de tal manera se transgreden garantías.

Precedente: A.D. 880/94. Gabriel Monroy García. 22 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Placencia. Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Localización: Novena Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de circuito, Fuente: Semanario Judicial de la federación, Tomo: II, Julio de 1995, Tesis: IV.3º.8L, Página: 251

SALARIO MINIMO PROFESIONAL. DERECHO A PERCIBIRLO. El derecho a percibir ingreso mínimo profesional, deriva de las actividades llevadas a cabo por el trabajador, coincidentes con la definición realizada en la tabla de salarios mínimos profesionales de que se trate, acorde a la que se dedique la patronal, más no así de la denominación que se le dé al puesto en ésta de aquél.

Precedente: A.D. 45/91. Antonio Ramírez Rodríguez. 7 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Localización: Octava Epoca, Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII- Marzo, Página: 211.

Existen trabajadores que realizan más de lo que se acordó al comenzar la relación de trabajo en ocasiones dos o más de las actividades profesionales de las que hace mención la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; sin embargo, la mayoría de la veces ni siquiera una de esas actividades es pagada con el salario mínimo profesional.

SALARIO MINIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES. Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, determina que existen trabajos especiales, dentro de los cuales enumera a los que prestan los trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de auto-

transporte, maniobras de servicios públicos, en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros, según consta de los artículos 181 a 353 U, del ordenamiento legal en cita, tal determinación no es suficiente para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios que la ley considera como especiales, se identifique con el salario mínimo profesional, ya que para ello se requiere que las labores desempeñadas encuadren dentro de las definiciones de profesiones, oficios y trabajos especiales que de manera detallada emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por ser éste el órgano colegiado que legalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que serán sujetas al salario mínimo profesional, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero de la Constitución Federal, y de los diversos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo.

Precedentes: Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez. Tesis de jurisprudencia 42/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

Localización: Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte : IV, Octubre de 1996, Tesis: 2a./J. 42/96, Página: 313.

SALARIO PROFESIONAL. NO SE DETERMINA POR LA ESPECIAL NATURALEZA DE LAS LABORES, SINO POR LA CLASIFICACION DE ESTAS COMO PROFESIONALES POR LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS. La Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, establece que existen trabajos especiales, dentro de los cuales enumera a los que prestan los trabajadores de confianza, de los buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarriles, autotransportes, maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, del campo, así como aquellos que desempeñan los agentes de comercio y otros, según consta de los artículos 181 a 353 U, del citado ordenamiento legal, pero esta determinación no es suficiente para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios se identifique con el salario mínimo profesional, ya que para ello es menester que las labores desempeñadas encuadren dentro de las definiciones de profesiones, oficios y trabajos profesionales que de manera detallada emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por ser éste el órgano colegiado que constitucionalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que deben estar sujetas al salario mínimo profesional, en términos de lo dispuesto por los artículos 123, apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero de la Constitución General de la República y de los artículos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo.

Precedentes: Contradicción de tesis 87/95.-Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito.-5 de julio de 1996.-Cinco votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretaria: Maura Angélica Sanabría Martínez. Nota: Este criterio fue sustentado en esta ejecutoria, pero no es el que resolvió la contradicción de tesis, por lo que no tiene el carácter de jurisprudencia.

Localización: Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte : IV, Agosto de 1996, Tesis: 2a. LXVII/96, Página: 270

Localización: Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Parte : 151-156 Quinta Parte, Tesis: , Página: 214.

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

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

Localización: Novena Epoca, Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: II, noviembre de 1995, Tesis: i.9º.T.36 L, Página: 602.

SALARIO MINIMO. LOS INCREMENTOS QUE ESTABLECE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS 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 los incrementos del salario mínimo, son disposiciones generales y obligatorias que debe atender la Junta para establecer la condena respectiva, cuando ésta es procedente, y no arrojar la carga de la prueba al trabajador.

Precedente: A.D. 436/95. Elsa Ramos Enríquez y otros. 15 de Junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Localización: Novena Epoca, Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: II, Noviembre de 1995, Tesis: I.4º.T.5 L, Página: 601.

Es lógico pensar que si un trabajador acude ante una Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver alguna controversia, se deberá encontrar con expertos en la materia que resuelvan de la manera más favorable a su persona, tal y como lo ordena la Ley.

SALARIO MINIMO. 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 los 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.

Precedente: A.D. 422/89. Rufino Peña Alderete. 22 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Benito Hernández Torres. Secretario: Ramiro Rodríguez Pérez.

Localización: Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanari Judicial de la Federación: Tomo: V Segunda Parte-1, Página: 455

SALARIOS, MONTO DE LOS. CASO EN QUE RESULTA RETROACTIVA LA LEY DE LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES Y PROFESIONALES. Si al promover la acción de indemnización constitucional por despido injustificado, la actora reclamó, entre otras prestaciones, el pago de diferencias salariales, acreditando que por el trabajo calificado que desempeñaba percibía un salario inferior al mínimo profesional que le correspondía, vigente en la fecha de ruptura de la relación laboral, ocurrida el nueve de abril de mil novecientos ochenta y siete, es claro que era procedente establecer condena a la patronal por ese concepto, pero resulta ilegal que se hubiere fijado por las diferencias equivalentes al último año de servicios, si el salario mínimo profesional citado entró en vigor el uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, ya que sólo podían establecerse las diferencias reclamadas por la trabajadora a partir de esa fecha y hasta el día en que concluyó la relación laboral; de ahí que. Al comprender la condena un lapso mayor, anterior a la Ley de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales vigente a partir del uno de enero del año en cita, se realizó su aplicación de manera retroactiva, transgrediendo en perjuicio de la patronal la garantía consagrada en el artículo 14 constitucional.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Precedente: A.D. 26/89. Almacén de Ropa "La Nacional", S.A. de C. V. 14 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Federico Gutiérrez de Velasco Romo. Secretario: Otoniel Gómez Ayala.

Localización Tomo: III Segunda Parte-2, Página: 741.

SALARIO. OMISION DEL TRABAJADOR DE INDICAR SU MONTO.

Por Mandato contenido en el artículo 5º de la Ley Fundamental, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo los impuestos como pena por la autoridad judicial, en consecuencia, una vez acreditada la relación de trabajo y la procedencia de la acción ejercitada, las juntas no deben absolver al patrón por la sola admisión del trabajador consistente en no indicar el monto de su salario diario, pues en tal caso, deberá estarse al salario mínimo general o profesional, al salario remunerador, al establecido en el respectivo contrato colectivo de trabajo, o bien al que se acredite en autos.

Precedente: A:D. 292/90. José Alvarez . 30 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Angel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Localización: Octava Epoca, Instancia Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VII-Enero, Página: 458.

PRUEBA, CARGA DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE CORRESPONDERLE SALARIO MINIMO PROFESIONAL. La carga de la prueba que atribuye al patrón al artículo 784, fracción XII, de la Ley federal del Trabajo, acerca del monto y pago del salario, cuando existe controversia al

respecto, se satisface con la demostración de la naturaleza del trabajo desempeñado por los actores y del pago del salario mínimo general correspondiente a tal actividad, de acuerdo con los datos proporcionados por los trabajadores, porque esos elementos son la base para establecer la categoría del trabajo, y la Junta como órgano técnico debe conocer la clasificación de las actividades profesionales que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Precedentes: A.D. 665/91. Marbella Alvarez Color y otra. 15 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Valdés García. Secretaria: Patricia Mújica López.

Localización: Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XII-Noviembre, Página: 403.

En realidad existe un sin fin de disposiciones jurídicas aplicables a la institución del salario mínimo; sin embargo, no son suficientes para garantizar una vida armoniosa y digna al trabajador, es necesario tomar en consideración y razonar que con un salario mínimo más elevado, capaz de satisfacer al núcleo familiar de sus necesidades humanitarias, se podrían evitar muchos males que cuestan más resolver, tales como el robo, la desintegración familiar, el desempleo, la desnutrición, etc.

CAPITULO 4

EL SALARIO MÍNIMO Y SU REPERCUSIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

El trabajador representa el medio de producción a través del cual los empresarios obtienen sus múltiples ganancias. Ganancias cuyo destino es satisfacer a aquellos que ya no lo necesitan puesto que se han enriquecido enormemente con el trabajo de otros.

El patrón sólo tiene la obligación de pagar a su trabajador el monto que se fija por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (en ocasiones se paga más, pero aún así es insuficiente), sin tomar en cuenta que lo producido por él tiene un mayor valor.

Sin embargo, podríamos olvidarnos de ese valor excedente si a cambio de ése, se le pagara al trabajador lo que sea suficiente para vivir bien él y su familia.

I. SALARIO MÍNIMO COMO GARANTÍA SOCIAL

Las garantías sociales representan protección para los titulares de las mismas. En este caso el salario mínimo es un gran soporte legal para los que dependen de él, y se manifiesta siempre al margen de las relaciones del capital y del trabajo.

Ya hemos comentado en varias ocasiones que la intención del legislador fue, que tanto los trabajadores como sus dependientes económicos gozarán de los beneficios del trabajo realizado por éste.

En efecto, si el trabajo por un lado representa un desgaste físico y mental, por el otro lado, debe ser una compensación para quien lo realiza (trabajador), misma que se debería reflejar en la situación económica, social y cultural de él.

La institución del salario mínimo ha sido uno de los grandes aciertos de la Constitución Socialista de 1917 (por que trató de proteger legalmente al pueblo desposeído y explotado); sin embargo, hoy en día sus preceptos y finalidades originales son casi nulos.

Esto porque el capitalismo está arrasando en el aspecto económico, jurídico y político.

Su participación en todos los ámbitos es innegable, y como parte del mismo, las empresas están destinadas a absorber la riqueza de todo y de todos sin importar cuanto puedan llegar a perjudicar a quienes tienen un trabajo y reciben como pago las miserias del salario mínimo.

Al detentar ellos el poder jurídico-político, hacen que el salario mínimo, permanezca simplemente como un texto constitucional obsoleto, y a pesar de formar parte del derecho positivo vigente no tiene validez, pues su objetivo no se cumple sin lugar a dudas.

Esto significa que la garantía social del salario mínimo, no es aplicable, simplemente porque no cumple la finalidad de satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. El monto establecido como salario mínimo se fija única y exclusivamente tomando en cuenta intereses políticos basados en la explotación del pueblo.

Por lo que, proponemos:

♦ Que la Institución del salario mínimo prevalezca siempre, como una forma de fortalecer los derechos sociales de los trabajadores; ya que en caso contrario no se tendría un mínimo de protección económica, frente al capitalismo se perdería el sentido socialista de la Constitución que le dio origen.

♦ Que no sólo se necesita que exista textualmente en la Constitución o en alguna otra ley; si no también, es necesario que cumpla con su objetivo alcanzado a través de varios años de lucha, y poder decir que está vigente en ésta época y sociedad determinada.

♦ Como el monto fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es desde el punto de vista legal, una violación a las garantías constitucionales reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Debería la Secretaría del Trabajo y Previsión Social constatar, verificar e investigar si en realidad el monto que ha de fijarse por esta como salario mínimo hace posible que se cumpla la finalidad que le ordena la Constitución en el segundo párrafo, de la fracción VI, del artículo 123; por que de no ser así, se estaría desobedeciendo y actuando por arriba de la Ley Fundamental sobre la cual, supuestamente no debe haber nada.

1.1 El Monto del Salario Mínimo

La función de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es precisamente fijar el monto que se ha de considerar salario mínimo, pero tal parece que los encargados de esta función, no han leído la Constitución o no son trabajadores que dependan del mismo.

Lo digo porque si lo hubieran hecho, sabrían que la función de fijar el monto del salario mínimo tiene que atender al texto Constitucional, antes que a nadie o que alguna otra ley; o que no dependen del, porque si así fuera entenderían que el monto fijado por ellos no alcanza para satisfacer los sectores social, cultural y material de un jefe de familia.

El monto de salario mínimo general para la área geográfica "A", en el año 2000 es de \$ 37.90 pesos, por lo que si nos cuestionamos ¿Qué se puede adquirir con esta cantidad?, La respuesta sería que nada o casi nada.

Ese monto salarial no permite al trabajador ni a su familia poder sobrevivir de forma digna en un país en donde se negocia con todo lo que ve a su paso para poder obtener ganancias espectaculares. Y hablamos de dignidad, en el sentido de que toda persona por el solo hecho de serlo merece vivir de manera favorable.

Se fija tomando en consideración los intereses única y exclusivamente de los patronos, como una forma de maximizar las ganancias a través de la obtención de un mayor plus valor en la fuerza de trabajo.

Hay que determinar entonces, por que se ha hecho imposible aumentar el monto mínimo salarial; y fundamentalmente es por dos razones:

- ◆ La primera de ellas es por que, los grandes capitalistas como ya lo mencionamos siempre van a tratar de explotar al trabajador, y un aumento en su salario significaría una disminución de ganancias; lo cual obviamente no podrían permitir. Dicha actuación se logra teniendo un control económico, político y social, lo cual hace deducir que son esos mismos capitalistas quienes detentan el poder. El poder de determinar y decidir el aumento en la calidad de vida de los trabajadores, mejoría que obviamente no buscaran.

- ◆ La segunda razón, es porque la economía nacional no lo permitiría, es lógico pensar que todos los años en que se ha rezagado este problema no se solucionará en un año o dos; por lo tanto, creemos que a pesar de requerir el

trabajador y en general la familia mexicana un aumento del salario mínimo en realidad mucho mayor al fijado actualmente, no se podría dar en una sola fijación todo lo necesario, por que implicaría un desajuste económico excesivo, pudiendo ocasionar la quiebra de pequeñas o medianas empresas, desempleo, inflación y deterioro en las condiciones de las familias mexicanas.

Ya que desde el punto de vista del capital el salario es relativamente el precio que se paga por la fuerza de trabajo, por lo tanto, a los empresarios o patrones no darán un salario alto, porque implicaría una reducción en sus ganancias y la posibilidad también, de que el trabajador al obtener un mayor ingreso posiblemente formaría su propio negocio y dejaría de estar subordinado al patrón.

Lo que debe darse, es la oportunidad a los trabajadores de obtener un ingreso que le permita cubrir todas sus necesidades, puesto que para ellos el salario mínimo representa un medio de supervivencia que decide su nivel de vida.

La determinación del monto del salario mínimo tiene que ver con el gobierno capitalista que siempre cuidará sus intereses antes que los de nadie, utilizando según ellos salarios bajos para reducir la inflación, reduciendo costos (a salarios bajos, mayor productividad desde el punto de vista del capital), y obteniendo mayores ganancias.

En el Plan Nacional de Desarrollo, se planteó la idea de reducir la inflación, y en el último informe de gobierno se señaló que este año se ha registrado el más bajo índice inflacionario; pero mi pregunta es, ¿por qué se ha reducido el poder adquisitivo?

En el Plan Nacional de Desarrollo para el período 1995-2000, se habla de que se luchará por combatir la inflación por que esta, además de inhibir el ahorro y la inversión erosiona el poder adquisitivo de los salarios, lesionando en

forma desproporcionada a los trabajadores y a la población de menores ingresos.

Circunstancias que innegablemente se viven a diario. Esto hace deducir que en realidad la inflación no ha bajado; si no por el contrario continúa creciendo a diario.

Se alega también, que al haber un aumento en los salarios, la producción no es costeable y se tendrían que cerrar los centros de trabajo trayendo como consecuencia el desempleo. Pero, la realidad es que los capitalistas dejarían de serlo si hicieran partícipes de sus ganancias extravagantes a los trabajadores que a final de cuentas son quienes la producen a través de su trabajo.

Hemos señalado en reiteradas ocasiones que La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la institución, encargada de fijar el monto del salario mínimo, y que dicha facultad no es ejercida tomando en cuenta el principio de justicia social; que la Dirección Técnica de dicha Comisión en lo que respecta a los estudios e investigaciones de la situación económica del país, el costo de la vida por familia, las estructuras salariales y el presupuesto indispensable de la familia para cumplir las necesidades del orden material, social y cultural, no logra realizar su función; y que los representantes de los trabajadores no tienen interés alguno en proteger a sus iguales.

Por lo tanto, proponemos que:

♦ La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, desaparezca, sus funciones son nulas por que no responden a los intereses de la clase trabajadora, ni siquiera para poder hacer una simple suma y sacar un presupuesto de la cantidad de dinero que se necesita para obtener los artículos de la canasta básica indispensables para alimentarse sanamente, de lo que se requiere para poder cursar la educación obligatoria, de lo que cuesta una entrada al cine (ocho horas de trabajo), al teatro, al museo o a algún evento

cultural, y de esa forma poder determinar cuanto se necesita como salario mínimo, tomando en cuenta que esto debe cubrirse no sólo al trabajador sino también a su familia.

♦ La función de fijación del salario mínimo debería delegarse, al organismo público descentralizado, denominado Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues dentro de sus funciones y atribuciones está la facultad de salvaguardar los intereses de la clase trabajadora.

♦ Es de interés, proponer que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podría auxiliarse de los informes de la Procuraduría Federal del Consumidor, en el sentido de que esta última tiene como atribuciones proteger al consumidor; y el trabajador al ser un consumidor de bienes y servicios entra también dentro de su esfera de protección (artículo 24 Ley Orgánica de la Procuraduría Federal del Consumidor).

Podrá informarle a la Secretaría cual es el costo de la canasta básica indispensable para el sano desarrollo de una familia, el valor de determinados productos y servicios necesarios para vestirse, divertirse y en general para satisfacer los ámbitos material, social y cultural.

Puesto que se encarga como ya sabemos de recopilar, elaborar, procesar y divulgar información objetiva para facilitar al consumidor un mejor conocimiento de los costos y calidad de los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado.

Ante tal situación, es lógico pensar que la PROFECO podrá tener información y estudios adecuados para determinar cual sería el ingreso mínimo para el trabajador y su familia.

Es necesario contar con encuestas, estadísticas e información al respecto para determinar el salario digno del trabajador, entendiendo la dignidad como aquello que le permita igualdad respecto a los hombres en sociedad.

2. SALARIO MÍNIMO Y LA JUSTICIA SOCIAL

El salario mínimo, como parte del derecho es en nuestros días una institución sin validez ni eficacia jurídica; es decir, no forma parte del derecho positivo vigente, en el sentido que no es aplicable la disposición constitucional a través de los órganos del Estado.

Ciertamente al no ser aplicable la disposición del salario mínimo, tampoco lo es la justicia social, en el sentido que esta da soluciones a los problemas sociales.

Por medio de la justicia social se pueden obtener la participación de todo individuo en la alimentación, vivienda, vestido, educación, medicinas y todo aquello indispensable para vivir dignamente, necesidades que se logran cubrir sólo con un salario que eleve el nivel de vida de la población.

La justicia social debe ser el pilar fundamental sobre el cual se tomen las decisiones del gobierno federal, para proteger a los desposeídos económicamente; ya que en realidad la diferencia entre unos individuos y otros es la desigualdad económica. La justicia social tiene que atender al factor económico de manera que impere un equilibrio entre los empresarios o patrones y los trabajadores.

Vivimos en constante movimiento, los trabajadores cada día sufren más la carga del liberalismo económico, son ellos los encargados de realizar el trabajo que no les da ninguna ganancia extra, el monto del salario mínimo sigue bajando y el gobierno cierra los ojos ante una realidad humillante.

Parece que los gobernantes en lugar de querer alcanzar la justicia social, se esfuerzan cada día más por lograr la miseria social que a final de cuentas les beneficiará más.

La justicia social como fuerza viva, fortificante y actuante debe imperar en cada una de las leyes de poder legislativo, para darle al trabajador y a su familia una pequeña parte de las ganancias por él producidas y así aumentar la capacidad productiva del núcleo familiar, mismas que se verían reflejadas en el bienestar de la sociedad en general.

Todo cambia, y si ese cambio pudiera hacerse respecto del salario mínimo se podría obtener un mejor nivel de vida de la sociedad.

El Estado como regulador de la economía, está desapareciendo de manera gradual dando paso al liberalismo económico. La economía que se pasa en el liberalismo ha roto regulaciones e instituciones sociales, y lejos de alcanzar el desarrollo nacional beneficia el bolsillo de los políticos enriquecidos a costa del empobrecimiento de las mayorías.

La política social que se encarga de proteger a los desposeídos, no muestra signos de existencia, nos podemos dar cuenta que los que menos tienen son los más explotados (trabajadores).

La política actual para mejorar la competitividad de las empresas se reduce a los costos internos, es decir, sociales y laborales. En este sentido la connotación laboral de la que últimamente se habla (modernidad económica), es sólo una forma imprecisa de definir lo que hasta hoy realmente significaba la reducción real de los salarios.

Hemos visto como el salario mínimo ha perdido su poder adquisitivo, y lo que significa para los trabajadores que lo perciben; por lo que, se necesita una nueva cultura del salario mínimo, que se enfoque a la persecución del equilibrio entre los factores de la producción (capital y trabajo) y de la justicia social.

Los nuevos planteamientos de la justicia social, surgen de problemas del trabajo y de la servidumbre económica impuesta a hombres jurídicamente libres por un sistema económico llamado capitalismo. Y su función primordial es

precisamente conquistar la igualdad entre capital y trabajo, limitando la explotación de los trabajadores y dotándolos de un salario acorde a su trabajo.

La justicia social, tiene ese nombre también, porque su objetivo no es contemplar a una cuantas personas, sino a todos los individuos que se identifican con las mismas necesidades y aspiraciones, que viven las mismas circunstancias; en este caso son todos los trabajadores que cuentan con un salario mínimo que no cumple con sus expectativas.

Es necesario entonces, contar con una nueva cultura salarial que atienda las necesidades del trabajador, de la familia, de la sociedad.

Principios Fundamentales de la Nueva Cultura del Salario Mínimo:

◆ La legislación de trabajo siempre deberá mantener la idea de la justicia social, sin que en ningún momento se pueda atender a intereses particulares de empresarios o patrones; simplemente, porque no se trata de hacer negocios con ellos como si se tratara de una negociación entre iguales.

◆ No establecer los salarios mínimos atendiendo a las condiciones de la empresa o del mercado sino del trabajador como jefe de familia que a final de cuentas es quien lucha por el.

◆ El trabajador tiene derecho a capacitarse, para obtener un mejor rendimiento en el trabajo, un mejor salario y mayor calidad productiva.

◆ Los sindicatos de trabajadores, deben abogar por que el salario mínimo atienda las disposiciones constitucionales. Este sería el medio más directo para proteger a los trabajadores del abuso patronal.

◆ Y sobre todo, a final de cuentas pensar que el trabajador es antes que nada un ser humano y que dicha condición debe prevalecer como principio fundamental en esta cultura del salario mínimo.

Si se pudiera decir que el salario mínimo, cumple con las expectativas legales, que en realidad se aplica salvaguardando en cada momento la finalidad de esta institución, surgida para reivindicar a los trabajadores con una parte de la ganancia obtenida por su fuerza de trabajo, podría decirse que en realidad cumple con uno de los máximos principios del derecho social, la justicia social simplemente porque se estaría atendiendo un problema que a su vez trae aparejados otros más y que repercuten de manera significativa en el desarrollo del país.

3. AUMENTO SALARIAL Y COSTO DE LA VIDA

La crisis económica que se expresa en la caída de la tasa de interés trae como consecuencia la disminución del salario como una forma de restablecer las ganancias al reducir costos en el proceso de producción.

Y como comentábamos al principio de este capítulo los cambios económicos tienen extrema relación con los cambios políticos, Y mientras en el país se siga aplicando una política que cuide los indicadores económicos, el deterioro salarial continuará con inflación alta o baja.

“Lo anterior se demuestra en la adquisición de la canasta básica, la cual aumentó su precio en 560%, en tanto que el salario subió, durante el mismo periodo sólo 135% en su valor nominal, del primero de enero de 1982 a mayo del 2000.

Esto trae como consecuencia, que no se puedan alcanzar índices inflacionarios menores de un dígito, si los aumentos salariales no son similares a la evolución de los precios, porque en este caso el poder adquisitivo seguirá en caída”.⁶³

Cfr. LOZANO, Luis y GARCIA, Brenda. Análisis y Estudios Económicos. Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía UNAM, México 2000, p. p56-59.

Son los trabajadores quienes sufren las consecuencias de una política económica, contraria al principio de justicia social y de la política social que plantea en repetidas ocasiones el gobierno federal.

Durante los últimos 23 años el monto del salario mínimo se ha deteriorado considerablemente, pero esa caída es más extrema a partir del tercer trimestre de 1994 y todo 1995.

Las cifras son dramáticas, porque aunque de los aproximadamente 26 millones de personas económicamente activa sólo el 10 % recibe un salario mínimo de 37.90 pesos diarios, la mayoría de los restantes gana menos de la mitad de lo que percibía hace 10 años.

Y aunque los indicadores oficiales muestran un mayor dinamismo económico, la incorporación de más trabajadores a la actividad productiva, no hay recuperación del salario, ni mejoramiento de su nivel de vida.

Cuando se habla de progreso económico, debemos tener presente que sólo es una minoría de capitalistas quienes obtienen privilegios que de él emanan, mismos que a su vez controlan el poder y se ven beneficiados por los proyectos de política económica, dejando en segundo término la política social.

Durante el periodo de pactos económicos, del 16 de diciembre de 1987 al 15 de julio del presente año, cuando en medio de la crisis se le pidió a la población sacrificio para poder recuperar el poder adquisitivo a largo plazo, la pérdida acumulada del poder adquisitivo del salario mínimo es de 75.4%, aseguran los investigadores Luis Lozano Arredondo, Brenda K. García Flores, José Luis Noriega Gutiérrez, José Angel Morales Sandoval, Julián Murrieta Valladares, Erick Díaz Torres, David A. Lozano Tovar y María Teresa Gordillo Espinosa, del Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM.

También demuestran que durante el gobierno de 1994-2000, el comportamiento del poder adquisitivo, del 1 de diciembre de 1994 al 15 de julio del presente año, el salario mínimo ha perdido 48.35 % de su poder adquisitivo.

Y del 1 de enero al 15 de julio del presente año, el salario mínimo ha perdido 7.4% en su poder de compra. Lo que refleja que la canasta básica del obrero y el salario mínimo tienen un comportamiento desproporcional.

Del 16 de diciembre de 1987, cuando entraron en vigencia los "pactos económicos", al 15 de abril del 2000, el costo de la canasta básica del obrero se ha incrementado en 2,387%, y por el otro lado, el incremento acumulado anual del salario mínimo nominal ha sido de sólo 585.6%.

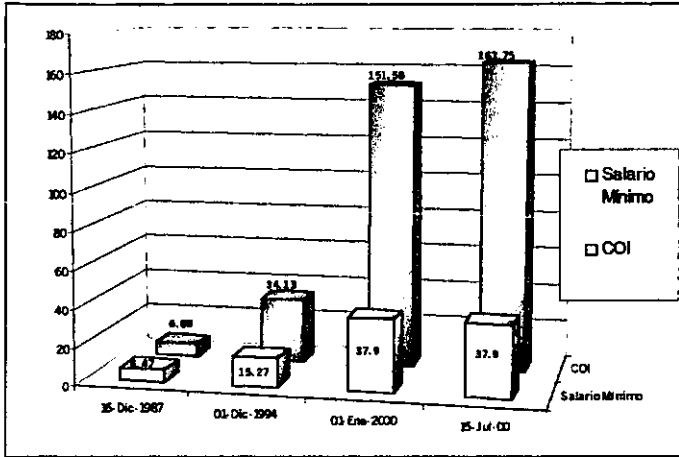
De esta manera el 16 de diciembre de 1987, con un salario mínimo diario de 6.47 pesos, se podían comprar 32.4 kilogramos de tortillas, para el 25 de julio del 2000, con un salario de 37.90 pesos diarios en el Distrito Federal (área geográfica A), sólo se pueden comprar 9.5 kilogramos, menos de la mitad de lo que se podía adquirir en 1987. Ver gráfica 1 y 2

Sin embargo, hay que señalar que lo anterior, sólo se manejó a manera de ejemplo, puesto que la canasta básica se integra con productos como tortillas, azúcar, aceite, frutas y verduras, calzado, harinas, carne, café, sal y medicamentos, además de incluir transporte, habitación y educación, entre otros.

En el sexenio del periodo 1994-2000, se registró el poder adquisitivo más bajo en los últimos 18 años. Una imparable caída se traduce en un deterioro cercano a 50 por ciento.

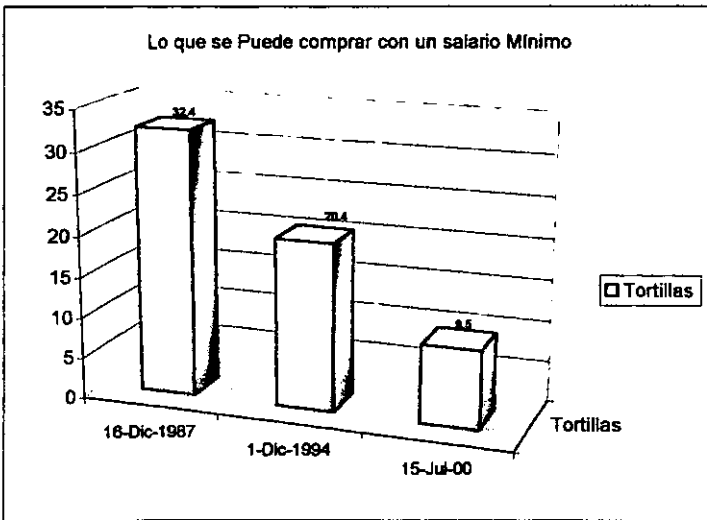
El gobierno privilegió el control de la inflación por encima de los aumentos a los salarios –mínimos y contractuales- y del nivel de vida de los trabajadores. Al inicio del sexenio el precio de la canasta básica era de 130.7 pesos y a julio pasado rondaba en 403 pesos (un incremento de 497 por ciento), mientras el salario aumentó en el mismo periodo sólo 248.1 por ciento.

DETERIORO DEL PODER ADQUISITIVO Y AUMENTO DE LOS PRECIOS



COI: Precio de la canasta obrera indispensable.

Gráfica 1



Gráfica 2

El desempleo abierto pasó de 7.6 a 2.0 por ciento (de 1995 a julio de este año), nivel extremadamente bajo en comparación con la población que se ubica en el sector informal de la economía, es decir, aquellos que no tienen un empleo formal o estable y que representan más de la mitad de los mexicanos en edad de trabajar. Respecto al nivel de ingresos, 49.9 por ciento de los trabajadores perciben hasta dos salarios mínimos, equivalente a 75 pesos diarios.

Mientras se afirmó, en la lectura del Informe, que el resultado más alentador de la política económica es el empleo, las cifras reales señalan que en la actual administración continuó el deterioro en el poder de compra de los salarios y una escasa generación de puestos de trabajo.

“De acuerdo con el documento estadístico, la remuneración por día en la industria manufacturera registró entre diciembre de 1994 y mayo de este año una disminución en términos reales de 18 por ciento. Las percepciones en este sector se ubican actualmente en el nivel que tuvo en 1990. Ver gráfica 3

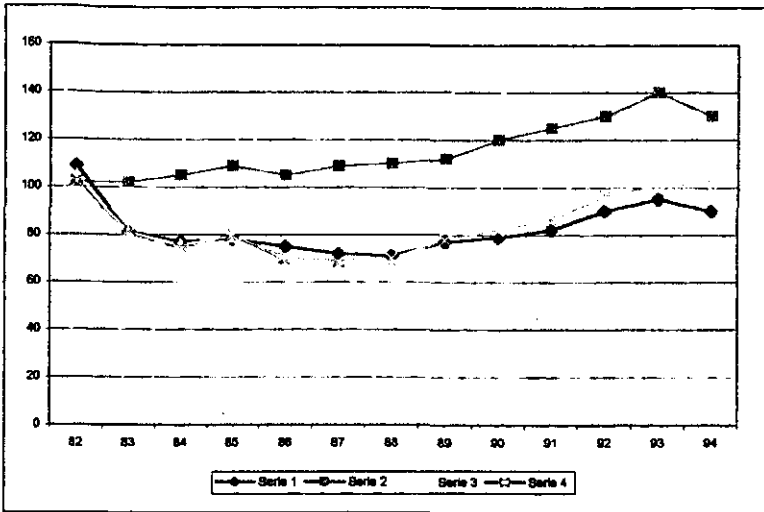
En el caso del salario mínimo, en el transcurso del actual gobierno esta percepción acumula una pérdida en términos reales de 21.3 por ciento.

La rama de la actividad económica en que se ha reportado la menor pérdida de poder adquisitivo, es la manufacturera en donde el nivel real de las remuneraciones es ahora inferior en 2.40 por ciento al de diciembre de 1994.

Los indicadores de empleo señalan que al término de 1999 se encontraban ocupadas, tanto en el sector formal como en el informal de la economía, 38 millones 939 mil personas. De esa cantidad, 7 millones 278 mil 600 percibían un ingreso inferior a un salario mínimo, que en diciembre de 1999 era de 34 pesos diarios y otros 11 millones 773 mil 700 devengaban de uno a dos minisalarios”.⁶⁴

⁶⁴ ALVAREZ CORDERO, Rafael. “Incumplida la meta de crear un millón de empleos”, La Jornada. Año XVI, Número 5750, México 2 Septiembre del 2000. p.26.

PRODUCTIVIDAD Y SALARIOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA MEXICANA



Serie 1 índice de las remuneraciones medias reales totales por hora-hombre (1980=100).
 Serie 2 índice de la productividad del personal ocupado (1980=100).
 Serie 3 índice de los salarios pagados a obreros (1980=100).
 Serie 4 índice de los sueldos pagados a empleados (1980=100).

Fuente: Stoll García, en Wannofel, *Ruptura de las relaciones laborales*, 1995.

Gráfica 3

Con lo cual concluimos que el aumento del salario mínimo, en realidad se aprecia como una disminución sobre aquello que ya es mínimo; el monto que determina la Comisión no tiene ni la más leve relación con el costo de la vida del trabajador que a su vez, es padre o madre de familia.

Ante el costo tan elevado de la vida del trabajador y la disminución real del salario mínimo, proponemos:

♦ Que se aumente el salario mínimo, pero como sabemos que la cantidad necesaria para mejorar la condición de vida del trabajador y su familia, no se podría aumentar en un solo año, por que implicaría un desequilibrio económico nacional; en virtud de que tantos años de olvido no se pueden recuperar en uno sólo. Es necesario que el aumento a los salarios mínimos se

realice de manera gradual año con año, hasta que se pueda ver a simple vista que el salario mínimo cumple su finalidad.

Aclarando que se necesita un aumento de más del 100% y no del 7 u 8% como se pretende elevar para el 2001; pues es lógico pensar que si el 49.90% de los trabajadores reciben hasta dos salarios mínimos y aún así no les alcanza no es suficiente el aumento que realizará la Comisión.

◆ Que se elimine la aplicación de los mismos en las áreas geográficas determinadas por la Comisión, para dar paso a la unificación del salario mínimo.

Fijar un solo salario mínimo para toda la República, simplemente por que no puede establecerse tal división y fijar un salario mínimo menor en aquellos lugares donde todo cuesta más (esto ocurre en casi todas las entidades federativas y sólo se necesita visitar una de ellas para darse cuenta); por lo tanto, el salario mínimo deberá ser uno sólo para toda la República, fijado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4. DISMINUCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR

El desarrollo de la productividad representa uno de los factores que influye de manera determinante en la fijación del salario mínimo, porque no deja de ser considerado como una inversión mínima en el proceso productivo; pensando que, a menor fijación de salario mayores serán las ganancias.

Sin embargo, no se ha tomado en consideración que en realidad la mayor productividad no se logra disminuyendo los costos y con ello un salario mínimo bajo; si no al contrario, cuando el trabajador obtenga un salario suficiente para poner en práctica y desarrollo sus aptitudes y capacidades se elevará la producción en el centro de trabajo.

Con un salario mínimo mísero como el fijado en este año (37.90), no alcanza para el que lo gana y mucho menos para sostener a una familia, en

donde emanan gastos de todo tipo tales como: alimentación, vestido, transporte, habitación, educación, salud, eventos culturales entre otros, tal y como lo ordena el párrafo segundo, fracción VI, del artículo 123 constitucional.

Frecuentemente se equipara al cuerpo humano con una máquina; sin embargo, el cuerpo humano es mucho más complejo y cambiante. Y de la misma forma en que una máquina necesita combustible, el cuerpo humano necesita alimentos.

La nutrición o la desnutrición son factores que dependen de una manera general, del salario que el trabajador perciba para el núcleo familiar; de manera que, se entenderá que están mejor alimentadas aquellas familias cuyos ingresos son superiores al mínimo.

La desigualdad entre los diferentes estratos sociales se refleja en la nutrición de la población, y directamente en la producción.

Para crear, mantener y reproducir la fuerza laboral es indispensable que la clase trabajadora viva y se desarrolle en condiciones de bienestar, como un imperativo de justicia y no sólo un requerimiento de productividad. En este ámbito, la nutrición permanentemente adecuada es imprescindible.

Al obtener un salario mínimo deficiente, el trabajador no podrá alimentarse de la manera que su organismo requiera, surgiendo una deficiencia nutritiva, disminución de la capacidad laboral, y en consecuencia de la productividad.

“En 1950 se hizo un experimento con 32 voluntarios que, durante 24 semanas vivieron con una dieta de 1800 calorías por día y un bajo aporte de proteínas; pronto se hicieron evidentes un debilitamiento muscular y un retraso en el trabajo, circunstancias que se acentuaron a lo largo del experimento. Al cabo de este periodo de semidesnutrición, los trabajadores estudiados habían perdido el 30% de la fuerza muscular, y la precisión de sus movimientos se

había reducido en un 15 a 20%; la capacidad para efectuar trabajo pesado también se redujo de manera notable”.⁶⁵

Sabemos que la relación entre productividad, nutrición y salario mínimo es definitiva. Y tomando en consideración que no todos los trabajadores reciben el monto de un salario mínimo, sino que en realidad 60 millones de personas reciben entre dos salarios mínimos (según el CONAPO); aún así, no alcanza para alimentar bien a una familia cuyo número de miembros es alrededor de cuatro personas de acuerdo con el INEGI.

Si la distribución de ingresos no fuera tan desigual, si el trabajador tuviera un salario que le retribuyera parte de las ganancias que obtiene el patrón (sin ver lo que se le paga, como un costo de producción), podrían alimentarse mejor él y su familia, elevar el nivel productivo y garantizar así el desarrollo de una sociedad sana.

Por otra parte, son los trabajadores que perciben un ingreso insuficiente, los que se ven obligados a utilizar los medios de transporte públicos, para poder trasladarse hasta sus centros de trabajo, invirtiendo tiempo y dinero, disminuyendo su consumo alimenticio básico, su tiempo de descanso, sus relaciones sociales y familiares; minimizando así su capacidad productiva.

Día con día se lucha inalcanzablemente por deshacer esa confrontación entre capital y trabajo, esa lucha en donde los patrones no ceden. Y no sólo eso, pues en realidad cuando tratamos el aspecto del transporte, es con la intención de demostrar su gasto, como parte del proceso productivo y por lo tanto, un gasto que el patrón debería cubrir al trabajador.

El gasto de transporte es un desembolso considerable. El trabajador que percibe el salario mínimo se encuentra en una situación casi sin salida, pues tendrá que sufragar con esos gastos, ya que en caso contrario sería despedido de su trabajo y estaría en una situación mucho más difícil.

⁶⁵ GARCIA, Beatriz y ASA, Cristina. Ob. cit. p. 71.

En el Distrito Federal encontramos desde trabajadores que no gastan en transporte, hasta los que gastan partes sustanciales de su salario que llegan al 20%.

En una encuesta que realizamos, entre 15 trabajadores de la zona industrial de Vallejo, encontramos en primer lugar, que los salarios nominales de los trabajadores entrevistados fluctuaban entre 78.00 y 95.00 pesos por día, esto equivale a un ingreso mensual de 2,340.00 y 2,850.00 respectivamente. De los cuales 6 de ellos gastaban un 11% de su salario (entre 250 y 310 pesos mensuales), y el resto un 20 % (entre 460 y 530), esto para trasladarse a su centro de trabajo.

Pero debemos comentar que la encuesta se realizó, en el tiempo de la jornada diurna (de las seis a las veinte horas), por lo cual es lógico pensar que el gasto se incrementa cuando el horario de labores es el nocturno en donde las tarifas aumentan. Y si agregamos que el trabajador no sólo gasta para sí, sino también en el transporte de su familia, el costo suele ser extremadamente pesado.

Si consideramos que a final de cuentas hay que asumir el gasto de transporte, diremos que al destinar parte del salario insuficiente al mismo, tendrá que limitarse de otros bienes o servicios necesarios para el desarrollo de sus capacidades productivas.

Pero el capital no solo transfiere al trabajo el costo del transporte, sino también el tiempo del transporte, éste no sólo invade el tiempo del capital sino sobre todo el tiempo del trabajador. Al ampliarse el tiempo del transporte disminuye el tiempo del capital, pero hasta cierto límite de tolerancia impuesto al obrero para entrar a la fábrica, pero como el tiempo de transporte es mucho más amplio que el límite de tolerancia, entonces invade el tiempo de descanso, de reconstitución física, de ocio, de cultura, etcétera.

Existe otro aspecto que necesita ser tratado con especial preocupación, y es el relativo al tiempo que el trabajador tarda en trasladarse al centro del trabajo, desde el momento en que este sale de su casa y llega al trabajo, se producen dos fenómenos: el primero tiene relación con la energía que está utilizando y se relaciona con el proceso productivo; y el segundo con el tiempo que utiliza para trasladarse al centro de trabajo y se relaciona con la jornada de trabajo.

Si analizamos con profundidad el tema, nos daremos cuenta que cuando una empresa decide trasladar o comprar mercancía, esta necesariamente tiene que pagar el gasto que eso implica, precisamente porque forma parte de los gastos de producción y así como al trabajador le pagan el salario mínimo como parte del gasto de producción (dicha cantidad en verdad disminuye esos gastos), es obligación de la empresa o del patrón asumir el costo de transportación de los trabajadores.

Al transportarse el trabajador consume energía o fuerza de trabajo; sin embargo, por esa no recibe salario alguno, significando un aumento de explotación, y si por lo general la jornada de trabajo es de 9 h. diarias (6 horas más a la semana), en el Distrito Federal el trabajador que emplea 3 h. Diarias en el transporte tiene una jornada de trabajo semanal de 72 h. (24 h. arriba de la jornada máxima de 48 h a la semana).

La extensión de la jornada, seguida de un salario mínimo insuficiente hacen que la vida del trabajador se reduzca a transporte-trabajo. El trabajador explotado en su salario, produce que su energía se desvanezca, se alteren sus nervios a causa del transporte costoso e insuficiente, no obtenga el descanso necesario para reponerse, negado por las deprimidas condiciones de habitación, y los escasos recursos para alimentarse.

Hemos visto que casi la mitad de los trabajadores reciben en promedio hasta dos salarios mínimos, y no uno (37.90) según la CONAPO (Consejo Nacional de Población), sin embargo, ni aunque se ganen tres o cuatro salarios

mínimos (3,411.00 ó 4,548.00 pesos mensuales), es suficiente para el sostenimiento integral de una familia (de 4 integrantes en promedio), por que es necesario cubrir los gastos de alimentación nutritiva, habitación, transporte, escuela, vestido, salud, actividades culturales y un sin fin de requerimientos indispensables para el sano desarrollo de la misma; en donde dicho desarrollo será determinante para la productividad del hogar, del trabajo y en general de la sociedad.

El monto fijado como salario mínimo que no cubre las expectativas del núcleo familiar, produce desgaste físico-psicológico del trabajador, que al combinarse con falta de tiempo para reponer la energía gastada el estrés se hace presente y si todavía a eso se añade que la prolongación de la jornada también aumenta en muchos casos la exposición del trabajador a sustancias nocivas para la salud; podremos concluir que el trabajador tiene condiciones laborales que lo hacen hasta cierto punto improductivo.

El salario mínimo y los acelerados ritmos de trabajo no significan sólo una forma de pasar el tiempo, sino la forma de vivir y donde se consume el trabajador.

El trabajador utiliza con su fuerza de trabajo todo el tiempo que le fija el patrón, tiempo que para este último es más y más valor.

El trabajo prolongado cuando no se cuenta con los medios suficientes para poder reponerse trae consecuencias irreversibles para el trabajador; es decir, tal vez si se pudiera contar con un salario que le permitiera alcanzar una buena alimentación, vivienda que cumpla con las necesidades de él y su familia, los medios adecuados de salud, la educación suficiente para alcanzar un mejor nivel de vida, poder salir de viaje y reponerse del desgaste físico y mental aldría la pena el sacrificarse trabajando duramente.

Proponemos:

♦ Que así como la productividad en un centro de trabajo, depende del trabajador, y como la productividad de éste último depende del salario mínimo; hay que considerar que un aumento en el salario que no tome en cuenta este razonamiento, será inútil llevarlo a cabo y volveríamos a caer en el círculo vicioso de a salarios bajos, poca productividad.

Por lo que, si lo que se busca hoy en día es aumentar la productividad del trabajador, hay que pensar en un aumento considerable. Y analizar que se evitarían muchos gastos y males como robos, secuestros muertes por desnutrición o enfermedades de salud que implican fuertes erogaciones al presupuesto federal; otro ejemplo sería que al obtener un buen ingreso se reducirían los índices de desnutrición, pues como se ha observado en encuestas realizadas oficialmente en aquellas familias donde se perciben mayores ingresos se reduce considerablemente el grado de desnutrición.

♦ Que así, como el patrón asume el gasto de transporte de mercancías para la producción, de igual forma debe asumir el gasto de transporte del trabajador que también es para la producción.

♦ Hay que crear una nueva cultura laboral enfocada preferentemente al salario mínimo, exhortando al equilibrio del capital y el trabajo, en donde todos salgamos ganando, como trabajadores, como familias y como sociedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Sabemos, que el trabajador es el creador de la riqueza, es quien transforma, modifica o crea a través de su inteligencia bienes de utilidad para el mismo hombre; sin embargo, de manera ilógica es también quien más carece de dichos bienes, en virtud de que el patrón no le compensa de manera justa su esfuerzo por producir tal riqueza. Ante tal situación, los Constituyentes de Querétaro de 1916-1917, señalaron la necesidad de fijar un salario mínimo que cubriera las necesidades fundamentales del trabajador y su familia; institución que surgió formalmente con la Constitución de 1917 y cuyo origen marcó el comienzo de la protección económica del trabajador. Protección que no debe culminar, sino por el contrario debe reforzarse y fortalecer día con día para no perder el sentido de protección social con el que fue creado.

SEGUNDA. El monto del salario mínimo tanto general como profesional establecidos en los últimos años y concretamente el fijado en este año, representan una burla para la sociedad, hacer creer que lo establecido como tal puede llegar a cubrir las necesidades elementales del trabajador y su familia (misma que en promedio es de 4.5 miembros según el INEGI), cuando en realidad no alcanza ni para el trabajador que aún no tiene familia; de manera que, es una violación a las garantías constitucionales y de manera más grave una violación a los derechos humanos, en el sentido de que, al representar el salario mínimo un medio de subsistencia económica como su nombre lo dice mínima, hace que se entienda como un derecho inherente a la naturaleza humana, sin el cual no podría vivir actualmente como ser humano; por lo que, consideramos se podría contar con el apoyo y colaboración de diversos organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales tales

como: el INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática), el CONAPO (Consejo Nacional de Población), el IIE (Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM) y el CAM (Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM) entre otros; y determinar cual es el monto del salario mínimo que podría satisfacer las necesidades fundamentales del trabajador y su familia, emitiendo un informe a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mismo, que le serviría considerablemente al momento de fijar el monto del salario mínimo.

TERCERA. Actualmente la tarea de fijar el monto que se denomina salario mínimo, está designada según se desprende del artículo 123 Constitucional, fracción VI, párrafo 3º, a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; pero tal es la falta de sensibilidad y de conocimiento de su propia ley que fundamenta su creación, que no saben cuál es la finalidad del monto que ellos fijan; por lo cual, consideramos que dicha Comisión debe desaparecer por no cumplir con los máximos legales y por que es inútil seguir gastando parte del presupuesto federal en una Comisión que no produce nada benéfico para la sociedad, delegando la función de fijación de los salarios mínimos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en virtud de que como su nombre lo indica es el organismo público descentralizado encargado de cumplir, vigilar y mejorar las condiciones de los trabajadores.

CUARTA. Es necesario reformar el párrafo tercero de la fracción VI, del artículo 123 Constitucional para eliminar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y delegar la función de fijar los salarios mínimos directamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y como consecuencia de lo anterior reformar la Ley Federal del Trabajo en los preceptos legales correspondientes (artículos 94,95, 96, fracción VII del artículo 523, 551-574 de la LFT).

Se entiende que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la mayor autoridad para la aplicación de las normas de trabajo tal y como se desprende del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, debe ser el organismo público descentralizado capaz de poner en práctica la justicia social,

situación que sólo se logrará cuando en ella existan servidores públicos sensibles a la realidad de los trabajadores, y capaces de entender lo que significa sobrevivir con un salario mínimo como el fijado actualmente.

QUINTA. Independientemente de quien tenga a su cargo la tarea de fijar el salario mínimo, es necesario que al hacerlo, no se tomen en cuenta factores políticos tal y como se ha hecho hasta hoy; no ha funcionado hacerlo de esa manera. Deben tomarse en cuenta las necesidades y expectativas de los trabajadores que sobreviven con el salario mínimo y aunque hay 49.9 % de trabajadores en todo el país que recibe hasta dos salarios mínimos, ni siquiera así, se han podido alejar de la pobreza (80 millones de pobres, según el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM); de manera que, ni con el 100% de aumento en el salario mínimo podremos olvidarnos de la situación; es necesario entonces, no sólo elevar el monto salarial; si no también, saber con cuanto puede vivir decorosamente la familia mexicana información que puede ser proporcionada por la Procuraduría Federal del Consumidor (ésta institución tiene a su cargo vigilar los precios, y proteger al consumidor de bienes y servicios de los abusos por parte de los empresarios), no seguir aumentando los precios de la canasta básica ni de los impuestos, reducir los salarios de los funcionarios públicos de alto rango, asumir los patrones el gasto de transporte y destinar mayores recursos de manera real a la agricultura, ganadería, salud, educación y alimentación. Para lograr así, un equilibrio en todos los sectores de la sociedad y mantener un desarrollo armonioso del país.

SEXTA. Si analizámos y entendemos, según las encuestas que de los 100 millones de mexicanos, 80 de ellos somos pobres (60 millones pobres y 20 millones extremadamente pobres); y que la mayoría de los trabajadores reciben hasta dos salarios mínimos; se deduce que es absurdo pensar en un aumento salarial de 7 u 8 % como el que se pretende realizar para el 2001; por lo que, es necesario partir de un aumento del salario mínimo mucho mayor del 100%.

SEPTIMA. Los salarios mínimos se fijaron en un principio tomando en cuenta la división territorial, económica y política del municipio, las zonas económicas y hoy en día las áreas geográficas; sin embargo, hoy en día esa división también es deficiente en virtud de que puede observarse como en aquellas áreas geográficas donde el salario mínimo es menor, los precios son más elevados; por lo tanto, creemos en la necesidad de unificar el salario mínimo, fijando uno solo para toda la República Mexicana.

OCTAVA. Dijimos que el patrón sin excusa siempre tiene que asumir el gasto de transporte de mercancías, por ser consideradas un gasto dentro del proceso de producción. De igual forma, el trabajador es considerado un gasto, en el proceso productivo, sólo que a éste no se le paga el transporte de su hogar al centro de trabajo y del centro de trabajo a su hogar, simplemente por que es necesario aceptar las condiciones mínimas de trabajo tal y como se establezcan para poder subsistir.

Es necesario formular una adición, al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de obligar al patrón a pagar el gasto de transporte de los trabajadores (hogar-centro de trabajo, centro de trabajo-hogar); y de esa manera quitar esa carga al salario mínimo insuficiente, pues como ya mencionamos en la mayoría de los casos la erogación es del 11 al 20% sobre el salario.

NOVENA. Hablar de productividad, significa referirnos no sólo a las circunstancias que se fijan en el centro de trabajo sino además a las condiciones que el trabajador tiene en su hogar y en la sociedad. El monto que se fije como salario mínimo, es el que determinará las circunstancias en las que se podrá vivir, desenvolver y ser productivo en el centro de trabajo. Por lo tanto, los trabajadores, tendrán que ganar un salario que les permita mostrar sus capacidades y habilidades productivas.

La buena productividad del trabajador, será bien aceptada en su familia, en su comunidad y en del país en general. Porque la productividad es el reflejo de vivir bien, y vivir bien es el reflejo de un salario digno.

DECIMA. Mucho se ha oído hablar de justicia social como la forma de equilibrar en los sistemas capitalistas la relación entre capital y trabajo, y eliminar la explotación del trabajador por el patrón, pero desde el momento en que nos damos cuenta, a través de encuestas e investigaciones que en México existen 80 millones de pobres, concluimos que la justicia social no tiene gran relevancia, situación que se presenta como un problema grave que hay que resolver; pues si la justicia social es en oposición a la justicia individual, el medio para proteger a determinados grupos sociales que viven y sufren las mismas circunstancias, es necesario retomar sus principios en beneficio de los trabajadores explotados y defraudados con el monto del salario mínimo.

El progreso de un país, se logra con el progreso de cada uno de sus miembros y éste último sólo se conseguirá cuando las políticas económicas y sociales del Estado tengan como base y pilar fundamental salvaguardar la dignidad humana.

BIBLIOGRAFIA

1. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Social y Los Derechos Sociales Mexicanos. Porrúa, México, 1982.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derechos del Trabajo. Fondo de cultura Económica, México, 1995.
3. BAYON CHACÓN, G. Manual de Derecho del Trabajo. Quinta Edición, D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, Madrid, 1964.
4. BREMAUNTZ, Alberto. La Participación en las Utilidades y el Salario en México. Porrúa, México, 1989.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Garantías Individuales. Trigésima Edición, Porrúa México, 1996.
6. BURTZI, Jeff. La Estructura de los Salarios Mínimos en México. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades. UAM, México, 1985.
7. CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1987.
8. CANTU ESTRADA, José. Evaluación del Derecho Obrero en México en Relación con el Salario Mínimo. Trillas, México, 1982.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación patronal de la República Mexicana, México, 1972.
10. DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México 1989.
11. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Séptima Edición, Porrúa, 1997.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Novena Edición, Porrúa, México 1994.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Porrúa, México, 1990.

14. DE FERRARI, Derecho del Trabajo. Segunda Edición, De Palma, Buenos Aires, 1997.
15. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo Segunda Edición, Porrúa, México, 1963.
16. JAQUES, Elliott, La Medición de la Responsabilidad Laboral: El Trabajo y el Salario. De Palma, Buenos Aires, 1976.
17. LOPEZ ROSADO, Diego, Historia y Pensamiento Económico de México. UNAM, México, 1986.
18. LARA PONTE, Rodolfo, Los Derechos Humanos en el Constitucionalismo Mexicano. Porrúa-UNAM, México, 1997.
19. MOLINA ENRÍQUEZ, Alvaro, Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales. UNAM, México, 1989.
20. RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo Segunda Edición, PAC, México, 1989.
21. RAMIREZ, Ignacio, Salario y Trabajo. Materiales de Cultura y Divulgación Política Mexicana (PRI/CEN), México, 1987.
22. ELBY, Henry A., La Familia en el México Urbano (Mecanismos de Defensa ante la Crisis). Comisión Nacional para la Cultura y las Artes, México, 1985.
23. TREJO REYES, Saúl, Industrialización y Empleo en México. Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
24. TRUEBA URBINA, Alberto, Salarios Mínimos y Aplicación Práctica. Porrúa, México, 1964.
25. VALENCIA BARRAGÁN, Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas Editor; México, 1979.
26. VALTICOS, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo. Tecnos, Madrid, 1977.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Porrúa, Ciento Trigésima Primera Edición, México, 2000.

14. DE FERRARI, Derecho del Trabajo. Segunda Edición, De Palma, Buenos Aires, 1997.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo Segunda Edición, Porrúa, México, 1963.
16. JAQUES, Elliott, La Medición de la Responsabilidad Laboral: El Trabajo y el Salario. De Palma, Buenos Aires, 1976.
17. LOPEZ ROSADO, Diego. Historia y Pensamiento Económico de México. UNAM, México, 1986.
18. LARA PONTE, Rodolfo. Los Derechos Humanos en el Constitucionalismo Mexicano. Porrúa-UNAM, México, 1997.
19. MOLINA ENRÍQUEZ, Alvaro. Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales. UNAM, México, 1989.
20. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo Segunda Edición, PAC, México, 1989.
21. RAMIREZ, Ignacio. Salario y Trabajo. Materiales de Cultura y Divulgación Política Mexicana (PRI/CEN), México, 1987.
22. ELBY, Henry A. La Familia en el México Urbano (Mecanismos de Defensa ante la Crisis). Comisión Nacional para la Cultura y las Artes, México, 1985.
23. TREJO REYES, Saúl. Industrialización y Empleo en México. Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Salarios Mínimos y Aplicación Práctica. Porrúa, México, 1964.
25. VALENCIA BARRAGÁN. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas Editor; México, 1979.
26. VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Tecnos, Madrid, 1977.

LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Porrúa, Ciento Trigésima Primera Edición, México, 2000.

2. Ley Federal del Trabajo
Comentada por Trueba Urbina Alberto.
Porrúa, Octogésima Primera Edición, México, 2000.
3. Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal.
Porrúa, Quincuagésima Novena Edición, México, 2000.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. Diccionario Jurídico Mexicano.
Tomo I, III y IV. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM
México, 1990.
2. Enciclopedia Jurídica Omeba.
Tomo XXV, Libreros-Lavalle, Buenos Aires, 1976.
3. Enciclopedia Universal Ilustrada.
Tomo LXIII, Espasa-Calpe, S.A., Madrid, 1938.

OTRAS FUENTES

1. COLMENARES, Ismael y DELGADO, Arturo. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano. Quinto Sol, México, 1986.
2. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Memoria de los Trabajos de 1970 y 1971
Tomo IV, México, 1972.
3. EL Cotidiano. Revista de la Realidad Mexicana Actual. Grupo Editorial León-UAM,
Número 73, Año 12, Cultura Laboral, Noviembre-Diciembre, 1995.
4. Foro Laboral (Serie de Conferencias). Antecedentes y Evolución del Artículo 123
Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Popular de los Trabajadores, México,
1981.
5. GARCIA, Beatriz y ASA, Cristina. Condiciones de Trabajo.
Siglo XXI Editores, México, 1986.

6. GONZALEZ, Francisco. Historia de México 2
Quinto Sol, México 1991.
7. Horizonte Sindical. Estudios Laborales y Sindicales. Instituto de Estudios Sindicales de América, Editorial del Magisterio Benito Juárez del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Número 6, Abril- Junio, 1995.

V. h.
E. J. Martínez