

686



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

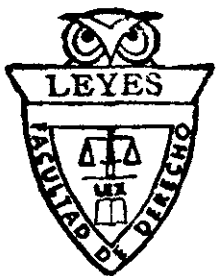
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“EL SALARIO MINIMO GENERAL Y ALGUNOS CUESTIONAMIENTOS ECONOMICOS”

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA : ISMAEL PALOMARES ZENTENO



296657

MEXICO, D. F.

JUNIO DEL 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.

A DIOS : PORQUE SIN SU
AYUDA Y BENDICIONES
NO HUBIERA REALIZADO
ESTE OBJETIVO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A
TODOS Y CADA UNO DE LOS
PROFESORES DE LA FACULTAD
DE DERECHO POR LOS
CONOCIMIENTOS RECIBIDOS.

A LA LICENCIADA :

ENRIQUETA VARGAS DIEZ DE BONILLA
POR SU ENSEÑANZA
Y TIEMPO QUE DEDICO EN MÍ.

A MI ASESOR :

LICENCIADO MOISÉS SABANERO
HERNÁNDEZ POR BRINDARME SU TIEMPO,
ORIENTACIÓN, CONOCIMIENTOS Y
CONSEJOS PARA REALIZAR ESTE TRABAJO.

A MI MADRE :

TOMASA CENTENO PATLAN
POR SU EJEMPLO DE FUERZA, VALOR Y
TRABAJO ANTE LA VIDA.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS
CON GRATITUD, CARIÑO Y RESPETO EN
ESPECIAL A CONNY POR CREER EN MÍ
Y SER PARTE ESENCIAL DE ESTE LOGRO.

A LOS LICENCIADOS :

ALEJANDRO BLANCO DE LA MORA,
ENRIQUE YAÑEZ MANCERA,
ROBERTO RICO LANDÍN,
A JUAN CARLOS HERNANDEZ ESPINOSA,
Y A ABA ABOGADOS ASOCIADOS, S.A. DE
C.V., CON TODO MI AGRADECIMIENTO POR
BRINDARME SUS CONOCIMIENTOS.

A ELSA RODRÍGUEZ GONZALEZ
POR SU AMISTAD, CARIÑO Y APOYO .

A MIS AMIGOS Y HERMANOS :

JULIO RUÍZ GARCÍA,
FRANCISCO VILLANUEVA F.,
CESAR QUIRÓZ C.,
JOSE LUIS CARIÑO RAMÍREZ,
RICARDO VÉRTIZ G.,
ABRAHAM PARRA,
PORQUE TAMBIÉN
FORMAN PARTE DE ESTE LOGRO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
--------------------	---

CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL.

1.1 Derecho Social y Derecho del Trabajo	4
1.2 Relación de Trabajo	10
1.2.1 Patrón	15
1.2.2 Trabajador	17
1.3 Contrato Individual de Trabajo	19
1.4 Jornada de trabajo	24
1.5 Salario	25
1.6 Salario Mínimo	28
1.7 Salario Mínimo General	29
1.8 Salario Mínimo Profesional	30
1.9 Salario Cuota Diaria	31
1.10 Salario Remunerado y Suficiente	32
1.11 Salario Diario Integrado	33

CAPÍTULO II ANTECEDENTES GENERALES.

2.1 Antecedentes en el mundo	37
2.1.1. Época antigua	38
2.1.2 En la Edad Media	40
2.1.3 En la Revolución Industrial	42
2.1.4 Siglo XX	48
2.2 Antecedentes del salario en México	50
2.2.1 Antecedentes remotos	52
2.2.2 México Independiente	55
2.2.3 Época Porfirista y Revolucionaria	59
2.3 México Contemporáneo	68

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO DEL SALARIO EN MÉXICO.

3.1 Regulación Constitucional del Salario	73
3.2 Regulación Jurídica del Salario en la Ley Federal del Trabajo.....	80
3.2.1 Principios del Salario.....	82
3.2.2 Normas Protectoras y Privilegios del Salario	85
3.2.3 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	94
3.2.4 Estructura y Organización de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	95
3.3 Jurisprudencia en materia de salario	101

CAPÍTULO IV EL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y ALGUNOS CUESTIONAMIENTOS ECONÓMICOS.

4.1 Insuficiencia del Salario Mínimo General en Relación a la Obtención de Satisfactores del Trabajador	108
4.1.1 Alimentación	111
4.1.2 Salud	118
4.1.3 Educación	120
4.1.4 Desarrollo Cultural y Recreativo	123
4.2 Comparación Estadística del Salario Mínimo General, a partir de 1990 hasta el año de 2000, respecto a su poder adquisitivo	124
4.2.1 El Salario Mínimo General y las áreas Geográficas donde rige	128
4.3 Problemática que presenta la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para la fijación de un Salario Mínimo General con un poder adquisitivo	130
4.4 Aspectos que se deben considerar para la Revisión y Actualización del Salario Mínimo General y Profesional	132
4.5 Propuesta Legal para el beneficio real que nos debe aportar el Salario Mínimo	134
CONCLUSIONES	137
BIBLIOGRAFÍA	142

INTRODUCCIÓN.

El salario constituye una institución fundamental del Derecho del Trabajo. La aspiración universal y de siempre de los trabajadores, es la conquista de un salario justo, digno y remunerador que permita al trabajador y su familia vivir con decoro a través de la satisfacción de las necesidades y requerimientos de todo ser humano: salud, comida, vestido, habitación y esparcimiento.

Situación que motivó el presente estudio, el cual se ha dividido en capítulos analizando en el primero de ellos el marco conceptual del salario, revisando conceptos fundamentales como Derecho Social, Derecho del Trabajo, relación de trabajo y de manera general conceptos íntimamente ligados al presente tema.

Por otra parte analizaremos en el segundo capítulo los antecedentes del salario en el mundo, partiendo de la época antigua para concluir en la época contemporánea, asimismo los antecedentes del salario en México iniciando con la época colonial para culminar en con los antecedentes más próximos del salario.

Ocupa gran importancia el marco jurídico aplicable en materia de salario mínimo por ello en el capítulo tercero se establecerán los fundamentos constitucionales y continuamos con los preceptos relativos en la Ley Federal del Trabajo, destacando las normas protectoras y privilegios del salario.

Creemos que los postulados en materia de salarios consagrados en el artículo 123 constitucional se han convertido prácticamente en letra muerta, en virtud de

que la figura del salario mínimo general no cumple con el mandato constitucional de 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.

El poder adquisitivo del salario mínimo nacional es de los más bajos a nivel mundial. El argumento oficial de que el ochenta por ciento de la población económicamente activa percibe ingresos por arriba del salario mínimo general, es totalmente demagógico, porque no aclara que ese ochenta por ciento rebasa ciertamente el monto del salario mínimo, pero en su gran mayoría no llega a dos salarios mínimos, importe igualmente insuficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Lo anterior motivó en el sustentante el interés y entusiasmo por investigar, analizar y estudiar en el capítulo relativo a la propuesta que se plantea, el importante tema del Salario Mínimo General, principalmente con el objeto de proponer su adecuación a la realidad que en el presente siglo demandan las nuevas relaciones laborales, así mismo establecer e impulsar programas vinculados al salario para que el mismo, obtenga un poder adquisitivo mas acorde a la dura realidad económica que vivimos y que repercute por demás en la población que esta sujeta a un Salario Mínimo General, así mismo a alcanzar la vialidad de los preceptos constitucionales.

Exponiendo la insuficiencia del salario mínimo general para la obtención de satisfactores en relación a la alimentación, salud, educación y desarrollo cultural. Realizando una comparación estadística del salario mínimo general, a partir de 1990 hasta el año 2000 respecto a su poder adquisitivo. Asimismo presentamos

un análisis y resultado de una investigación de campo sobre la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Estableciendo cuáles son a mi parecer los aspectos que se deben considerar para la revisión y actualización de los salarios mínimos, así como diversas propuestas a efecto de solucionar el problema de la insuficiencia del salario mínimo.

Finalmente establecemos cuales son, los aspectos que deben de tomarse, en cuenta para la revisión y actualización de los salarios mínimos, estableciendo diversas consideraciones a efecto de solucionar el problema de la insuficiencia del salario referido para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Tenemos la certeza de que un salario mínimo adecuado y justo es la base del orden social que a su vez sustente un crecimiento económico con justicia social. Un salario mínimo general o profesional suficiente debe traducirse en bienestar para el trabajador, la familia y la sociedad.

CAPÍTULO I.

MARCO CONCEPTUAL.

1.1 DERECHO SOCIAL Y DERECHO DEL TRABAJO.

A la entrada del nuevo siglo, la clásica división del Derecho en Público y Privado ha sido superada, por lo que hoy en día es universalmente aceptada la existencia de un Derecho Social, integrado básicamente por los Derechos Laboral, Agrario y de Seguridad Social, mismos que se encuentran en una jerarquía superior al Derecho Privado.

El Maestro Trueba Urbina define al Derecho Social como, “el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.¹

De la anterior definición podemos señalar que el Derecho Social tiene por objeto proteger, tutelar y reivindicar a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, y que de la misma se desprende lo que debería corresponder a la realidad, situación que conforme se va desarrollando esta realidad, no corresponde al nivel de vida que hoy en día se enfrentan muchos trabajadores, así pues, es preciso señalar que aun cuando ya existe un Derecho Social el nivel económico de vida de los trabajadores ha ido disminuyendo con el paso de los sexenios, situación de la cual, los grupos más débiles como los obreros, trabajadores, campesinos son los que más resienten el nivel de vida económico tan caro, de lo anterior es menester

¹ Citado por Dávalos, José “ Derecho del Trabajo I ” Editorial Porrúa S.A. México, 1988 Pág 30

señalar que aun cuando las disposiciones del Derecho Social establecen buenas intenciones hacia la clase trabajadora la realidad económica y social es otra.

Por otra parte para el Maestro Mario de la Cueva, los Derechos Sociales son “los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía a la economía, la salud y la vida y en ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana”.²

De la anterior definición así como de la propuesta por el Maestro Trueba Urbina en las cuales la intención de ambos autores, destacan los nobles propósitos de Derecho Social pero como ya se ha mencionado y como lo observamos en el acontecer diario de los trabajadores conforme pasa el tiempo su situación económica va empeorando.

Es preciso establecer que el hombre colectivo es la base del Derecho Social, es decir, los grandes grupos humanos ubicados en una franca desventaja económica y social, como son los casos de campesinos y trabajadores. En este contexto, las normas del Derecho Social persiguen la nivelación de las desigualdades entre fuerzas antagónicas como capital y trabajo, situación que no se ha superado, ya que actualmente se puede observar que las condiciones económicas y sociales de los más débiles, en este caso los trabajadores, campesinos, y jornaleros no son mejoradas debido, que el salario y las prestaciones económicas que marca la ley no son suficientes para satisfacer las necesidades que demanda el ritmo de vida económico actual.

²Loc. Cit

Por otra parte, el Maestro Campillo Sainz indica que, “los Derechos Sociales se estructuran fundamentalmente en torno al valor justicia y al propósito de consagrar para los hombres un bienestar compatible con su dignidad. Se inspiran y pretenden alcanzar la justicia social”.³

De lo anteriormente expuesto la realidad demuestra que para los trabajadores, campesinos, jornaleros y de manera general todo trabajador que perciba un Salario Mínimo General, la dignidad es algo que se ha puesto en juego y se ha ido perdiendo toda vez que no queda alternativa para el trabajador aun cuando se le maltrate, ya que el mismo tiene una familia que mantener, en tal virtud es difícil hablar de justicia cuando no existe un respeto hacia el trabajador.

Sobre el tema en comento, nos resulta imperante citar las puntuales palabras del Maestro Krotoschin: “se acostumbra hablar con mira al derecho del trabajo, no ya de justicia sin más ni más, sino de justicia social. La justicia social se invocó expresamente en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, el decir que la paz universal no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social. Se quiere decir con ello que la sociedad moderna ansía un derecho que atribuya lo suyo a cada uno, en el sentido que se eviten resultados asociales o antisociales, en particular el alejamiento de los trabajadores dependientes de la participación que les corresponda en aquella”.⁴

En este orden de ideas, la justicia social persigue el equilibrio y la equitativa armonización entre el capital y el trabajo. Su plena realización permitirá que los trabajadores aspiren a un nivel de vida más justo, digno y decoroso, situación que está muy lejos de alcanzar toda vez que la parte patronal nunca permitirá que

³ Campillo Sainz, José. “Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo” UNAM México, 1985. Pag. 45.

⁴ Citado por Bermúdez Cisneros, Miguel “Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas México, 1997 Pág 16

los trabajadores tengan mayores ingresos aun cuando los mismos son los que producen y generan la riqueza pero esta solo será siempre para el patrón nunca para el trabajador.

En esta línea de pensamiento, el Maestro Campillo Sainz señala las siguientes peculiaridades del Derecho Social, en relación con los derechos individuales y políticos:

“Los derechos individuales y los derechos políticos están estructurados, esencialmente, en torno a la idea de libertad. Los derechos sociales intentan realizar, preferentemente, la justicia social.

Los derechos individuales y políticos pertenecen a todo hombre por el hecho de serlo; los sociales se otorgan por el hecho de pertenecer a una determinada categoría social.

Los derechos individuales son de derechos absolutos, erga omnes. Los derechos sociales son de derechos relativos, con un sujeto pasivo determinado, que puede ser el Estado, el empresario u otra persona privada.

Los derechos individuales o de libertad constituyen, prevalentemente, un deber de no intervención a cargo del Estado en la esfera de la autonomía del individuo.

Los derechos sociales, exigen, en cambio, una conducta activa por parte del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones o bien mediante la intervención estatal para regular y distinguir la conducta de los particulares.

Los derechos individuales, por regla general, están previstos en normas reglamentarias, mientras que, también por regla general, los derechos sociales están expresados en normas constitucionales que las leyes ordinarias o las restantes fuentes del derecho sólo pueden mejorar; pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos”.⁵

Así pues podemos señalar que el Derecho Social se establece como una realidad a partir del siglo XIX, por lo que en nuestros días el Derecho Social ha evolucionado adquiriendo una gran importancia, desarrollando una gran actividad legislativa propia para constituir una disciplina jurídica autónoma con características propias en la cual predomina el interés comunitario por encima del interés individual.

Finalmente, debemos apuntar que al ser el objetivo del Derecho del Trabajo la obtención del equilibrio y justicia social de las relaciones laborales, se confirma en sí misma su naturaleza social. Y resultado de la mencionada naturaleza social se exigen como principios fundamentales del Derecho Laboral, entre otros, los siguientes; es un derecho protector de la clase trabajadora; es un derecho en constante expansión; es un catálogo de derechos irrenunciables y establece un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

En cuanto al tema de Derecho del Trabajo nos resulta complicado establecer cual es la definición más adecuada para conceptualizar al Derecho del Trabajo ya que los criterios difieren uno de otro, razón por la cual resulta indispensable recurrir a algunos autores destacados en la materia a fin de tratar de entender y conceptualizar a dicha rama del derecho.

⁵ Citado por Dávalos, José. Ob. Cit. Pág 30

Así pues el Maestro Mario de la Cueva señala lo siguiente “el Derecho del Trabajo en su acepción más amplia es aquél que se entiende como 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

Por otro lado Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁷

Por su parte Néstor De Buen nos indica que “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁸

De los conceptos señalados consideramos como el más adecuado para el desarrollo del presente tema el vertido por el Maestro Néstor De Buen, ya que el Maestro Mario de la Cueva así como Trueba Urbina no obstante que cada una de sus definiciones son muy respetables y aceptables creemos que definen al Derecho del Trabajo de una manera muy general, no así el Maestro Néstor De Buen quien en su definición establece elementos primordiales que se dan en la relación de trabajo como por ejemplo, que la prestación debe ser libre, subordinada, remunerada, ser un servicio personal, logrando el equilibrio de los factores de producción y de este modo establecer la justicia social.

⁶ Citado por Dávalos, José Ob Cit. Pág 43.

⁷ Ibidem, Pág. 43.

⁸ Idem. Pág. 44.

Cabe señalar que el fin último del Derecho del Trabajo es el de regular adecuadamente las condiciones de trabajo de cada persona que se encuentra vinculada a otra por virtud de la relación laboral y buscar el justo equilibrio entre los factores de producción y la armonía de los intereses del capital y el trabajo.

De lo anterior expuesto la realidad de las cosas plantea situaciones distintas de las que el Derecho del Trabajo nos establece, aun cuando sus principios sean muy benévolos para el trabajador, partiendo de la situación de que en realidad si existen desigualdades entre el patrono y el trabajador iniciando desde el despido, el cual podrá ser injustificado o bien justificado, para así ser dueño de la situación en virtud de tener los medios económicos al su alcance y poder negociar a su antojo, o bien dejar que se lleve a cabo el procedimiento, del cual no se sabemos si el trabajador saldrá mas perjudicado si es que ejercita una acción a fin de iniciar un procedimiento en contra del patrón o bien reciba lo que el patrón le quiera dar de indemnización.

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO.

La palabra relación nos da la idea de una correspondencia o conexión entre dos o más cosas o personas, implicando a su vez un vínculo entre ellas que representa enlace y posición.

Ahora bien, cuando hablamos de relación jurídica, nos referimos a un vínculo entre personas físicas o morales, por el cual surgen derechos y obligaciones recíprocas. En el caso del Derecho Laboral, hablaremos de una relación jurídica laboral, es decir, toda relación de trabajo entre patrón y trabajador es una relación jurídica.

En este orden de consideraciones, el Maestro Muñoz Ramón define a la relación de trabajo como, “el vínculo constituido por la serie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores”.⁹

Por su parte, el Doctor Mario de la Cueva considera que la relación de trabajo viene a constituir, “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualesquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley, y de sus normas supletorias”.¹⁰

En nuestra opinión, consideramos más adecuado el concepto vertido por el Doctor Mario de la Cueva, en atención a que el Maestro Muñoz Ramón limita su definición a un vínculo constituido por los derechos y obligaciones laborales.

En cambio, el Doctor Mario de la Cueva, en una concepción más amplia, nos habla de la aplicación de un estatuto objetivo que se aplica al trabajador con motivo de una situación jurídica concreta, creada por el vínculo laboral que consiste en la prestación de un trabajo subordinado al patrón, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen.

Sobre el particular, consideramos que la prestación del trabajo personal subordinado, viene a ser el vínculo laboral que se establece entre el trabajador y

⁹ Muñoz Ramón, Roberto “Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa, S.A México, 1983. Tomo II Pag 95.

¹⁰ De la Cueva Mario “El Nuevo Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa, S.A México, 1996 Tomo I, Pág. 187.

el patrón para dar lugar a la relación de trabajo, el cual se establece sin importar el acto que le da origen, según lo dispone la ley. Sin embargo, debemos recordar que el acto que motiva y da origen a la relación de trabajo, debe ser lícito, conforme a la primera parte del texto del artículo quinto Constitucional que señala que: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos”.

Recordemos que es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. Por ejemplo, no son actividades lícitas las relativas al narcotráfico, contrabando o tratantes de blancas, por lo que no podríamos en estricto derecho hablar de relaciones laborales derivadas de las mencionadas actividades.

Ahora bien, el vínculo entre patrón y trabajador que se presente durante la prestación del trabajo, constituye la relación individual de trabajo, misma que se caracteriza porque es una relación que se establecé entre el patrón y un sólo trabajador.

Atentos a lo anterior, podemos decir que el Derecho del Trabajo, antes que regular las relaciones colectivas, regula las relaciones individuales, debido a que éstas se presentan primero en la empresa y las relaciones colectivas pueden no llegar a presentarse, y en el caso de darse este tipo de relaciones colectivas de trabajo, recordemos que los beneficios que colectivamente se obtienen, por ejemplo a través de la suscripción o revisión de un contrato colectivo de trabajo, repercuten y mejoran las condiciones laborales de todos los trabajadores.

Por otra parte, debemos señalar que la relación de trabajo no nace o surge necesariamente de la existencia previa de un contrato de trabajo, como se

presumía en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Tal criterio ocasionaba diversos problemas a los trabajadores, puesto que existía la posibilidad de que el patrón se negara a otorgar el respectivo contrato laboral y sin éste, los trabajadores no podían exigir el cumplimiento de sus derechos.

La ley laboral vigente, en cambio, responsabiliza al patrón ante la ausencia del contrato de trabajo. Sobre el particular, el Maestro José Dávalos considera con acierto que, “la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta a la existencia y validez del vínculo laboral”.¹¹

Siguiendo al Maestro Alberto Briceño Ruiz, “la relación de trabajo debe cumplir cinco elementos fundamentales, todos de igual jerarquía. Ante la ausencia de algún elemento, la relación de trabajo no se da, veamos:

Prestación del servicio: Esta prestación constituye el presupuesto de la relación laboral y el que da origen a la aplicación de la ley laboral.

Sujetos: patrón y trabajador, el primero es el receptor del beneficio del servicio o trabajo; el segundo, el realizador del beneficio. **Individualización:** La relación existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

Subordinación: Constituye el elemento de distinción, toda vez que el Código Laboral se refiere exclusivamente a las personas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada, es decir, se establece una relación jerárquica de obediencia.

¹¹ Dávalos, José. Ob Cit Pág. 97

Objeto: Constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador: estabilidad y salario”.¹²

De los elementos anteriormente señalados consideramos necesario ampliar el elemento de la subordinación en la relación de trabajo.

Así pues la subordinación se relaciona a un deber, a un cumplimiento de ciertos lineamientos que afectan a determinada persona, por encontrarse en una situación en donde resulta obligada, así pues supone una facultad, es decir la posibilidad de exigir, de conminar a un cumplimiento.

El hombre ha creado un orden que, al ser normativo de la conducta, de aplicación general, ineludible, imperiosa, denominado orden jurídico, de tal modo que todos los hombres estamos sometidos al mismo, es decir subordinados, a sus mandamientos como condición primaria para la realización de cualquier actividad.

De este modo la subordinación comprende dos ámbitos:

1. - El negativo.- El cual establece un sometimiento ciego, sin razonamientos o condiciones, buscando solamente su utilidad y no a la persona, tal es el caso de los siervos o los esclavos.
2. - El positivo.- Es el que busca valores más elevados, es la preservación del orden jurídico; el sometimiento razonado a las normas de derecho, como condición sin la cual cualquier actividad resulta inútil, es importante mencionar

¹² Bnceño Ruiz, Alberto. “Derecho Individual de Trabajo” Editorial Harla, S A de C V México, 1997 Pag 117

que gracias al orden jurídico se ha limitado el poder del patrón, de este modo el patrón no puede contrariar las disposiciones laborales.

1.2.1 PATRÓN.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que significa carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, por ejemplo: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios en relación a los plebeyos, etcétera.

La raíz etimológica de la palabra patrón, parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerarse al patrón como sinónimo de explotador.

Por su parte el Maestro Sánchez Alvarado define el concepto de patrón como, “la persona física o jurídica colectiva que recibe de otro, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada”.¹³

Estamos en desacuerdo con el anterior concepto toda vez, que en el mismo se manifiesta que los servicios pueden ser de ambos géneros, se infiere que dichos servicios pueden ser exclusivamente intelectuales o materiales, lo cual es imposible ya que por mas material que sea la prestación del servicio, se requiere tener algo de capacidad intelectual para realizar tal prestación.

¹³ Citado por Cavazos Flores, Baltasar. “ 40 Lecciones de Derecho Laboral “ Editorial Trillas S.A. de C V México, 1998. Pág. 80.

De acuerdo con la Doctrina, se entiende por patrón: “a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro; la que contrata al trabajador para que le preste servicios; o con rigor técnico, el acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo”.¹⁴

Así pues es importante señalar que de acuerdo con el artículo 10 de la ley laboral vigente: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Si establecemos una comparación entre la Ley Federal del Trabajo vigente y la de 1931, observamos un gran avance en cuanto al concepto de patrón.

El artículo cuarto de la Ley de 1931 establecía que, “patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo”. Autores destacados se mostraron desde luego inconformes con esta concepción argumentando que el carácter de patrón se establece, como hemos visto, a partir del vínculo laboral y no a partir del contrato de trabajo.

La realidad demuestra que se pueden establecer relaciones de trabajo con las figuras de patrón y trabajador, productoras de todos los efectos legales que le son inherentes y a las cuales le son aplicables las disposiciones contenidas en la Constitución y en ley, aún cuando no se celebre entre los sujetos de la relación laboral un contrato de trabajo. Por ejemplo, hoy en día es práctica común de múltiples patrones, disfrazar auténticas relaciones de trabajo, bajo el rubro de “honorarios”, como es el caso de vendedores de local comercial e incluso profesionistas que prestan sus servicios como “asesores”.

¹⁴ *Ibidem* Pág. 155

De tal manera que, basta con que una persona, ya sea física o moral, utilice o reciba el trabajo personal subordinado de una o varias personas para que se presuma tanto la existencia del contrato como la relación y lógicamente las figuras de patrón y trabajador.

Así mismo de acuerdo con la ley, se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Por otro lado, cabe mencionar que, al que emplea el servicio personal subordinado de uno o varios trabajadores, también se le conoce como empresario, patrono o empleador, entre otros, pero la denominación más usual por costumbre y por presentar menos objeciones técnicas es la de patrón.

1.2.2 TRABAJADOR.

En el presente tema es importante determinar quien tiene la categoría de trabajador, al respecto autores destacados señalan lo siguiente: para el Maestro Trueba Urbina “trabajador es todo el mundo. Para Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora”.¹⁵

De los comentarios emitidos por los autores citados por el Maestro Baltasar Cavazos no es posible determinar quien tiene la calidad de trabajador, así mismo es preciso señalar que coincidimos con el Maestro Cavazos al preferir la definición tanto legal como doctrinalmente mediante la cual se ha concebido al trabajador como:

¹⁵ Citados por Cavazos Flores Baltasar Ob Cit Pág 78

La persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Debemos reconocer que muchos errores se han subsanado en relación a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en virtud de que ésta no establecía en el numeral correlativo al actual artículo octavo, el carácter del trabajador en cuanto a que si se trataba de una persona física o moral. Actualmente, podemos deducir del Código Laboral vigente que solamente se puede identificar como trabajador al individuo particular, o sea a la persona humana o física. Un sindicato o una empresa no podrán tener el carácter de trabajador.

Ahora bien, persona física puede ser cualquier hombre o mujer, en virtud de que la Carta Magna señala en el segundo párrafo de su artículo cuarto que: “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Y en congruencia con el precepto constitucional en cita, el artículo 123, apartado A, fracción VII, prescribe que: para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Relativo al concepto de trabajador, creemos, oportuno citar el pensamiento del Maestro Mario de la Cueva: “El alma y el fin de las normas del trabajo, es el hombre trabajador”.¹⁶

Del anterior pensamiento es preciso reiterar que la finalidad del Derecho del Trabajo o bien de las normas laborales es el de lograr un adecuado equilibrio de las relaciones entre patrón y trabajador, normas de trabajo que deben ser adecuadas a la realidad con el objeto de lograr el fin citado.

¹⁶ De la Cueva, Mario Ob Cit. Pág 83

De lo expuesto tanto por la doctrina así como por los autores citados señalaremos los elementos que derivan del concepto de trabajador son:

- Sujeto obligado: una persona física.
- Objeto de la obligación: prestación de un trabajo.
- Naturaleza de la prestación: personal y subordinada.
- Sujeto beneficiado: persona física o moral (patrón),

Al trabajador también se le denomina de diversas maneras, como por ejemplo, empleado, obrero, operario y asalariado, entre otros, siendo más aceptada tanto en la doctrina como en la legislación la denominación de trabajador.

1.3 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Maestro Baltasar Cavazos establece que tanto legal como doctrinalmente, “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.¹⁷

De la definición en comento tanto doctrinal como legalmente podemos desprender los elementos esenciales (consentimiento y objeto) y de validez (capacidad, ausencia de vicios del consentimiento, licitud en el objeto y la forma).

¹⁷ Cavazos Flores, Baltasar Ob Cit Pág 102

De este modo los elementos de esenciales del Contrato Individual de Trabajo son:

a) Consentimiento. Podemos definir al consentimiento como el acuerdo de voluntades de los sujetos contratantes (patrón y trabajador) para la creación o transmisión de derechos y obligaciones. Si el patrón es una persona moral, bastará que un representante de la empresa o sociedad otorgue su consentimiento para que el contrato surja a la vida jurídica con todas sus consecuencias.

El consentimiento puede ser expreso o tácito, el primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde consten las condiciones de trabajo o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible. Recordemos que el objeto jurídico directo es la creación y transmisión de derechos y obligaciones. El objeto jurídico indirecto consiste en un dar, hacer o no hacer. El objeto directo del contrato individual de trabajo se traduce en la obligación de prestar el servicio específico a prestar y el importe del salario.

Ahora bien señalaremos los elementos de validez del Contrato Individual de Trabajo los cuales ya se habían mencionado al inicio del presente tema los cuales son los siguientes:

c) Capacidad. La capacidad de ejercicio para contratar es la aptitud reconocida por la ley en una persona para celebrar por sí misma un contrato. En este orden de ideas, la capacidad de ejercicio laboral se alcanza a los dieciséis años, lo que significa que a esta edad podrán por sí mismos, celebrar contratos individuales

de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años y después de los catorce, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes de acuerdo con la ley, deben de suplir su incapacidad.

No obstante lo anteriormente expuesto, no podemos cerrar los ojos ante la triste realidad que nos muestra un universo de niños trabajadores menores de catorce años, víctimas de los agobiantes problemas económicos y de desintegración familiar, aunados a una ineficiente vigilancia de las autoridades laborales.

Asimismo los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan. Esta disposición es clara en el sentido de que no es necesaria la intervención de los padres o tutores de los menores trabajadores para recibir sus salarios y ejercitar las acciones procesales procedentes.

d) Ausencia de vicios del consentimiento. Debemos puntualizar que aunque exista el consentimiento en un contrato, puede ser deficiente por un vicio que lo afecte. El único supuesto que contempla el Código Laboral en que existe vicio del consentimiento es el dolo.

Efectivamente, el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por éste o por el sindicato que lo propone

e) Licitud en el objeto. El fin de los contratos debe ser lícito, o sea estar acorde con lo dispuesto por la norma jurídica, en la Ley Laboral se establecen las causas

fundamentales de ilicitud en el objeto del contrato individual de trabajo. Algunos ejemplos serían cuando en el referido contrato se estipulen:

Trabajos para menores de catorce años.

Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Un salario inferior al mínimo.

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

La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado.

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

Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

f) La forma. Podemos definirla como el signo o conjunto de signos por los cuales se hace constar o se exterioriza la voluntad de los contratantes.

La Ley Federal del Trabajo ordena que, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Asimismo enuncia que el contenido mínimo del contrato individual de trabajo. Algunos ejemplos son los siguientes:

Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.

La duración de la jornada.

La forma y el monto del salario.

El día y el lugar de pago del salario.

Respecto a la forma en el Contrato Individual de Trabajo, coincidimos con el Maestro Néstor de Buen en el sentido de que ésta opera, “sólo ad-probationem, y siempre en beneficio del trabajador”.¹⁸

Por último debemos mencionar que la diferencia esencial entre el contrato individual de trabajo y la relación individual de trabajo, consiste en que en el primero se estipulan los derechos y obligaciones de las partes y en la relación individual de trabajo no existe documento escrito o suscrito por patrón y trabajador. Así tenemos que en la relación de trabajo se presume la existencia

¹⁸ De Buen, Néstor. “Derecho del Trabajo” Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. Pág 47

del contrato escrito, presunción que es juristantum, es decir, que admite prueba en contrario, lo que ocurre con el contrato, en el que ya mencionamos existen derechos y obligaciones de las partes. Por otra parte no debemos olvidar que ambas figuras jurídicas producen los mismos efectos.

1.4 JORNADA DE TRABAJO.

Una de las aspiraciones primordiales del ser humano ha sido trabajar lo menos posible y ganar más. Asimismo evitar jornadas inhumanas y jornadas de sol a sol, castigos inhumanos como las que se establecían anteriormente en donde eran explotados y el pago del salario era insuficiente, muestra de ello lo constituye la época del porfiriato.

Así pues para muchos autores la jornada de trabajo debe de ser reducida a 40 horas, situación que plantea como principal problema es que la solución está en manos de los líderes sindicales, los cuales creemos no harán nada al respecto, ya que posiblemente serán comprados por el patrón de la fabrica o establecimiento.

Por otra parte es preciso señalar que la Comisión de 1917 definió a la Jornada de Trabajo como: “no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal”.¹⁹

Para comprender mejor lo señalado es importante establecer lo que es una jornada de trabajo, así pues el término legal señala que: Jornada de trabajo

¹⁹ Citado por De la Cueva, Mario. “ El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”. Editorial. Porrúa México 1993 Tomo 1 Pág. 273.

“es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, para prestar su trabajo”. De lo expuesto opinamos que la jornada de trabajo puede y debe ser reducida a un número menor de horas para que el trabajador esté en aptitudes óptimas de aportar un mejor desempeño en el desarrollo de sus funciones, esto es, el trabajador que tenga un número de horas de descanso adecuado producirá más y con mejor calidad, pero esto debe de ir acompañado con un mejor ingreso salarial el cual permitirá al trabajador que pueda desarrollarse mejor tanto laboral, económica y culturalmente.

Así pues la jornada de trabajo la podemos dividir en:

- a) Diurna, la cual comprenderá ocho horas.
- b) Nocturna, esta integrada por siete horas.
- c) Mixta, comprendida por siete horas y media.

La jornada diurna, es la duración máxima comprendida entre las seis y veinte horas; la jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, por último la mixta es aquella que abarca periodos de ambas jornadas, siempre que el periodo nocturno sea menor a tres horas y media.

1.5 SALARIO.

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva señala que el Derecho Individual del Trabajo, tiene como propósito esencial asegurar a cada trabajador, un nivel decoroso de vida. Por ello, e inmediatamente después de la protección a la

persona física, dato que se revela en los principios sobre jornada de trabajo, descansos y vacaciones, tuvo que ocuparse nuestro Estado de los problemas del salario. La relación de trabajo crea de hecho y en la generalidad de los casos, una condición de dependencia económica del trabajador hacia la empresa. El salario es, en la vida real, fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia; y es así porque constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia”.²⁰

Por otra parte, consideramos muy interesante el punto de vista del Maestro José Dávalos: “el salario es un elemento esencial de la relación de trabajo. El salario no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. Al salario no se le debe comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario: séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad”.²¹

La voz salario proviene del vocablo latino *salarium* (estipendio o recompensa) y de la palabra *sal*, ya que con este producto, los patrones pagaban a sus trabajadores por las labores realizadas.

De los diversos conceptos de salario propuestos por la doctrina, estimamos como los más completos los expuestos por los Maestros Briceño Ruiz y Santos Azuela.

²⁰ De la Cueva, Mario Ob Cit Pág 641.

²¹ Dávalos, José Ob Cit Pág. 202

Para el primero el salario debe corresponder a la valuación de tres situaciones que son las siguientes:

-La función que desempeña el trabajador en la empresa, es decir, la cuantificación del esfuerzo.

-La condición económica de la empresa, no limitada a su estado de pérdidas y ganancias, sino contemplada en cuanto a programas de realización, proyectos, inversiones, etcétera.

-El aspecto social del trabajador, como eje del núcleo comunitario más importante, representado por la familia. La fijación del salario rebasa el marco estricto de la empresa, para tener en cuenta consideraciones familiares y la posibilidad de desarrollo de una vida decorosa.

De la anterior valuación resulta la definición de salario: "es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia".²²

Por su parte, el Maestro Héctor Santos Azuela define al salario como, "una institución fundamental del derecho del trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar".²³

Para la mayoría de los autores salario es precisamente la contraprestación del trabajo, por nuestra parte consideramos que el salario es la prestación más

²² Briceño Ruiz, Alberto. Ob. Cit Pág. 356

²³ "Diccionario Jurídico Mexicano". UNAM Editorial Porrúa, S A México, Tomo IV, Pág 1782

importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste le proporciona.

Finalmente nos permitimos apuntar que en la práctica se utilizan como sinónimos de la palabra salario, entre otros, los siguientes: merced, sueldo, jornal, honorarios, emolumentos, haberes, estipendio, retribución y soldada.

1.6 SALARIO MÍNIMO.

En el capítulo tercero de esta tesis analizaremos jurídicamente las fracciones del artículo 123 Constitucional alusivas al salario, por lo que enseguida nos limitaremos a establecer la problemática que se presenta en cuanto a la conceptualización del tema que se expone.

Por su parte el Maestro Néstor de Buen señala, “la idea de la fijación de un salario mínimo es, tal vez, la más importante de las consagradas en la legislación social. Implica la limitación fundamental a la posibilidad de la explotación ya que va más allá de la voluntad formal del trabajador y le impide ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración exigua. Es un obstáculo a la necesidad del trabajador, que de otra manera aceptaría cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa”.²⁴

De lo anteriormente manifestado es una verdad, ya que es práctica común que en las empresas o establecimientos, los patrones abusen del trabajador, ya que este necesita el empleo, el cual cuenta con una familia que mantener situación

²⁴ De Buen, Néstor L. Ob. Cit. Pág. 213

que el patrón aprovechara para pagar cantidades inferiores a las legalmente fijadas por la ley.

Así pues es imprescindible señalar que el salario mínimo se desenvuelve en dos grados los cuales son: El salario mínimo general y el salario mínimo profesional, cada uno de los cuales conforman el salario mínimo diferenciados únicamente por cuanto a que los salarios mínimos generales son la base mientras que los salarios mínimos profesionales se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir capacidad y destreza que exige cada profesión.

El salario mínimo constituye de esta manera, la protección menor que la legislación laboral otorga al trabajador, cuyo noble propósito es convertirlo en un razonable satisfactor económico y social, situación que igualmente es hoy en día, más ideal que real.

1.7 SALARIO MÍNIMO GENERAL.

De acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva el Salario Mínimo General podemos definirlo como “La cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada”.²⁵

De la redacción del concepto mencionado se deduce que el salario mínimo es el que corresponde a los trabajos más simples, para los cuales no se requiere ninguna preparación.

²⁵ De la Cueva, Mario Ob Cit. , Pág. 387

Por otra parte el salario mínimo general se considera como sinónimo de salario vital para cubrir las necesidades primarias del trabajador y de su familia, así mismo la determinación del salario mínimo general se funda en el criterio geográfico de zonas económicas lo cual implica que la República se divide en atención al grado de desarrollo industrial y comercial en las que de acuerdo a factores económicos, políticos y sociales, se establecerá que cantidad se considera necesaria para satisfacer las necesidades materiales y espirituales del trabajador y su familia.

La tendencia doctrinal se inclina porque se elimine el sistema de zonas económicas y se establezca un salario mínimo general para todo el país.

En resumen, salario mínimo general es la cantidad menor que debe pagarse a un trabajador por la realización de la actividad más simple y sencilla, para la cual no se requiera de preparación especializada.

1.8 SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.

El Maestro Mario de la Cueva define al salario mínimo profesional como, “la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales; y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión”.²⁶

²⁶ Ibidem Pág 213

Los salarios mínimos profesionales plantean como principal problema para su eficaz funcionamiento, la necesidad de denominar, lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan. Bajo este contexto, en la práctica 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 como profesional.

Son ejemplos de trabajos sujetos al pago del salario mínimo profesional: carpintero, reportero, estilista, mecanógrafa, enfermera, técnico dental y fotógrafo, entre otros, para lo cual se agregara como anexo al final del presente estudio la tabla de salarios mínimos profesionales.

1.9 SALARIO CUOTA DIARIA.

Es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en forma personal y subordinada. Conforme al texto del artículo 89 del Código Laboral, la cuota diaria constituye la base para la integración del salario para efecto de determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, por ejemplo por despido injustificado.

Debemos señalar que la cuota diaria se constituye únicamente por el pago diario hecho en efectivo, se encuentra comprendido o bien forma parte de salario diario integrado.

Así mismo en el salario cuota diaria se toma en cuenta únicamente el pago de incentivos y primas de producción, pero no las prestaciones indirectas como por ejemplo: habitaciones, gratificaciones, prima de vacaciones, prestaciones en especie entre otras.

1.10 SALARIO REMUNERADOR Y SUFICIENTE.

Sobre el particular, nos parece contundente y realista el punto de vista del Maestro Néstor de Buen, quien considera que, “el salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada, nunca es suficiente. De ahí que a veces parezca una burla el concepto legal, si se tiene en cuenta la amarga verdad económica. En realidad el salario mínimo general produce lo que los economistas denominan subempleo, esto es, una ocupación cuya remuneración no es suficiente para atender las necesidades mínimas”.²⁷

De lo anterior es preciso señalar que de acuerdo con los artículos 5º fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador, esto es, proporcional a la calidad del trabajo y al tiempo de la jornada laboral.

Lo anterior significa que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o profesional en su caso, cuando trabaje la jornada legal máxima (de ocho, siete o siete horas y media, según sea diurna, nocturna o mixta, respectivamente. Interpretado este principio en sentido contrario, podemos apuntar que será remunerador el salario inferior al mínimo que se

²⁷ De Buen, Néstor Ob Cit Pág. 203

cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima. En todo caso deberá observarse un criterio de proporcionalidad.

El concepto de salario remunerador no opera solamente tratándose del salario mínimo, recordemos que las condiciones de trabajo -y el salario resultan ser una condición primordial- deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios. Por esta razón, el trabajador puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a demandar la modificación del salario.

Con relación a salario suficiente, el segundo párrafo del artículo 90 del Código Laboral en concordancia con el segundo párrafo de la fracción VI, Apartado A, del artículo 123 Constitucional dispone: 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.

1.11 SALARIO DIARIO INTEGRADO.

A efecto de precisar qué prestaciones integran el salario es menester citar al Maestro Cavazos Flores el cual señala que: “el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.²⁸

El salario integral, se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones; tomando como base el que corresponda al día en que nazca el derecho. En la

²⁸ Cavazos Flores, Baltasar. Ob Cit Pág. 102.

práctica forense se han presentado múltiples discusiones en torno a que si determinadas prestaciones forman o no parte del salario integral.

En nuestra opinión, el Maestro Briceño Ruiz resuelve con acierto la discusión doctrinal y jurisprudencial en el sentido de determinar que prestaciones integran el salario para efectos indemnizatorios, a través de su teoría unitaria del salario, la que enseguida exponemos:

“El salario es unidad. Está conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias, esporádicas y accidentales que el patrón debe o graciosamente otorga al trabajador por la prestación de sus servicios. Nada queda así fuera del salario; todas las prestaciones gozan de las ventajas y prerrogativas que la ley les otorga.

El salario se comprende en tres partes: la base de salario o base de cuantificación, las prestaciones que lo incrementan y las prestaciones que no incrementan dicha base. Esto es:

Base de salario o base de cuantificación.

Es el numerario o estipulado por jornada, semana, quincena o mes. Por ejemplo, cuando el trabajador se le marcan cinco mil pesos mensuales, es sólo la base del salario. Esta remuneración permitirá cuantificar muchas otras, calcular su pago; es el punto de partida de todas las demás.

Prestaciones que incrementan la base del salario.

Son aquéllas que por otorgarse de manera regular, normal y periódicamente, deben sumarse a la cantidad base del salario, para calcular las indemnizaciones.

Son ejemplos de estas prestaciones: la prima dominical, alimentos, habitación y horas extras cuando éstas son continuas y regulares.

Prestaciones que no incrementan la base del salario.

Son aquéllas que por lo esporádico y ocasional de su naturaleza e irregularidad en el pago, no se suman a la base del salario.

Tampoco son normales, o aún cuando sean normales como la prima vacacional, no son regulares, ya que se obtienen una vez al año. Son ejemplos de estas prestaciones: los días de descanso, horas extras (cuando son esporádicas), vacaciones, aguinaldo, premios y estímulos, etcétera”.²⁹

Por otro lado es preciso señalar que de acuerdo con el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, establece qué prestaciones no forman parte integrante del salario dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- 1.- Instrumentos de trabajo (herramientas, ropa y otros similares).
2. - El ahorro cuando este se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, así como las cantidades que otorga el patrón para fines sociales o sindicales.
3. - Las aportaciones al INFONAVIT así como la participación de utilidades.
4. - La alimentación y la habitación cuando no se proporcione gratuitamente, así como la despensa.
5. - Premios por asistencia.

²⁹ Briceño Ruiz, Alberto Ob Cit Págs 364 y 367

6. - Los pagos por tiempo extra, salvo que éstos sean de manera permanente.

De lo anteriormente expuesto creemos conveniente adoptar el criterio que establece la Ley del Seguro Social, toda vez que establece con claridad qué prestaciones no deben formar parte integrante del salario, ya que en la práctica en el caso de las herramientas que utiliza el trabajador para desarrollar sus labores, éstas no son para beneficio propio, esto es, ni las herramientas, uniformes, los cascos o equipo de seguridad vienen a mejorar el salario del trabajador.

El ahorro constituye un gran esfuerzo del trabajador ya que cabe señalar, que aún cuando el salario es ínfimo, se le propone al trabajador si desea o no ingresar a la "caja de ahorro" por lo que creemos que esto viene a constituir un gran esfuerzo del mismo trabajador.

Por otro lado es menester señalar que la aportación al INFONAVIT es una obligación patronal por lo que estamos de acuerdo en que no deben constituir parte integral del salario.

Respecto a la alimentación y la habitación podemos señalar que efectivamente para que formen parte integrante del salario tienen que ser proporcionadas gratuitamente, toda vez que el trabajador no podría con tan poca remuneración cubrir tales conceptos.

Por último en lo relativo a las horas extras, estamos de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia en que estas constituirán parte integrante del salario siempre y cuando sean permanentes.

CAPÍTULO II.

ANTECEDENTES GENERALES.

2.1 ANTECEDENTES EN EL MUNDO.

En el presente estudio que hacemos de la historia del Salario es importante destacar, que la Historia del hombre no se puede concebir sin el trabajo, es decir, que el hombre haya estado sin trabajar, pero más importante aún es establecer el valor que se le ha dado al mismo a través de la historia desde sus orígenes.

La Historia del hombre ha sido la explotación del hombre por el hombre, prueba de ello lo constituye el esclavismo, sistema de producción que derivó de las guerras en el cual el vencedor sometía a su enemigo y lo convertía en su esclavo, en este modo de producción el esclavo era obligado a trabajar sin gozar de ningún derecho por el trabajo que desarrollaba o recibir percepción alguna.

En la Edad Media, surge el feudalismo como un sistema de producción en el cual el señor feudal, es considerado amo y señor, en este periodo los siervos fueron los que tenían que servir al señor, trabajar la tierra y pagar tributo al amo, por lo que en ésta época no se puede hablar de salario, éste sistema constituye la etapa intermedia entre el esclavo y el hombre libre.

Las ideas de diversos pensadores en los siglos XVII y XVIII pusieron de relieve que el hombre por el sólo hecho de ser hombre tiene derechos, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto inalienables imprescriptibles que toman su fundamento en la naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado, como lo es el derecho al trabajo y por tanto a una justa retribución.

Las desigualdades que existían entre los más fuertes y los más débiles ocasionaron que el hombre se fuera organizando, creando de esta forma asociaciones de compañeros, antecedente más remoto de las asociaciones profesionales o Sindicatos, cuyo objeto es la protección al derecho de los trabajadores.

La Revolución Industrial la cual tiene su origen en Inglaterra propicia la aparición de pequeños talleres, para posteriormente constituirse en grandes gremios en los cuales los oficiales, aprendices y demás trabajadores prestaban sus servicios, es menester señalar que los trabajadores sufrían grandes injusticias, de este modo, las desigualdades que existían entre los más fuertes y los más débiles ocasionaron que el hombre se fuera organizando para dar nacimiento a lo que ya hemos hecho mención, la creación de sindicatos.

Así pues tanto en Europa como en América se fueron gestando movimientos, uno de ellos muy importante lo constituye la Revolución Francesa, de la cual no se obtuvieron las condiciones que las grandes masas de trabajadores esperaban, para posteriormente dar origen a otros movimientos sociales importantes de los cuales ahondaremos más adelante.

Para conocer más acerca de los antecedentes del Salario expondremos las más importantes etapas del proceso histórico relativo al presente tema.

2.1.1 ÉPOCA ANTIGUA.

En este periodo es preciso señalar que bíblicamente el trabajo era considerado como un castigo divino, respecto de lo cual el Maestro Néstor del Buen señala lo

siguiente “en el antiguo testamento (Génesis, III, 17 Y 19), Dios condena a Adán a sacar de la tierra el alimento” con grandes fatigas “ y a comer el pan mediante el sudor de su rostro”. “El trabajo se entiende, entonces, en la Biblia como un castigo”.³⁰

Del anterior comentario se puede afirmar que el hombre desde el génesis hasta la actualidad ha considerado al trabajo como un castigo, más aún cuando éste no es debidamente retribuido con un buen salario.

Pero no todos los pueblos de la antigüedad tenían la misma concepción respecto del valor trabajo, por tal situación es importante señalar que entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo material, fueron los egipcios y los babilonios. Ramsés II, con gran sentido humano, exclamaba en alguna ocasión, ante quienes construían su tumba: “todas las gentes que han trabajado lo han hecho a cambio de pan, tejidos, aceite, trigo en gran cantidad. He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando que trabajaríais para mí con un corazón agradecido...”³¹

Así mismo las leyes de Eshunna de 1772 a.C. y el Código de Hammurabi de 1750 a.C., fijan cantidades en especie, para el pago del trabajo.

Por otra parte él filósofo Aristóteles señalaba que: “El trabajo es una actividad propia de los esclavos. Los señores habrán de ocuparse de la Filosofía y de la política. El señor sólo debe saber cómo tiene que mandar lo que el esclavo debe saber como tiene que obedecer ”.³²

³⁰ De Buen Nestor L. Ob. Cit. Pág 17

³¹ Citado por Briceño Ruiz, Alberto. Ob Cit Pág 50

³² De Buen Néstor L. Ob. Cit Pág 17

La institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles, ya que el hombre era considerado como cosa, situación que impedía el nacimiento de derechos y con ello la imposibilidad de recibir algo a cambio, como por ejemplo la percepción de un salario.

Por su parte Mario de la Cueva señala que: “en los años de la esclavitud no pudo surgir la idea del Derecho del Trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal no podía ser titular de derechos; frente a ese hecho, al mundo antiguo y concretamente a Roma, le bastaba el Derecho Civil, estatuto que regulaba la compraventa y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo”.³³

De lo expuesto por Mario de la Cueva podemos señalar que si la esclavitud no permitía la creación de algún derecho a favor de los esclavos menos aún la implantación de un sistema de percepción o de pago por el trabajo realizado.

2.1.2 EN LA EDAD MEDIA.

En la vieja Roma el trabajo era objeto de arrendamiento a través de instituciones contractuales como la *locatio conductio operis* y *locatio conductio operarum*; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda la prestación de un servicio; el denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante el pago o merces, objetos o energía humana.

³³ De la Cueva Mario Ob Cit Pág 5.

Al derrumbamiento del Imperio Romano se establece el periodo denominado Edad Media en donde los señores territoriales se convierten en el núcleo primario de poder hacia el siglo IX, con el cual se establece el régimen feudal en el cual el señor territorial o feudal asume la titularidad de la tierra en sentido jurídico, es decir, a título de propietario o detentador de un derecho real de disfrute, así pues asume como propietario pleno y en parte como propietario eminente a través del sistema de participación de los productos y prestaciones personales del derecho de las prestaciones dinerarias o en especie y a los servicios de los habitantes y cultivadores de la tierra, los derechos del señor emanan de su condición de propietario, de tal forma que los hombres incluso los libres, que habitan en el señorío, son a la vez sus renteros y sus súbditos.

La base socioeconómica de la época lo constituyó la servidumbre en la cual el cultivador de la tierra estaba vinculado al señor por la situación lisa y llana de la servidumbre originaria en el sentido de que el campesino procede de anteriores generaciones de esclavos. Dentro de este sistema de producción se combina la obligación del siervo de aportar su trabajo sin remuneración ni contraprestación al cultivo de las tierras propiedad directa del señor; con la potestad de éste de imponer y recaudar rentas e impuestos.

El trabajo gratuito durante determinados días al año, la semana o diariamente varias horas en ciertas labores a favor del señor, fueron los tipos de obligación que resistieron con más tenacidad en algunas regiones europeas hasta finales del siglo XVIII, aunque carentes de una realidad señorial económica.

La aparición de corporaciones y gremios vienen a constituir el antecedente más remotos de las actuales organizaciones, corporaciones que eran muy reducidas, es decir, estaba conformada por patrones en la que quedaban excluidos los

obreros y los aprendices a los que más adelante se les incorporó a dicha organización, así pues en estas organizaciones sólo podían trabajar los que estaban inscritos en las mismas. Cabe señalar que estas organizaciones se estructuraban sobre el perfil de la esclavitud, es decir, aunque el trabajador fuera hombre libre seguía siendo considerado como un objeto. En la relación laboral aunque el trabajador no era esclavo se mantenía el dominio del fuerte sobre el débil, esto es, de quien detentaba la propiedad de los medios de producción, como sucede hoy en la actualidad.

2.1.3 EN LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

En el siglo XVIII, en Inglaterra la mayoría de sus habitantes ganaba su pan trabajando la tierra, la industria textil era el fruto principal de la economía campesina, la cual comprendía un largo proceso. En el año 1700 a 1760 los obreros en su mayor parte trabajaban a destajo por lo cual se les cubría una suma mínima para cubrir sus necesidades inmediatas, la cual se les daba cada semana o quincena y el resto se les daba cada seis, ocho o doce semanas, a veces se recibía el salario por medio de intermediario, se les contrataba generalmente por un año y las jornadas de trabajo eran muy prolongadas, las cuales comprendían doce o quince horas diarias, la situación económica de los trabajadores era desastrosa.

En Francia las condiciones económicas eran más precarias que en Inglaterra, lo cual originó el movimiento de reacción denominado Revolución Francesa.

Las actividades que pudieron desarrollarse en la Edad Media y la especialización técnica, propiciaron la constitución de gremios, corporaciones o

gildas. Estas organizaciones tenían una estructura jerárquica que partía del Maestro (señor, dueño de vidas y haciendas); los oficiales (coordinadores del trabajo) y los aprendices, que desarrollaban el trabajo, sin prerrogativas o derechos como por ejemplo la percepción de un salario.

En la época moderna los ideólogos proclamaron principios de igualdad y las corrientes económicas facilitaron la ampliación de satisfactores y mercados.

Los acontecimientos que determinaron y que influyeron para iniciar la lucha por el establecimiento del Derecho de Trabajo, lo fueron los efectos de la Revolución Industrial, fue el tránsito del taller a la fábrica, es decir, de la pequeña unidad económica a la producción de la fábrica, en donde se aglomeraban grandes cantidades de trabajadores, de esas grandes aglomeraciones se gestó la rebeldía contra las injusticias, consecuencia de lo anterior, es la aparición y formación de grupos obreros para constituir sindicatos, los cuales tuvieron que enfrentarse a grandes problemas como por ejemplo el sistema político y la burguesía, el abstencionismo del Estado, que había sido impuesto por la burguesía, consecuencia que imposibilitaba al Estado para regular las relaciones entre capital y trabajo.

La constitución de sindicatos fue un logro difícil de la clase trabajadora ya que los mismos en su constitución sufrían la pérdida de miembros los cuales eran golpeados, encarcelados y sentenciados en virtud de cometer el delito de asociación, respecto a lo cual es oportuno citar el pensamiento de Carlos Marx quien manifiesta que: "...el proletariado vivía en un mundo sin corazón, en una

sociedad en la que el único de la burguesía conquistadora consistía en el acaparamiento de la riqueza para conducir la vida de lujo y de la ostentación ”³⁴

La libertad de pensamiento es otro de los sucesos que dan mayor impulso al movimiento laboral, escritores, filósofos y pensadores de diversos lugares en su mayoría de la clase media, pugnan por que se modifique el sistema de propiedad privada y el sistema económico liberal.

Entre los principales exponentes encontramos a los denominados por Marx como socialistas utópicos entre los que destacan: Saint-Simon, Francois Marie Charles Fourier, Etienne Cabet y Jean-Charles Leonard Sismonde de Sismondi, en Francia y en Inglaterra destaca Robert Owen, y son llamados socialistas utópicos porque Marx considera según lo expresa en el Manifiesto del partido comunista, en un párrafo que consideramos interesante el punto de vista por lo siguiente : “el proletariado no existe para ellos sino bajo el aspecto de la clase que más padece.” Pero la forma rudimentaria de la lucha de clases, así como su propia posición social, los lleva a considerarse muy por encima de todo antagonismo de clases. Desean mejorar las condiciones materiales de la vida para todos los miembros de la sociedad sin distinción, y así mismo se dirigen con preferencia a la clase dominante. Porque, además, basta comprender su sistema para reconocer que ese es el mejor de todos los planes posibles, de la mejor de todas las sociedades posibles.” “Repudian, pues, toda acción política y sobre todo, toda acción revolucionaria, y se proponen alcanzar su objeto por medios pacíficos y ensayando abrir camino al nuevo evangelio social por la fuerza del ejemplo, por

³⁴ Citado por De la Cueva Mano Ob Cit Pág 14

las experiencias en pequeño, que siempre fracasan, naturalmente”...“ Así estas proposiciones no tienen mas que un sentido puramente utópico ”.³⁵

Surge en Inglaterra la Revolución Cartista que las convenciones de trabajadores enviaron al Parlamento. Los obreros, desplazados como consecuencia de la industrialización, destruyeron máquinas y quemaron fábricas. La ley de 1769 aplicó severas sanciones a los trabajadores que asaltaran máquinas, edificios y fábricas. La ley de 1812 impuso la pena de muerte a los destructores. El Parlamento inglés aceptó en 1829, la asociación de los trabajadores en sindicatos o uniones.

La Carta enviada al parlamento en 1842, en su parte sustancial señalaba: “Conscientes de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, los firmantes observan con asombro e inquietud cuán poco se hace por los obreros, los débiles y los ancianos. Los firmantes denuncian que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excede del límite de las fuerzas humanas y que el salario por un trabajo que se presta en las malsanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades tan necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular. Los que suscriben llaman la atención del Parlamento hacia los misereemos jornales de los braceros del campo y se sienten presa de indignación al contemplar los mismos salarios de quienes velan por la alimentación de todo el pueblo”.³⁶

El movimiento de los cartistas tuvo poco éxito, por lo que los trabajadores intentaron una huelga general el 10 de abril de 1848, la cual fue aplastada con

³⁵ De Buen Néstor L Ob Cit. Pag. 151.

³⁶ Ibidem. Pág 62.

exceso de violencia. Tendrían que pasar muchos años para que se reconociera el derecho de los trabajadores.

En Francia en el año de 1948, estalló en París la revolución, participante activo del movimiento lo fue Alfonso Lamartine, quien pensaba que la monarquía pertenecía a un pasado glorioso que concluyó con la caída de Luis XIV. En Francia en el mismo año se elevó la doctrina liberal a la categoría de derechos universales del individuo. Bajo este contexto, el Código Penal castigó severamente aquellos actos que so pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos, interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, esto es, fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación de descontento en los trabajadores, consideradas atentatorias a la libertad y a la propiedad privada.

El Código Civil Galo regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas -jornadas excesivas, salarios ínfimos y crueles castigos- y sin hacer distinción en cuanto a la edad o al sexo, en nombre de la supuesta igualdad de todos los individuos.

Respecto a la posición de la Iglesia Católica, señala Briceño Ruiz ésta expide la Encíclica Rerum Novarum el 15 de mayo de 1891 y en la que manifiesta: “Los patronos deben recordar que no deben tener a los obreros por esclavos; que deben respetar la dignidad de la persona; que si se tiene en cuenta la razón natural y la filosofía cristiana, no es vergonzoso para el hombre ni le rebaja el ejercer un oficio por salario, pues le habilita él tal oficio para poder

honradamente sustentar su vida. El primer deber del patrón es dar al trabajador lo que es justo”.³⁷

De lo anterior podemos comentar que la iglesia tuvo por objeto estar en contra del orden liberal en el sentido de que no se debe dejar al libre juego de la voluntad la fijación de las condiciones de trabajo, estableciendo con toda razón, que los más débiles en este caso los trabajadores, se verían obligados a recibir cualquier cosa en el pago de su salario para no morir de hambre, situación que parece no desaparecer toda vez que en esta época se sigue presentando.

Es prácticamente en la época contemporánea cuando nace el Derecho del Trabajo. Al concluir el siglo XIX, nos comenta el tratadista Maurice Duverger: “los conservadores europeos más inteligentes comprendieron que la Historia había dado un paso adelante y que sería imposible un retorno a los antiguos regímenes aristocráticos. Pero no por ello se hicieron realmente partidarios del orden liberal. Aceptaron de él la libre empresa y el capitalismo, que creaban los nuevos privilegios hereditarios del dinero, pero continuaron desconfiando del sufragio universal, de la política y del gobierno parlamentario, que implicaban el peligro de dar el poder a las masas populares y de conducir al Socialismo. Permanecieron aferrados a la idea de que los hombres son siempre desiguales, de que unos están hechos para mandar y otros para obedecer y de que es necesario que exista una autoridad fuerte en manos de los primeros para mantener la civilización. Transfirieron, en suma, de los aristócratas a los capitalistas la cualidad de superhombres encargados del mantenimiento social, por la fuerza si era necesario”.³⁸

³⁷ Ibidem. Pág. 69

³⁸ Duverger, Maurice. “La Democracia sin Pueblo” Ediciones Andrade, S.A. México, 1968. Pág. 33

De lo anterior en menester señalar que aun cuando nace oficialmente el Derecho del Trabajo y se reconocen derechos para los trabajadores como lo es la libertad de asociación, reducción de la jornada de trabajo a diez horas así como el apoyo a los sindicatos para la celebración de contratos colectivos principalmente, siguen existiendo las desigualdades entre los empresarios (burgueses) y trabajadores, ya que la gran mayoría de trabajadores asalariados siguen sufriendo las desigualdades como lo es percibir un salario insuficiente, el cual actualmente no alcanza ni siquiera para poder adquirir los alimentos más económicos (canasta básica).

2.1.4. SIGLO XX

El nuevo Siglo XX aceptaría los Principios de Justicia Social, de sufragio universal, de intervencionismo de Estado, de garantía de los derechos mínimos del trabajador, y con ello daría un golpe mortal a las ideas marxistas que proclamaban la violencia como único camino para hacer partícipe al proletariado de los beneficios de la producción.

Los efectos de la guerra ocasionaron que el Estado interviniera y regulara la producción y distribución de satisfactores, esto con el objeto de sostener a sus ejércitos, situación que los obreros aprovecharon para imponerse al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, marcando el nacimiento del Derecho Social, así pues los Estados que estaban en guerra propusieron la idea de que en el Tratado que pusiera fin a la guerra, se establecieran normas fundamentales en materia de trabajo.

La Constitución Alemana de Weimar de 1919, vigente hasta la llegada de Adolfo Hitler al poder, determina la creación de un Derecho del Trabajo, en el que reconoce que: “los obreros y empleados tienen derecho a colaborar sobre un pie de igualdad con los empresarios en la fijación del salario y en las condiciones de trabajo, así como en la determinación de la forma en que deberán desarrollarse las fuerzas económicas de producción”.³⁹

A la preservación de los derechos obreros, siguió la integración de fuertes sindicatos, la contratación colectiva y la igualdad de fuerzas entre trabajadores y empleadores. Las reuniones internacionales culminaron con el reconocimiento universal de los derechos del trabajadores y la creación de la Organización Internacional del Trabajo con sede en Ginebra.

En este orden de consideraciones debemos hacer referencia al Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, con el cual se puso fin a la Primera Guerra Mundial. Este tratado contenía en la Parte XIII la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas razones que justificaron su creación son:

“Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la justicia social. Hay condiciones de trabajo en el mundo, que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama. Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida”.⁴⁰

Respecto al salario, en la parte III del Tratado de Versalles el punto tercero de su plan de acción establece como objetivo: el pago a los trabajadores de un salario

³⁹ Briceno Ruiz, Alberto. Ob Cit. Pág. 74

⁴⁰ Dávalos, Jose Ob Cit. Pág. 46

que les asegure un nivel de vida conveniente, de acuerdo con cada época y cada país.

En 1928 la Organización Internacional del Trabajo efectuó una recomendación con relación al Tratado de Versalles, a efecto de establecer los métodos para la fijación de los salarios mínimos en los países miembros de esta Organización, métodos que en todo caso, deberán observar la necesidad de asegurar a los trabajadores un adecuado nivel de vida, por lo tanto será conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces, y en caso de no disponer de este elemento de comparación, deberá tomarse en cuenta el nivel general de los salarios en el país de que se trate.

Transcurren los años pero retorna la guerra como una necesidad de conquistar el poder y poseer la mayor parte del territorio mundial, muestra de ello lo constituyen Hittler en Alemania y Benito Musollini en Italia, ocasionando que se quebranten las normas Internacionales de Trabajo, y como consecuencia quedan destruidos los países y surjan nuevas potencias las cuales van a establecer el imperialismo económico para dividir aún más a la humanidad en pueblos ricos explotadores y pueblos pobres explotados y perpetuar el sistema económico de la propiedad privada.

2.2 ANTECEDENTES DEL SALARIO EN MÉXICO.

En el presente apartado señalaremos cuáles fueron los antecedentes más remotos del salario en México por lo que es preciso señalar, que en el periodo de los

aztecas no se puede hablar propiamente de Derecho Laboral menos aún de salario, toda vez, que lo único que se puede establecer son meros indicios que puedan ser negados o confirmados.

Podemos considerar a las Leyes de Indias como el primer antecedente legislativo en materia de trabajo, las cuales constituyen el primer ordenamiento legal social, dictado en el mundo con características sobresalientes, del que cualquiera pensaría que por la época en que fueron dictadas constituyeron un medio idóneo para la esclavitud, situación que si actualmente analizamos constituyen un ordenamiento legal muy avanzado para su época.

La realidad demuestra que no se les dio una debida aplicación ya que el contenido de las mismas expresaban sobresalientes beneficios para las personas a quienes iban dirigidas, pero como sucede en algunas sociedades, estas leyes constituyeron letra muerta y un medio idóneo para la esclavitud a favor de la clase dominante que eran los españoles.

Es preciso aclarar que en la realidad sí constituyeron un medio de opresión hacia el indígena, lo que no se puede comprender es cómo un ordenamiento de ese tiempo haya sido tan avanzado, el cual establecía disposiciones que apenas hoy en día tienen aplicación.

Dentro de este apartado es importante establecer que el periodo antes señalado se inicia con el dominio de la Nueva España.

Una vez lograda la independencia de México se siguieron aplicando disposiciones del Imperio, por lo que fue hasta el establecimiento de la Constitución del 5 de Febrero de 1857, fecha que se expiden disposiciones para garantizar derechos a favor de los ciudadanos, pero cabe mencionar que el corte

liberal de la Constitución en nada mejora las condiciones de los trabajadores, para 1900 en los estados se expiden diversas leyes en materia de trabajo, mención especial merece el Programa del Partido Liberal Mexicano el cual estaba presidido por Ricardo Flores Magón.

Posteriormente se dan hechos que van a originar huelgas, movimientos que van a dar paso a la revolución, hechos que motivan que se modifique la Constitución para dar paso a la Constitución de 1917, la cual tendría que pasar por una serie de modificaciones para adaptarla al México actual.

2.2.1 ANTECEDENTES REMOTOS

Del derecho precolonial no se tienen datos precisos de las condiciones de trabajo, por lo que de la escasa información solo se podrán obtener meros indicios.

Durante este periodo existían diferentes oficios y artes son, ejemplo de estas los que menciona el Maestro Néstor De Buen: “Oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor, cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fábricas de calzado, de armas etc”.⁴¹

La actividad de los artesanos y obreros se iniciaba como aprendices, así pues para poder desarrollar una actividad con la calidad o el rango de oficiales tenían que aprobar un examen relativo al arte u oficio.

Los artesanos u obreros estaban constituidos en gremios con una demarcación territorial, por un jefe, un dios y festividades diferentes.

⁴¹ Citado por Néstor De Buen. Ob. Cit. Pag 283

En cuanto a las condiciones de trabajo no se pueden establecer datos de ninguna índole toda vez que como señala Mendieta y Núñez “nada se sabe respecto de las horas de trabajo salario, ni de las relaciones de trabajo entre obreros y patronos, no obstante que, pese a la existencia de la esclavitud, debieron frecuentemente establecerse esas relaciones con artesanos y obreros libres”.⁴²

De lo antes expuesto consideramos que la esclavitud ha constituido un medio idóneo para acrecentar la riqueza de cada pueblo o nación por lo que es de señalarse que el comercio o el intercambio que pudo darse con obreros y artesanos libres pudo ser en una muy pequeña escala.

Durante la Colonia encontramos las Leyes de Indias, disposiciones de interés para el Derecho del Trabajo. La importancia de la presente exposición radica en que el contenido de lo que fueron las Leyes de Indias, es que, corresponden al antecedente más remoto de lo que posteriormente sería en nuestro país la primera Constitución Social en el mundo, por ello es indispensable conocer, cuáles fueron las principales disposiciones que establecía este ordenamiento, entre las que destacaban:

- a) La idea de reducción de horas de trabajo.
- b) Jornada de ocho horas.
- c) Descansos semanales.
- e) Pago de séptimo día.
- f) La protección al salario de los trabajadores.

⁴² Ibidem. Pág. 283.

g) La tendencia a fijar el salario.

h) Protección a la mujer en cinta.

i) La protección contra las labores insalubres y peligrosas.

j) El principio procesal de verdad sabida.

k) El principio de las casas higiénicas.

l) Atención medica obligatoria y descanso pagado por enfermedad.

Así pues es preciso establecer que se han señalado sólo las más importantes, de lo cual se desprende que dicho ordenamiento legal se adelantó a su tiempo y el cual nunca tuvo aplicación en la realidad, respecto a las principales causas que impidieron su cumplimiento el entonces procurador en 1940, Genaro V. Vázquez señala lo siguiente: “Unas veces fue la falta de sanción suficiente en la ley misma; otras, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley a la que aludía Carlos V o sus consejeros, cuando al declarar la autoridad que habían de tener las leyes de la recopilación de Indias decía “que por la dilatación y distancia de unas provincias a otras no han llegado a noticias de nuestros vasallos, con que se puede haber ocasionado grande perjuicio al buen gobierno, y derecho de las partes interesadas”; otras veces por el defecto de la ley misma, que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la

repercusión que su aplicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; otra, en fin, la contradicción de unas leyes con las otras”.⁴³

El contenido de las leyes de Indias creemos que era muy sobresaliente, ya que si analizamos la ley actual en materia de trabajo contienen disposiciones semejantes.

Así pues coincidimos con el comentario del Maestro José Dávalos en el sentido de que: “las Leyes de Indias son, posiblemente, los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse. Si bien es cierto que estas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador”.⁴⁴

Consideramos que aun cuando las leyes de indias no funcionaron en la época de la Colonia sí podemos afirmar que constituye el primer ordenamiento legal en el mundo en materia de garantías sociales otorgadas a los trabajadores.

2.2.2 MÉXICO INDEPENDIENTE.

Previamente a la promulgación de la Constitución de 5 de febrero de 1917 se suscitaron algunos acontecimientos que marcarían la pauta para iniciar el constitucionalismo social mexicano entre los que podemos señalar los siguientes:

⁴³ Ibidem Pág. 287

⁴⁴ Dávalos, Jose Ob Cit Pág 53

El 6 de diciembre de 1910 en la Ciudad de Guadalajara Miguel Hidalgo declara abolida la esclavitud. En el mismo año Ignacio López Rayón suprime los exámenes a los artesanos.

El 14 de septiembre de 1813, José María Morelos y Pavón, convocó a un Congreso, en la ciudad de Chilpancingo, con el fin de crear una Constitución, y por ende dar al pueblo mexicano una organización política consecuente con su independencia. En este Congreso se dan a conocer los 23 puntos preparados por Morelos y denominados “Sentimientos de la Nación”.

El punto 12 establecía: “que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto”.⁴⁵

La Constitución de 1824 en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros.

Las condiciones laborales de los campesinos no se mejoraron con la independencia ni con la expedición de nuevas constituciones ya que hay que señalar que de 1920 a 1956 las condiciones económicas del país eran desastrosas, por lo que con la Revolución de Ayutla se puso fin al gobierno del General Santa Anna.

El 17 de febrero de 1856 se reunió el congreso Constituyente con el objeto de elaborar el proyecto de Constitución, sin embargo cabe señalar que en la Constitución de 1857 no se consagró en su contenido un verdadero derecho

⁴⁵ *Ibidem* Pág. 56

social. Aunque dicha Constitución, fue un poco más generosa con obreros y campesinos ante la difícil situación, descrita por Guadalupe Rivera Marín: “hacia 1823 nos encontrábamos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanal. Pero más grave aún, treinta y un años más tarde, en 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo cual significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.⁴⁶

Los artículos cuarto y quinto de la Carta Magna consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, así como el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

No obstante lo anteriormente expuesto, la Constitución de 1857 no plasmó en su texto un verdadero Derecho del Trabajo, en virtud de las ideas individualistas prevalecientes, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal.

El constituyente Ignacio Ramírez pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores, que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Sin embargo su propuesta no tuvo eco en el Constituyente.

Tendrían que pasar muchos años para que el Derecho del Trabajo fuera establecido o consagrado en el artículo 123 Constitucional en el año de 1917.

⁴⁶ Citado por De Buen, Néstor. Ob Cit Pag 256

Posteriormente, nuestro país sufrió un régimen monárquico, como resultado de la imposición de Maximiliano de Habsburgo como emperador. En contradicción con el grupo político (conservadores) que lo habían elegido como tal, Maximiliano elaboró una legislación social importante para las clases más desprotegidas como obreros y campesinos.

En este orden de ideas, Maximiliano expidió el 1º. de noviembre de 1865 la Ley del Trabajo del Imperio, en la que consignó la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos y supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales. En virtud del efímero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

En 1870 el Derecho del Trabajo reflejó un ligero avance con la expedición del Código Civil, al no confundir el trabajo con el alquiler de obras, al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento porque el hombre no es igual a una cosa.

En un sólo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación siguió igual en términos generales.

No obstante lo anterior Juárez no expide disposición alguna a favor de las clases más desprotegidas, por el contrario el liberalismo de Juárez reprimió todo intento de los trabajadores por mejorar las condiciones económicas de los

mismos, así pues sienta las bases para el establecimiento del porfirismo y dar inició a una explotación más cruel.

2.2.3 ÉPOCA PORFIRISTA Y REVOLUCIONARIA.

En años posteriores a la promulgación de la Constitución de 1917, la situación económica del país era desastrosa, ya habiendo tomado el poder Porfirio Díaz los abusos contra los trabajadores eran mayores, cabe señalar que este periodo se caracterizó por la excesiva explotación que sufrían los trabajadores del campo, de las minas y de las industrias, es preciso señalar que el jornal no excedía de un real diario pero peor aún, en otros estados el jornal podía serles pagado hasta en 18 centavos por jornal, el régimen de Díaz se caracterizó por el trato inhumano cometido a los trabajadores sobre todo en Yucatán y Sonora entre otros estados.

Para establecer las condiciones económicas y laborales de los trabajadores durante el periodo de Porfirio Díaz es menester citar a la obra de John Kenneth Turner titulado "México Bárbaro", la cual describe con claridad todas las atrocidades que se cometían en contra de los jornaleros y trabajadores, en un artículo de la obra expresa: "los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 03:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad, y en el "casco" prosigue a veces durante muchas horas de la noche".⁴⁷

Las principales actividades que desarrollaban los trabajadores eran cortar las hojas de henequén y limpiar el terreno de las malas hierbas, a cada esclavo se le

⁴⁷ Ibidem. Pag 305.

asignaba como tarea cierto número de hojas o de plantas, pero la cuota que imponía el patrón era muy alta por lo que la familia del trabajador se veía obligada a ayudarlo, para que de este modo toda la familia pasara a formar parte del jornal.

Es de señalarse que durante el régimen de Porfirio Díaz se consiguió estabilidad social ya que mediante el ejército combatió a las rebeliones que se dieron durante este periodo estableciendo la paz social. Al subir Porfirio Díaz al poder los ingresos y los egresos crecían notablemente y los gastos aumentaron, pero gracias a una administración en la cual mediante préstamos, el arreglo de la deuda nacional, reducción de sueldos a la burocracia y otros trucos y habilidades como duplicar la contribución del timbre se sanearon las finanzas.

En el año de 1877 Díaz trata de que México vuelva al plano internacional y para 1878 los Estados Unidos de América reconocen al gobierno de Porfirio Díaz, cuyo país ya tenía ciertas intenciones económicas así como la de apropiarse territorio nacional. Díaz para buscar el respaldo moral y político reanuda relaciones con Bélgica, Alemania, Italia, Francia, España e Inglaterra, por lo que en el año de 1888 se otorgan concesiones a inversionista estadounidenses en materia ferroviaria, minera, Francia funda el Banco de Nacional Mexicano e invierte en ferrocarriles, cabe señalar que México avanzó poco en materia de producción de alimentos.

Porfirio Díaz no quiso poner freno a las aspiraciones de nadie, siempre y cuando no estuvieran relacionadas con la política, permitiendo a hombres de negocios se hicieran ricos a reventar, así también permitió amplias libertades a patronos y trabajadores, sólo que como se sabe a la hora de la lucha ganaba siempre el más fuerte “el patrón”, se respetó el derecho de huelga y asociación, se crearon

sociedades mutualistas y las cooperativas, se suscitaron muchas huelgas provocadas por el maltrato que recibían los obreros de los patrones extranjeros solicitando mejores jornales y mejores sueldos.

En esta época nadie veía mal el que la inversión extranjera fuera dueña de la banca, luz eléctrica, telégrafo, vías férreas así como todo aquello que significara cultura y adelanto. Toda la sociedad estaba de acuerdo en la inversión de fondos extranjeros que los mismos se invirtieran en el progreso nacional, bienestar que sólo benefició a muy poca gente solamente que al costo de las mayorías, la tierra siguió siendo vasta y los dueños muy pocos el nuevo capitalismo no desalojó a la vieja hacienda patriarcal, todo fue más favorable para los dueños de las haciendas, primero con la legislación sobre baldíos de 1883, para poner enormes predios en manos de los ricos, así como la de 1894 la cual declara ilimitada la extensión de tierras adjudicables, con esto la mayor parte del área total estaba en manos de un grupo de individuos.

El nuevo latifundismo dio origen a una nueva casta de explotadores, los cuales se hicieron más ricos, construyendo palacios en sus fundos así como en las ciudades, en cuanto a las percepciones en las haciendas los peones ganaban 2 reales diarios los cuales se les pagaban en vales, canjeables en las tiendas de raya. Los esclavos del progreso capitalista no llegaron a saborear los dones porfiricos “La paz, la libertad y el bienestar”. La mayoría campesina que nacía, vivía y moría en las haciendas y ranchos de los ricos de abolengo, siguió sumisa a las costumbres de vivir en jacales, comer gordas, frijoles y chile, pero felices sin la zozobra de la guerra, mientras que la gente rica o adinerada, viajaba a París y derrochaba dinero y moda parisiense conoció el enriquecimiento individual ilimitado y libre, se enriqueció de golpe, fue una iniciativa privada formada por los extranjeros, fue una burguesía ostentosa y ridícula, conoció placeres entre

ellos el de la opresión. La vida de los obreros y empleados no fue feliz, el desarrollo capitalista exigió grandes sacrificios y se hizo costumbre que el patrón no respetara el paréntesis de los domingos. Es preciso recalcar que no es en la cúspide del porfiriato cuando se benefició la clase obrera.

La educación y la cultura fueron indiscutiblemente para los burgueses, a la medida de los ciudadanos de clases media y alta. Con el paso del tiempo el progreso, el desarrollo y el orden dejan de ser novedad y la gran mayoría empieza a poner peros al sistema excepto los que detentan el poder, incluso los inversionistas se llegan a preguntar y después de Díaz ¿qué?

Por lo que Díaz empieza a perder confianza entre los letrados, clase media urbana, rancheros adinerados, terratenientes, sacerdotes entre otras clases de la población. En 1901 se convoca a un congreso en San Luis Potosí presidido por Camilo Arriaga de donde sale la Confederación Liberal, autora de un manifiesto poco revolucionario, pero apegado a la doctrina liberal, muy antiporfirista, en 1902 se reúne un segundo congreso en el cual se sube el tono de la protesta pero sin apartarse de la plataforma liberal, en este se vota la efectiva libertad de expresión, el sufragio efectivo. El municipio libre y la reforma agraria.

Hacia 1903 los arriaguistas lanzan otro escrito firmado por Camilo Arriaga, Antonio Díaz Soto y Gama, Juan Sarabia y los hermanos Flores Magón, donde se ratifica el propósito de combatir al clero, luchar contra el militarismo y la dignificación del proletariado, Arriaga, los Flores Magón se refugian en los Estados Unidos de América y en 1906 nace un programa político antirreeleccionista, antimilitarista, libre pensador, xenófobo, anticlerical, laborista y agrarista, por lo que toda la clase media no dependiente del presupuesto público así como la flor intelectual de la época acaba por ser

antiporfirista en nombre del liberalismo, quieren que Don Porfirio deje la silla presidencial.

El gobierno de Díaz se desploma y Francisco I. Madero vuelve a la escena pública y el gobierno de diferentes estados caen en manos enemigas, Díaz decide dialogar con los rebeldes, pero las negociaciones fracasan, mientras que en las calles hay manifestaciones en contra del dictador, en las calles gritan muera Díaz y viva la revolución, finalmente el 25 de Mayo de 1911 Porfirio Díaz presenta su renuncia.

Por lo que anterior a la Revolución Mexicana de 1910 se suscitaron dos importantes acontecimientos: las huelgas de Cananea Sonora y Río Blanco Veracruz, en 1906 y 1907 respectivamente. Las dos huelgas fueron aplastadas con lujo de violencia.

La huelga de Cananea tuvo como objetivo principal la obtención de mejores prestaciones, entre las que podemos citar las siguientes:

- 1) El mínimo sueldo del obrero, será de \$ 5 pesos, con ocho horas de trabajo.
- 2) El 75% de trabajadores mexicanos en la empresa.
- 3) Derecho de ascenso para los trabajadores mexicanos, principalmente.

Por otra parte la huelga de Río Blanco mas que huelga fue un paro de labores, esto una negativa a volver al trabajo y cuyo principal logro fue la desaparición de las tiendas de raya.

En el año de 1906 se publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón. Documento de gran importancia para el

Derecho del Trabajo y en especial para el salario ya que constituye uno de los más importantes antecedentes para la reglamentación del mismo en nuestro país, el cual garantizaba a los trabajadores: jornada y salarios mínimos (ocho horas y un peso), así como la obligación del patrón de efectuar el pago de salarios en efectivo, con puntualidad, sin descuentos; obligación de emplear mexicanos y sólo una minoría de extranjeros; salario igual para trabajo igual y descanso semanal obligatorio. A fin de no dejar fuera algún punto del capítulo denominado “capital y trabajo” haremos referencia a lo expuesto por Jesús Silva Herzog en relación al Programa del Partido Liberal del Trabajo puntos que son los siguientes:

“21. Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente \$ 1.00 para la generalidad del país en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador”.

“22. Reglamentación del servicio doméstico y de trabajo a domicilio”.

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

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

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

“26. Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de estos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios”.

“27. Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo”.

“28. Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos”.

“29. Adoptar medidas para que los dueños de la tierra no abusen de los medieros”.

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

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

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

“33. Hacer obligatorio el descanso dominical”.⁴⁸

De lo anterior podemos manifestar que el contenido del programa constituye el antecedente del artículo 123 constitucional y por ello es el documento más importante del proceso pre-revolucionario el cual sentaría las bases para establecimiento el derecho del trabajo.

El movimiento armado denominado Revolución se inicio a partir del Plan de San Luis el 5 de Octubre de 1910, por Francisco I. Madero, cuyo movimiento tenía por objeto derrocar al régimen porfirista, y una vez en el poder, como siempre sucede Madero conserva el régimen anterior sin realizar reforma alguna, lo cual significa que todo seguiría igual en términos generales.

A la muerte de Madero se inician grandes movimientos, asimismo se empiezan a promulgar diversas leyes en los estados, situación que va dando forma a inquietudes de la clase trabajadora para que conjuntamente con el movimiento constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza, así pues se elabora el Plan de Guadalupe, de esta manera Carranza es nombrado jefe del ejército constitucionalista, para finalmente entrar triunfantes a la Ciudad de México, en Agosto de 1914 e iniciar las correspondientes reformas a la Constitución de 1917.

Asimismo como antesala de la Carta Magna de 1917 las legislaciones locales y Gobernadores expidieron importantes ordenamientos y decretos en materia laboral y en especial al salario como las que a continuación se indican: “El legislador del Estado de México, a proposición del Gobernador José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de abril de 1904, en la que se establecía la obligación

⁴⁸ Ibidem. Pág 312.

de prestar la atención médica requerida y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo.

La ley Bernardo Reyes, del 9 de noviembre de 1906, establece la responsabilidad civil del patrón por infortunios de trabajo y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.

En Aguascalientes, la Ley del 23 de agosto de 1914 fijó los salarios mínimos y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En 1914, se expide la ley de Manuel Aguirre Berlanga, que fija un salario diario mínimo general y dispone que éste sea pagado en moneda de curso legal, cada semana.

En ese mismo año en Veracruz, se expide la Ley de Cándido Aguilar, que estableció la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal y el salario mínimo.

El 12 de abril de 1915, la Secretaría de Gobernación elaboró el proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo que se conoce con el nombre de Ley Zubarán, cuyo objeto sería regular los contratos individuales y colectivos de trabajo y contemplaba la creación de un organismo que determine el salario mínimo por regiones o zonas económicas del país.

Finalmente, en Yucatán se expide el 14 de mayo de 1915, la legislación del General Salvador Alvarado, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. A los tribunales de trabajo se encomienda lograr el equilibrio entre los factores de la producción. Se reconoce la huelga, como instrumento de defensa de la clase trabajadora, para casos extremos. Esta ley también reglamentó el

derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Además reglamentó el trabajo de mujeres y menores así como la higiene y seguridad en los centros de trabajo ”.⁴⁹

De los diversos movimientos que se han mencionado podemos asegurar que la lucha en cada uno de los estados, así como cada una de las diversas disposiciones que dictaron cada uno de los gobernadores en turno, contribuyeron en gran medida a sentar las bases de lo que hoy es el Derecho del Trabajo con un gran sentido social y que vino dar mas seguridad jurídica a los trabajadores.

2.3 MÉXICO CONTEMPORÁNEO.

En el tercer capítulo del presente estudio nos referiremos al texto original así como del actual artículo 123 Constitucional y en especial a las fracciones relativas al salario por lo que en el presente apartado señalaremos los hechos que dieron nacimiento al actual artículo 123 Constitucional, el cual marcaría el nacimiento de la primera Constitución Social de la humanidad.

En nuestro país el origen del Derecho del Trabajo deriva de la adición del artículo 123 Constitucional con las reformas que se realizaron a la Constitución de 1857 para promulgar la Carta Magna de 1917, reforma en la cual únicamente estaba contemplada la modificación del artículo 5 Constitucional. Pero de la necesidad de ampliar las garantías a favor de los trabajadores, surge en el seno del Congreso la Comisión redactora presidida por Pastor Rouaix, Victorio Góngora, Esteban Baca entre otros, el proyecto fue terminado 13 de enero de

⁴⁹ Briceño Ruiz, Alberto Ob Cit Pags 82 y 83

1917 para que en la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero del mismo año, se presentarán a discusión tanto el artículo 5 como el 123 constitucionales los cuales fueron votados conjuntamente con 163 votos a favor, de esta manera había nacido el primer precepto constitucional que otorgaba derechos a los trabajadores, para que de esta forma México fuera el primer país que integraba garantías sociales a la Constitución.

Derivado de la reforma realizada al artículo 123 constitucional, la que en conjunción con la reforma al artículo 73, fracción X, tenía como finalidad de otorgar carácter federal a la legislación laboral, facultando para ello al Congreso de la Unión a expedir las leyes relativas a la materia. Así pues dicho proyecto fue aprobado y promulgado el 22 de agosto de 1929.

En el mes de julio del mismo año fue presentado un proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fue rechazado por las organizaciones de trabajadores en virtud de su tendencia antisocialista y contraria al derecho de huelga. El 18 de agosto de 1931 fué promulgada la Ley Federal del Trabajo, por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio, dejando sin efecto toda la legislación anterior en materia de trabajo, conforme a lo estipulado en su artículo 14 transitorio. La Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1970 abrogó a su similar de 1931,

Dentro del presente apartado es preciso señalar los principales antecedentes del organismo encargado de fijar el Salario Mínimo General en nuestro país del cual podemos señalar que dicho organismo nace conjuntamente con el establecimiento a percibir salario en la Constitución General de la República publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de Febrero de 1917.

En cuanto al mecanismo para la fijación del Salario, el constituyente de 1917 dispuso en la fracción IX del artículo 123 Constitucional que esta se haría por Comisiones Especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación que deberá de instalarse en cada estado.

Hacia 1931 entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, cabe señalar que antes de la reforma el Sistema de Comisiones Especiales establecidas por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica en virtud de la expedición de leyes locales por cada Estado la cual se desarrolló con múltiples limitaciones dentro del marco establecido por la Constitución, para lo cual en 1929 se dieron las primeras reformas Constitucionales para dar nacimiento la primera Legislación Federal Laboral. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y las reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación de 1933 reforzarían el Sistema de fijación de Salarios Mínimos constituido por Comisiones Especiales integradas en cada municipio.

Dicho sistema de fijación siguió con deficiencias en virtud de los diversos problemas que presentaba el municipio como lo era la división del mismo, originado por fenómenos históricos y geográficos, lo cual no tenía ninguna relación con el desarrollo económico regional, ni con otros problemas económicos de alcance nacional.

Por lo cual en la época de los 60's se establece el sistema de fijación por Zonas Económicas y en 1963 se crea una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales las cuales, éstas últimas, tendrían por objeto someter a la consideración de la Comisión Nacional cualquier determinación que tuvieran en relación al tema en cuestión, el anterior sistema funcionó hasta 1986 durante el cual se redujo el número de comisiones quedando únicamente 67, es preciso

señalar que en 1981 se suprime el Salario Mínimo a los trabajadores del campo al decidir el Consejo de Representantes la igualación de percepciones con los trabajadores urbanos, así como estableciéndose sólo tres niveles de salario, que son los que actualmente conocemos.

Posteriormente el 23 de Diciembre de 1986 por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación en el artículo 123 fracción VI Constitucional se establece que los Salarios Mínimos serán fijados por una Comisión Nacional lo que dió lugar a la desintegración del Sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de Diciembre de 1986, del precepto Constitucional en mención se establece que los Salarios serán fijados por Áreas Geográficas, las cuales pueden estar integradas por uno o más municipios o bien por una o más entidades federativas, sin que exista limitación alguna.

De lo expuesto podemos deducir que el órgano encargado del estudio, análisis y fijación de Salario Mínimo General y Profesional lo será la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, ésta es una autoridad laboral integrada de forma tripartita; esto es, con representación del Estado, de los trabajadores y de los patrones. Tiene por sede la ciudad de México. Esta institución es creada en virtud de reforma al artículo 123 de la Carta Magna publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962.

Es preciso señalar que durante los último sexenios el gobierno tuvo que realizar aumentos de emergencia al Salario Mínimo General incluso fué aumentado tres veces en el transcurso del año y no esperarse al siguiente año para decretar el anunciado aumento tal es el caso durante el sexenio que inició con el gobierno del C. Presidente José López Portillo durante el cual el Salario Mínimo General percibió únicamente un aumento que como sucede en la actualidad no sirvió de

gran aporte para la adquisición de la canasta básica ya que la generalidad de los aumentos, han sido de uno a cuatro pesos lo que implica, que al salario sólo se le incremento un porcentaje mínimo. Posteriormente durante el gobierno del Licenciado Miguel de la Madrid Hurtado el Salario Mínimo General sí sufrió aumentos pero éstos en nada beneficiaron ala clase obrera.

Posteriormente nuestro país sufre una las crisis económicas más grandes de su historia periodo cuyo gobierno y poder se encontraba en las manos de Carlos Salinas de Gortari los cuales dejaron en la ruina a nuestra nación, a la salida de salinas de Gortari toma el poder el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, periodo durante el cual se mantuvo la economía en términos medios, pero el Salario Mínimo General siguió igual en términos generales, esto es, sin beneficiar a la población más pobre, cabe señalar que este periodo comprendió del 1° de diciembre de 1994 al 1° de diciembre de 2000, año este ultimo, durante el cual toma posesión del gobierno el Licenciado Vicente Fox Quezada.

El principal problema que se ha presentado es que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos nunca ha fijado un salario que realmente tenga un poder adquisitivo de acuerdo con la realidad económica, ya que si bien es cierto que al Salario Mínimo General se aumenta en un 7%, los bienes y servicios suben hasta en un 15 % situación que lejos de beneficiar al trabajador lo perjudica en su economía ya de por si deteriorada, ello lo demuestra que con el mismo no alcanza ni siquiera para poder adquirir la denominada canasta básica.

CAPITULO III.

MARCO JURÍDICO DEL SALARIO EN MÉXICO.

3.1 REGULACIÓN CONSTITUCIONAL DEL SALARIO.

La cúspide jerárquica de nuestro sistema jurídico nacional, ha correspondido, de siempre, a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que en palabras puntuales del Maestro De Pina Vara, “Es el ordenamiento fundamental para constituir el Estado, determinando su estructura política, sus funciones características, los poderes encargados de cumplirlas, los derechos y obligaciones de los ciudadanos y el sistema de garantías necesarias para el mantenimiento de legalidad. La Constitución es la manifestación suprema del Derecho Positivo”.⁵⁰

Recordemos que la Constitución, es nuestra Carta Magna, Norma Suprema o Ley Fundamental.

En este orden de consideraciones, debemos apuntar que la Carta Magna es la ley máxima que otorga fundamento a nuestro Estado de Derecho, sobre el particular, el artículo 133 de la Norma Suprema señala: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”.

⁵⁰ De Pina, Rafael y Rafael Pina de Vara “ Diccionario de Derecho “ Editorial Porrúa, S A. México, 1996 Pag 184.

Por otra parte, tenemos la convicción de que el reconocimiento que ostenta nuestra Carta Magna, como la primera Constitución Social del presente siglo, se debe en mucho, a los excelsos principios de libertad, igualdad y justicia que impregnan el contenido de su artículo 123. Al respecto, el Maestro Sayeg Helú manifiesta que “En 1917 aparece por primera vez en la historia de la humanidad una declaración constitucional de Derechos Sociales”.⁵¹

Efectivamente, el artículo 123 Constitucional, conjuntamente con los numerales 3º y 27, se erigen como la columna vertebral del constitucionalismo social mexicano, al regular por primera vez en el mundo, en la Norma Suprema, lo relativo a trascendentales y universales derechos del trabajo, la educación y el campo, respectivamente.

El Congreso Constituyente fué convocado por Don Venustiano Carranza, quien entonces fungía como Presidente de la República y cuya intención no era la de crear una nueva Constitución, sino la de reformar la propia Constitución de 1857, adecuándola a la nueva realidad pero respetando su espíritu liberal. Finalmente los trabajos en el Congreso dieron como resultado una nueva Norma Fundamental.

En el proyecto de Venustiano Carranza era poco lo que se aportaba en materia de trabajo. En un limitado artículo quinto que contenía la garantía de libertad de trabajo. Con valiente visión, los Constituyentes, entre los que podemos citar a José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Cándido Aguilar, Carlos L. Gracidas y Froylán Manjarrez, entre otros, se dieron cuenta que el proyecto del artículo quinto rebasaba con mucho la simple libertad de trabajo y trascendía la esfera de lo individual a lo social, motivo por el cual

⁵¹ Sayeg Helu, Jorge. “El Constitucionalismo Social Mexicano”. Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana. México, 1987 Tomo II, Pág 321

concluyeron en la conveniencia de que la cuestión laboral no fuera sólo objeto de un artículo, sino de todo un capítulo en el cual se establecieran las bases de las garantías mínimas otorgadas y reconocidas a los trabajadores.

En este orden de consideraciones, se integró de inmediato una comisión redactora en la que participaron, además, una gran cantidad de diputados por cuenta propia. El proyecto correspondiente fue presentado el 13 de enero de 1917 y el 23 del mismo mes se reinició la discusión, tanto del artículo 5º como del propuesto 123.

Finalmente, ambos artículos fueron votados simultáneamente y aprobados con 163 votos a favor. El artículo 5º garantiza la libertad de trabajo y el 123 establece el Derecho del Trabajo.

Más adelante presentaremos las fracciones correspondientes al salario y sus correlativas en vigor; pero antes debemos recordar que el texto original del artículo 123 Constitucional no se dividía en apartados, es decir, establecía un régimen único, fué por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, que agregó un apartado B para quedar como sigue:

“Artículo 123º.- 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...

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Por lo que respecta a la integración del apartado “B” del artículo 123 Constitucional, nos obliga a señalar que las diferencias que existen con el apartado “A” lo son en relación a la reglamentación, órganos encargados de impartir justicia, cuidar la salud y bienestar de los servidores públicos, así como los derechos que les otorga la Constitución, diferencias que a continuación señalaremos de los apartados mencionados, siendo éstas las siguientes:

Apartado A	Apartado B
Lo reglamenta la Ley Federal del Trabajo.	Lo reglamenta la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
La seguridad social está a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social.	La seguridad social está a cargo del Instituto de Servicios y Seguridad Social de los Trabajadores del Estado.
Se refiere a contratos de trabajo.	Se refiere a nombramientos.
Contempla la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.	No contempla reparto de utilidades.
Tanto obreros como empresarios tienen derecho de formar sindicatos o asociaciones profesionales.	Contempla el derecho de asociación.
Se reconoce a obreros y patronos los derechos de huelga y paro,	Reconocen un derecho de huelga muy restringido.

respectivamente.	
Las diferencias o conflictos entre capital y trabajo se someten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para efectos de nuestro tema de estudio haremos referencia exclusivamente al apartado A, por lo que enseguida mostramos las fracciones correlativas en materia de salarios:

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

	<p>considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> <p>Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.</p>
VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.	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.	VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinada a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.	IX. Se refiere exclusivamente al derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas.
X. El salario deberá pagarse	X. El salario deberá pagarse

<p>precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.</p>	<p>precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.</p>
<p>XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnización, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.</p>	<p>XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldo devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.</p>

Atento a lo anteriormente expuesto, se puede concluir categóricamente que tanto el texto original de la Constitución de 1917 como el vigente, el cual en 81 años no presentan cambios de fondo, asimilándose más que normas de orden público, tan sólo a un catálogo de buenos deseos.

Reiteramos, la repetida insuficiencia del salario mínimo general, constituye un problema serio para la población más débil, debido a que son éstos los que perciben cada día menos y los bienes y servicios cada día están más caros, sin que el salario mínimo general, tenga un poder adquisitivo verdaderamente real, acorde a las necesidades de la población y en particular con la gente más desprotegida como lo son obreros, campesinos, jornaleros, así como sus familias, cabe señalar que la fracción VI del artículo 123 constitucional, no cumple con la expectativa para la que fué creada, toda vez que, si el salario mínimo general no cubre las necesidades del orden material, menos aún las de cultura,

recreación así como la de educación para los hijos, tal disposición se ha quedado en idea, convirtiéndose en algo que nunca se realizara.

3.2 REGULACIÓN JURÍDICA DEL SALARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo con el Maestro Baltasar Cavazos la historia de nuestro Derecho del Trabajo la podemos dividir en los siguientes períodos: "1.- De 1917 a 1931 durante el cual existían leyes estatales con diferentes reglamentaciones. 2.- De 1931 cuando se federalizaron las leyes locales y nació la Ley Federal del Trabajo a 1962 en que se hicieron importantísimas reformas al 123 constitucional. 3.- De 1962 a 1968 en que se presentó la iniciativa de ley actual. 4.- De 1970 a 1980, cuando se puso en vigencia nuestra ley vigente. 5.- De 1980 a nuestros días, cuando se reformó procesalmente dicho ordenamiento".⁵²

El 6 de septiembre de 1929, el Presidente de la República Emilio Portes Gil presentó el proyecto de la primera reforma al artículo 123 constitucional, la que en conjunción con la reforma al artículo 73, fracción X, tenía como finalidad la de otorgar carácter federal a la legislación laboral, facultando para ello al Congreso de la Unión a expedir las leyes relativas a la materia. Dicho proyecto fué aprobado y promulgado el 22 de agosto de 1929.

En el mes de julio del mismo año fue presentado un proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fué rechazado por las organizaciones de trabajadores en

⁵² Cavazos Flores, Baltasar " 35 Lecciones de Derecho Laboral " Editorial trillas, S A México, 1991. Pág 76.

virtud de su tendencia antisocialista y contraria al derecho de huelga. El 18 de agosto de 1931 fue promulgada la Ley Federal del Trabajo, por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio, dejando sin efecto toda la legislación anterior en materia de trabajo, conforme a lo estipulado en su artículo catorce transitorio.

La Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 1° de mayo de 1970 abrogó a su similar de 1931. Personaje activo dentro de la comisión redactora del proyecto de ley, el Doctor Mario de la Cueva señalaba: “La ley nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patrones para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger a los grupos de trabajadores aún marginados y para superar, constantemente, hacia la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”.⁵³

La Ley Federal del Trabajo tiene el carácter de reglamentaria del artículo 123, apartado A, de la Norma Suprema. Sobre el particular, debemos recordar que las leyes reglamentarias son aquellas que precisan cómo deben aplicarse los principios de la Carta Magna, por lo que son consideradas como leyes constitucionales, es decir, “Las que emanan formal y materialmente de la Constitución, son parte de la Constitución, son la Constitución misma que se amplía, que se ramifica, que crece, de tal suerte que violar una ley constitucional es violar la Constitución”.⁵⁴

⁵³ De la Cueva, Mario Ob. Cit. Pag. 61.

⁵⁴ Carpizo, Jorge. “Estudios Constitucionales”. Editorial Porrúa, S.A. México, 1998. Pág. 33

3.2.1 PRINCIPIOS DEL SALARIO.

En el siguiente punto del presente capítulo estudiaremos con amplitud el tema relativo a las normas protectoras y privilegios del salario, destacando desde luego las referentes al salario mínimo, por lo que en el presente apartado nos limitaremos a señalar los principios o atributos del salario.

El salario debe ser equivalente al mínimo, cuando menos. Conforme al artículo 85 del Código Laboral, el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional, es decir, cuando menos debe ser el mínimo, lo que se traduce en que no hay límite para determinar un máximo o tope salarial.

La ley laboral sólo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

El salario debe ser determinado o determinable. Este principio significa que el trabajador debe saber el monto de su salario, artículo 25 fracción VI, 82 y 83 de la Ley Federal del Trabajo. La determinación puede ser precisa salario por tiempo determinado o variable salario por unidad de obra, o a destajo, por comisión, etcétera, pero en todos los casos se deben estipular las bases sobre las cuales se determinará.

El salario debe cubrirse periódicamente. En relación a los obreros artículos 5º fracción VII y 88 del Código Laboral, y a los demás trabajadores cada 15 días. Esta regla puede, sin embargo, presentar algunas modalidades como es en el caso del salario a comisión establecido en el artículo 286 de la Ley Federal de Trabajo, en donde puede pagarse con base en liquidaciones mensuales. Otra

modalidad consiste en el pago diario como por ejemplo en el trabajo a destajo o tratándose de ventas de puerta en puerta.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo señala a la letra: “El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”. Este precepto descarta la posibilidad de la reaparición de las tristemente celebres tiendas de raya.

El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo. El artículo 102 del Código Laboral dispone que, “las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo”. Este artículo confirma el mandato legal de que el efectivo debe ser la parte principal del salario, por lo que las prestaciones en especie constituyen un complemento a dicho efectivo.

El principio de la igualdad de salarios. El artículo 123 fracción VII constitucional consagra este supremo principio al establecer que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”. Por su parte, el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo dispone que, “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Para que este principio se pueda hacer valer, es necesario que el trabajador se desempeñara en: puesto igual, jornada idéntica y similares condiciones de eficiencia. La aplicación práctica de los dos primeros supuestos no representan

dificultad alguna; lo que realmente constituye problema de interpretación es el término de “condiciones de eficiencia”, porque se deja al arbitrio del patrón la calificación subjetiva de dicho término, toda vez que de acuerdo a su apreciación, bastaría que el propio patrón dijera que las condiciones de eficiencia son desiguales entre los trabajadores, para que fundadamente se negara a pagarles el mismo salario.

A mayor abundamiento, actualmente existe diverso criterio jurisprudencial en el sentido de que corresponde al trabajador la carga de la prueba para acreditar que realiza las mismas labores en igualdad de condiciones, de calidad, cantidad, eficiencia y jornada, que aquel de categoría superior con el que pretende la nivelación.

Por otra parte, diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo autorizan a pagar salarios distintos para trabajos iguales. Algunos de los preceptos mencionados son: trabajadores de los buques artículo 200; de las tripulaciones aeronáuticas artículo 234; de auto-transporte artículo 257; deportistas profesionales artículo 297; actores y músicos artículo 307; y trabajadores académicos artículo 353-N.

Atento a lo expuesto, podemos concluir que el principio de la igualdad en el salario pertenece más a un catálogo de buenos deseos, que a una norma imperativa de orden público, en virtud de que no obstante estar regulada por la Constitución así como por la Ley Federal del trabajo, no se permite al trabajador demostrar que cumple con las condiciones de eficiencia requeridas para poder obtener la nivelación solicitada, ya que el patrón tratará de poner una serie de trabas e impedimentos al trabajador, aunado a la situación de que el trabajador estará en medio del procedimiento laboral, el cual de acuerdo al criterio jurisprudencial tendrá que probar que efectivamente merece la nivelación

solicitada, ocasionando que el trabajador no pueda de probar su dicho aun cuando las labores que desempeña, efectivamente cumple con los requisitos establecidos por la ley, para poder solicitar la nivelación de salarios de aquel de categoría superior.

3.2.2 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

En el capítulo VII, del título tercero de la Ley Federal del Trabajo se denomina precisamente, Normas Protectoras y Privilegios del Salario. El propósito de la norma laboral ha sido la de proteger al trabajador, hacer que eleve su nivel de vida, y defender su salario es la forma más adecuada de protegerlo y dignificarlo.

Es importante señalar que si bien es cierto que existen los principios protectores del salario como lo son: el salario debe ser equivalente al mínimo, ser determinado o determinable, cubrirse periódicamente, pagarse en moneda de curso legal, ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo, así como para trabajo igual salario igual, cabe señalar que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo establecen normas que protegen al salario que son las siguientes:

a) Libre disposición del salario.- El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo determina que: los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. Este precepto se traduce en que el patrón no podrá de manera alguna, limitar al trabajador sobre el uso, goce y disfrute de su salario; esto es, una vez que el trabajador tenga en su poder su salario podrá gastar el mismo en lo que mejor le parezca.

b) Irrenunciabilidad del salario.- El salario es irrenunciable, en los términos de la fracción XIII del artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo, así como el inciso h) de la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 Constitucional. Las normas de trabajo son de utilidad pública; esto es, la renuncia que de ellas se haga, queda sin efecto y carece de relevancia en el mundo jurídico.

El artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo establece: “el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”. Aquí se establece la irrenunciabilidad genérica a percibir los salarios. En forma particular lo hace con relación al derecho de percibir los salarios devengados, esto es, los que son producto de trabajo ya realizado.

c) El cobro del salario.- Este supuesto abarca varios principios: Destinatario del pago, instrumento de pago, lugar de pago, días y horas de pago.

Respecto al destinatario del pago, éste debe ser el propio trabajador; cuando el trabajador designe mediante carta poder suscrita por dos testigos. Si hay contravención a esto, el patrón no está liberado de la responsabilidad de pagar, ésto en términos de lo establecido en el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo.

El instrumento de pago es la moneda de curso legal y queda prohibido hacerlo por medio de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda. Aquí cabe mencionar que actualmente es práctica común del pago del salario a través de cheques o depósitos bancarios en tarjetas de débito denominadas de nómina.

El lugar de pago deberá ser donde el trabajador preste sus servicios, según señala el artículo 108 de la Ley Laboral. La excepción a esta norma se presenta en el

caso de los agentes de venta, viajeros, a quienes se le puede mandar el pago a algún punto de la ruta o abonárselos en una cuenta de cheques.

Finalmente, el pago del salario debe efectuarse en días laborables durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación según reza el artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Compensación. El artículo 105 Ley Federal del Trabajo señala: “el salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna”. Luego entonces este deberá pagarse íntegramente, salvo en los casos previstos de descuentos autorizados por la ley.

El Maestro Guillermo Cabanellas define a la compensación como: “La extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza”.⁵⁵

e) Multas. El artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo establece: “esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

Esta es una prohibición tajante al patrón para imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o motivo, asimismo las faltas que cometen los trabajadores pueden ser sancionadas en los términos del Reglamento Interior de Trabajo respectivo, pero nunca con multas. Como consecuencia, el salario no puede ser retenido por el patrón.

⁵⁵ Cabanellas, Guillermo “Compendio de Derecho Laboral”. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1968 Tomo I, pág 635.

Además recordemos que es una causa de rescisión disminuir el salario, (artículo 51 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.)

f) Inembargabilidad. El artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, perpetúa: “los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V”.

El salario no es objeto de embargo, solo tratándose de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente. Asimismo los patrones no están obligados a cumplir una orden judicial o administrativa de embargo, sino en los casos estrictamente señalados por la ley; ya que podrían resultar obligados a doble pago, en caso de reclamación del trabajador.

g) Preferencia. Se otorga al salario el derecho de ser preferente a cualquier otro crédito, limitando esta preferencia a los salarios devengados durante el último año, así como a las indemnizaciones debidas a los trabajadores.

La preferencia se establece con relación a todo tipo de créditos, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y aquellos a favor del Seguro Social (artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo.)

h) Descuentos. Con un acertado criterio, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 110 señala como norma general la prohibición de hacer descuentos al salario y determinar, a continuación, los casos de excepción como los que citamos:

Pagos de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, por pagos hechos con exceso al trabajador, por errores, pérdidas, averías o adquisiciones de

artículos producidos en la empresa o establecimiento. En este supuesto, el descuento nunca podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y se repartirá entre las cantidades que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda superar el 30% del excedente del salario mínimo. Las cantidades de salario mínimo no serán objeto de este descuento, lo que equivale a afirmar que los trabajadores que perciban salario mínimo no podrán tener anticipos del pago de su salario, ni afectarles el pago hecho con exceso, los errores, las pérdidas y las averías.

Pago de renta cuando el patrón dé habitación a sus trabajadores en arrendamiento, cuyo importe no podrá exceder del 15% del salario.

El pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda, destinados a la adquisición, construcción, reparación o mejoras de casa-habitación, o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

El pago de cuotas para la construcción y fomento de sociedades de cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo.

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

Pago de cuotas sindicales, siempre que se trate de ordinarias y estén previstas en los estatutos de los sindicatos.

Dentro del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, denominado Condiciones de Trabajo, se encuentran los siguientes capítulos que establecen la normatividad aplicable en materia de salarios:

Capítulo V. Salario, artículos 82 a 89.

Capítulo VI. Salario Mínimo, artículos 90 a 97.

Capítulo VII. Normas Protectoras y privilegios de Salario, artículos 98 a 116.

Las disposiciones contenidas en los referidos capítulos se han estudiado en el desarrollo de la presente investigación. Por ahora basta hacer alusión a tres preceptos importantes:

El primero de ellos es el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que establece las obligaciones a cargo de los patrones, mismas que se traducen en derechos de los trabajadores, destacando la relativa al pago de los salarios y las indemnizaciones del trabajador en su fracción II del artículo antes mencionado.

Los otros dos artículos a que nos referimos, son los numerales 1003 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo mismos que en relación con los artículos 386 y 387 fracción XVII del Código Penal para el Distrito Federal, establecen el denominado fraude salarial. Los mencionados artículos a la letra señalan:

“Artículo 1003 de la Ley Federal del Trabajo.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo,

tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general”.

Por su parte el artículo 1004 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes.

I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicarán las sanciones económicas a que se refieren cada una de las tres fracciones de este artículo.

“Artículo 386.- Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza algún lucro indebido.

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

I.- Con prisión de tres meses a tres años o multa de cien a trescientos días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de quinientas veces el salario mínimo;

II.- Con prisión de tres meses a cinco años y multa de trescientos a mil días multa, cuando el valor de lo defraudado exceda de quinientas, pero no de cinco mil veces el salario mínimo; y

III.- Con prisión de cinco a doce años y multa de mil a tres mil días multa, si el valor de lo defraudado fuere mayor de cinco mil veces el salario mínimo

Artículo 387.-Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán...

Fracción.- XVII.- Al que valiéndose de a ignorancia o de las malas condiciones económicas de un 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”.

Consideramos que el alto contenido proteccionista de los preceptos legales en comento, en la realidad constituyen letra muerta y su aplicación prácticamente es nula, ya que en la realidad no se aplican como debiese ser, pues el trabajador al verse en la necesidad de satisfacer las necesidades primarias de éste y su familia no denuncia a su patrón.

La denuncia le acarrearía como consecuencia quedarse en definitiva sin empleo y su familia sería la afectada pues no habría el dinero para cubrir sus primordiales necesidades, tendría que volver a buscar empleo y tal vez tenga posibilidad de colocarse en otro con un mejor salario, lo que es imposible o bien se encuentre un empleo en donde el patrón continuara aprovechándose de éste en el pago de su salario, esto es que le hiciera pago de sumas inferiores a las fijadas como salario mínimo.

En nuestra opinión, las sanciones pecuniarias y corporales establecidas tanto en la Ley Federal del Trabajo así como en el Código Penal para el Distrito Federal, deberían ser mucho más drásticas, pues no obstante que son disposiciones de orden publico, al presentarse este tipo de situaciones en la vida cotidiana y al ventilarse en el ámbito legal, estas son resueltas vía convenio o bien los funcionarios encargados de resolver estas controversias tanto las Juntas como el Ministerio Público adscrito a dichas juntas no cumplen con las funciones encomendadas a su encargo.

Dichas conductas ilícitas deberían reconsiderarse y aplicarse en la forma estipulada por la ley, esto es, exista mayor participación de las autoridades en el desempeño de su encargo, tal seria el caso de que una vez que la Junta de Conciliación correspondiente tenga conocimiento de una situación de esta índole diera vista inmediatamente al Ministerio Público y éste a su vez realizara las investigaciones pertinentes a efecto de determinarse llegado el caso a que se ejercite la acción penal respectiva, pues si recordamos el Ministerio Publico es el encargado de la investigación de conductas ilícitas que pueden constituir delito, luego entonces ya se estaría dando el cabal cumplimiento a lo establecido en estos preceptos legales, cosa que no ocurre en la realidad pues como ya lo mencionados este tipo de situaciones son resueltas vía convenio o gratificación.

3.2.3 COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es una autoridad laboral integrada de forma tripartita; esto es, con representación del Estado, de los trabajadores y de los patrones. Tiene por sede la ciudad de México. Esta institución es creada en virtud de reforma al artículo 123 de la Carta Magna publicada en el Diario Oficial de la Federación de 21 de noviembre de 1962.

El sustento constitucional de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos lo constituye el artículo 123, apartado A, fracción VI, tercer párrafo que a la letra dice:

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

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, regula a la institución que nos ocupa dentro del Título Once, denominado “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales”, a través de los siguientes capítulos:

Capítulo VI. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 551 a 563).

Capítulo VII. Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículos 564 a 569).

Capítulo VIII. Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículos 570 a 574).

Dentro del análisis jurídico es preciso establecer y señalar cuál es el organismo encargado de fijar el Salario Mínimo General, del tema podemos señalar que de conformidad con lo dispuesto en la normatividad que regula la estructura y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, su estructura y organización se conforma de la siguiente manera:

3.2.4 ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

En el nivel jerárquico superior aparece desde luego, el Presidente de la Comisión. Enseguida se encuentra el Consejo de Representantes, el cual se integra por un Presidente que es el mismo de la Comisión Nacional, dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los cuales tienen sólo voz informativa, y un número igual, no menor de cinco ni mayor de 15 representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, los cuales son designados por un período de cuatro años.

Posteriormente encontramos a la Dirección Técnica, misma a la que se subordinan dos Direcciones Adjuntas: de Investigación Económica y de Análisis Macroeconómico y Regional; a ambas Direcciones Adjuntas se adscriben diversas subdirecciones, unidades y departamentos de apoyo para el adecuado funcionamiento de las mismas.

De acuerdo con lo anterior, el organigrama de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se estructura en los siguientes términos:

FUNCIONES.

Los objetivos y funciones de las principales entidades de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son los que a continuación se indican:

a) **Presidente.** Tiene como objetivo cumplir con los deberes y atribuciones que la ley le impone de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 553 y demás relativos del Código Laboral. Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Presidir el desarrollo de las sesiones del Consejo de Representantes y convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias a que haya lugar.
- Determinar las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.
- Representar legalmente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Informar periódicamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

b) **Consejo de Representantes.** Tiene como objetivo primordial y fundamental fijar los salarios mínimos generales y profesionales. Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.
- Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que

regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

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

c) Dirección Técnica. Tiene por objetivo aportar elementos técnicos al Consejo de Representantes con base a lo establecido en los artículos 561 y 562 de la Ley Federal del Trabajo para la fijación y revisión de los salarios mínimos, a efecto de poder determinar y sugerir la división de la República en áreas geográficas y proponer las modificaciones a la integración de las mismas y apoyar los trabajos e investigaciones de las Comisiones Consultivas. Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Actuar como Secretaría del Consejo de Representantes.

- Coordinar las investigaciones y estudios que determina la Ley Federal del Trabajo y los que adicionalmente se contemplen en el Plan Anual para apoyar técnicamente al Consejo de Representantes en la fijación de los salarios mínimos legales.

- Sugerir al Consejo de Representantes la determinación de salarios mínimos profesionales y proponer los cambios que se estimen a su sistema de fijación.

- Resolver las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y su impacto en el poder adquisitivo de los salarios.

d) Dirección Adjunta de Investigación Económica. Tiene por objetivo apoyar a la Dirección Técnica en la realización de los estudios e investigaciones relativos a la situación económica general del país, la evolución de los precios y las variaciones en el costo de vida, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales, así como otros elementos indispensables para la fijación y revisión de los salarios mínimos legales. Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Proporcionar a la Dirección Técnica elementos de juicio que sirvan de apoyo para la toma de decisiones del Consejo de Representantes en materia salarial.

- Preparar proyectos de respuesta a las consultas que en materia de precios y costo de vida le sean formuladas a la Dirección Técnica.

- Apoyar a la Dirección Técnica en la elaboración de los informes de las investigaciones y estudios efectuados con motivo de la fijación o revisión de los salarios mínimos.

e) Dirección Adjunta de Análisis Macroeconómico y Regional. Tiene por objetivo apoyar a la Dirección Técnica en la realización de los estudios e investigaciones de carácter macroeconómico y de política económica, necesarios para proponer al Consejo de Representantes la revisión o fijación de los salarios mínimos generales, así como las modificaciones pertinentes a la división de la República en áreas geográficas. Entre sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- Proporcionar a la Dirección Técnica elementos de juicio para que proponga al Consejo de Representantes modificaciones en el nivel o en el

sistema de fijación de los salarios mínimos generales, así como en la composición territorial en que para tales efectos se encuentra dividido el país.

- Preparar proyectos de respuesta a las solicitudes específicas que reciba la Comisión acerca de los cambios a la integración de las áreas geográficas.

- Apoyar a la Dirección Técnica en la elaboración de informes, investigaciones y estudios necesarios para la revisión o fijación de los salarios mínimos generales.

Finalmente, debemos apuntar nuestra conclusión derivada de una investigación de campo en el seno de la Comisión Nacional de los salarios Mínimos, en el sentido de que esta institución no cumple eficientemente con su alta y trascendente tarea de fijar, acorde a la realidad económica y social, el monto de los salarios mínimos generales y profesionales.

Tanto la doctrina como autores connotados se inclinan por la desaparición de zonas geográficas y se unifique dicho monto para todo el país pues es preciso señalar que si bien es cierto que el costo de la vida es diferente en las diversas zonas económicas del país, también es cierto que algunos bienes y servicios son mas caros en provincia que en la propia capital la cual pertenece a la Área Geográfica “ A ”, cuyo monto de Salario Mínimo General para el presente año es de \$ 40.35 pesos diarios.

Ahora bien por resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se crea la Comisión Consultiva para la Modernización del Sistema de los Salarios Mínimos, publicado en el Diario Oficial de fecha 27 de diciembre del año 2000, la cual tendrá por objeto:

I.- realizar los estudios técnicos que permitan conocer con la mayor precisión: el número, la ubicación geográfica, las áreas o ramas de actividad, y las características socioeconómicas de los trabajadores asalariados que perciban un salario mínimo, al efecto se analizará y evaluará la información disponible y, en caso de ser necesario, se podrán realizar estudios para contar con datos suficientes y confiables;

II.- Sugerir las modificaciones necesarias para que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y su Consejo de Representantes realicen sus tareas técnicas, con la mayor objetividad y eficacia, y

III.- Proponer las bases o elementos de una política salarial que haga posible la recuperación gradual y sostenida, en términos reales, del salario mínimo, en un marco de crecimiento con calidad de la economía nacional y de abatimiento y control permanente de la inflación.

Los trabajos de la Comisión deberán quedar concluidos en un plazo máximo de siete meses a partir de su instalación, la cual deberá entregar un informe al Consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Dicha Comisión Consultiva estará integrada por tres representantes de los trabajadores, tres representantes patronales, un representante del Banco de México, un representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y será presidida por el presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, quienes podrán invitar a especialistas en la materia a efecto de que aporten sus conocimientos que requiera la Comisión.

La creación de la anterior comisión demuestra que lo expuesto en el presente estudio es una realidad, respecto a la insuficiencia del Salario Mínimo General,

de tal creación se espera sea de gran aporte para la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ya dicho el aumento al salario mínimo fue meramente simbólico.

3.3 JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE SALARIO.

La voz jurisprudencia proviene del latín *jurisprudentia*, compuesta por los vocablos *juris* que significa derecho y *prudencia* que quiere decir conocimiento, ciencia. Ulpiano definió la jurisprudencia como la, “*Divinarum atque humanarum rerum notitia, justis atque, injustis scientia*, esto es, el conocimiento de las cosas humanas y divinas, la ciencia de lo justo y de lo injusto”.⁵⁶

Es necesario conocer la jurisprudencia porque en algunas situaciones la ley no es clara en su redacción y entonces es necesario interpretarla para aplicarla de manera justa, esto es, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia ésta se convierte en obligatoria y todos los tribunales inferiores deberán acatarla y aplicarla.

De lo anterior se desprende que la jurisprudencia como fuente formal del derecho es importante ya que mediante ésta es posible realizar interpretaciones jurídicas respecto de uno o varios puntos de derecho que surgen en cierto número de ocasiones, permitiendo que éstas consideraciones jurídicas concluyan en la integración de la ley a través de la jurisprudencia.

La jurisprudencia es una de las fuentes formales del derecho. El Doctor Burgoa Orihuela la define como “las interpretaciones y consideraciones jurídicas que

⁵⁶ “Diccionario Jurídico Mexicano” Ob. Cit. Tomo III, pag. 786

hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley”.⁵⁷

Por su parte, el Maestro Eduardo Pallares entiende por jurisprudencia, “a los principios, tesis o doctrinas establecidas en cada Nación por sus tribunales en los fallos que pronuncia. Así considerada, es una de las fuentes del Derecho más importante porque mediante ella, de abstracta y general que es la ley, se convierte en concreta y particular, dando nacimiento a un derecho socialmente vivo, dinámico, fecundo, que pudiera llamarse derecho de los tribunales, distinto del legislador”.⁵⁸

Como podemos observar, la jurisprudencia emana de los tribunales, es decir, del Poder Judicial. Al respecto recordemos el contenido del artículo 94 de la Carta Magna, esto es:

“Artículo 94.- Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, en Juzgados de Distrito, y en un Consejo de la Judicatura Federal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas.

⁵⁷ Burgoa Orihuela, Ignacio “Derecho Constitucional Mexicano” Editorial porrua, S A México, 1996. pág 967

⁵⁸ Pallares, Eduardo “Diccionario de Derecho Procesal Civil” Editorial Porrua, S.A. México, 1997 Pág 456

En los términos que la ley disponga las sesiones del Pleno y de las Salas serán públicas, y por excepción, secretas en los casos en que así lo exijan la moral o el interés público.

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece.

El Consejo de la Judicatura Federal determinará el número, división en circuitos, competencia territorial y, en su caso, especialización por materia, de los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y de los Juzgados de Distrito.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia, estará facultado para expedir acuerdos generales, a fin de lograr una adecuada distribución entre las Salas en los asuntos que compete conocer a la propia Corte y remitir a los Tribunales Colegiados de Circuito, aquellos asuntos en los que hubiera establecido jurisprudencia, para la mayor prontitud de su despacho.

La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación.

La remuneración que perciban por sus servicios los Ministros de la Suprema Corte, los Magistrados de Circuito, los Jueces de Distrito y los Consejeros de la

Judicatura Federal, así como los Magistrados Electorales, no podrá ser eliminada durante su encargo.

Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia durarán en su encargo quince años, sólo podrán ser removidos del mismo en los términos del Título Cuarto de esta Constitución y, al vencimiento de su período, tendrán derecho a un haber de retiro.

Ninguna persona que haya sido Ministro podrá ser nombrada para un nuevo periodo, salvo que hubiera ejercido el cargo con el carácter de provisional o interino”.

La redacción actual del artículo 94 Constitucional obedece a profunda reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1994.

Es importante mencionar, por otra parte, que aunque no forman parte del Poder Judicial de la Federación, tanto el Tribunal Fiscal de la Federación como el Tribunal Agrario, tienen la facultad de establecer su propia jurisprudencia.

Ahora bien, de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal, en relación con los artículos 192 al 197 de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, podemos destacar los siguientes puntos:

La Suprema Corte de Justicia se compondrá de once Ministros y funcionará en Pleno o en Salas. El Presidente de la Suprema Corte no integrará sala. El Pleno se compondrá por los once Ministros. La Suprema Corte contará con dos Salas, las cuáles se integrarán con cinco Ministros, bastando la presencia de cuatro para funcionar.

“La jurisprudencia es la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o por Salas, por los Tribunales Colegiados de Circuitos y por el Tribunal Federal Electoral, siendo obligatoria para los tribunales de menor jerarquía.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad o mayoría de Ministros o Magistrados que sesionen en Pleno o en Sala. También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis.

Cuando aún no se suman las cinco tesis en el mismo sentido, dichas tesis se denominan precedentes y no tienen el carácter de obligatoriedad.

Cuando las cinco resoluciones consecutivas en el mismo sentido sin interrupción de una en contrario, formando el llamado criterio jurisprudencial adquiere la calidad de obligatoria para las resoluciones futuras de los tribunales, la jurisprudencia desempeña el mismo papel que la ley. Sobre el particular, el Maestro García Maynez expresa: “La jurisprudencia no se interrumpe, ni se modifica, sino se deroga. Sin embargo, las voces interrupción de la jurisprudencia y modificación de la jurisprudencia han sido consagradas por nuestro lenguaje jurídico”.

De lo anteriormente expuesto afirmamos que el proceso de creación de jurisprudencia que se realiza tanto en Pleno como en Salas viene a constituir una fuente del derecho muy importante mas no la más importante ya que mediante ella se pueden resolver controversias de carácter muy especial en materia laboral o en cualquier otra área del Derecho de que se trate tal es el caso, del trabajador despedido injustificadamente, el cual demandará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente las prestaciones a que tiene derecho para lo cual el trabajador solicitará a la Junta competente que el demandado exhiba la documentación en la cual está fundando los hechos constitutivos de su demanda, tal es el caso de contrato de trabajo, listas de raya, nóminas de personal, recibos de pago, etcétera.

Así pues, al dictar la junta el laudo y el trabajador saliere perjudicado por este en virtud de que las pruebas o los medios de prueba aportados para acreditar que el trabajador venía percibiendo el sueldo que pactaron las partes y que este estipuló en la demanda no fueron tomados en consideración por la Junta correspondiente al dictar el laudo antes señalado.

Cabe señalar que ante este tipo de situaciones en las cuales el trabajador salió perjudicado por la resolución dictada, la jurisprudencia viene a resolver situaciones como la anteriormente citadas, aclarando que difícilmente se puede invocar este tipo de disposiciones toda vez, que en las controversias laborales se resuelven vía convenio o bien pasan a engrosar el archivo.

CAPITULO IV.

EL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y ALGUNOS CUESTIONAMIENTOS ECONÓMICOS.

Con la finalidad de no crear confusiones es preciso establecer que los cuestionamientos económicos a que nos referimos en la presente exposición, lo es en relación, al Salario Mínimo General y a su fundamento legal ya que artículo 123 Constitucional fracción VI señala que:

“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”.

Situación que nos obliga analizar y preguntarnos cuál es actualmente el poder adquisitivo del Salario Mínimo General, así como determinar que la redacción de la fracción expuesta no corresponde a la realidad económica actual, ya que con

dicho salario no se pueden satisfacer las necesidades en el orden material menos aún las de carácter social, cultural y de educación para los hijos.

4.1 INSUFICIENCIA DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL EN RELACIÓN A LA OBTENCIÓN DE SATISFACTORES DEL TRABAJADOR.

Para los economistas es una verdad universal, que las causas de los problemas fundamentalmente son económicos, y éstas crean problemáticas jurídicas y sociales; pero éstas últimas, a su vez, reinciden para aumentar o disminuir los problemas económicos.

Actualmente los fenómenos coyunturales en materia económica dominan el entorno internacional, por lo que es común hablar de globalización de las economías o de tratados de libre comercio. Bajo este contexto resulta notorio que en nuestro país los titulares del Poder Ejecutivo Federal de los dos últimos sexenios, han sido economistas, después de que el más alto cargo público había sido ejercido por abogados.

El Maestro Barassi ha resumido con precisión las diferentes connotaciones económicas del salario: “a) El salario no es más que el precio del trabajo; b) es el medio del sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por éste último sobre el resultado de la venta del producto; d) es la compensación equitativa del trabajo”.⁵⁹

⁵⁹ Citado por De Buen, Néstor. Ob Cit Pág. 175

El salario es una institución universal del Derecho Laboral, como lo demuestra la expresión del Maestro Mirabau: “Todos los hombres excepto los ladrones y los mendigos, son asalariados”.⁶⁰

De lo anterior es menester señalar que actualmente obtiene en muchos de los casos más dinero, una persona que trabaja en el sector informal, que un obrero que trabaja por un Salario Mínimo General, lo anterior establece que por eso mucho gente no acepta el trabajo formal toda vez que el ingreso es sumamente escaso, esto es, el trabajo es muy mal pagado, y la mayoría gente optará por desarrollarse en el mercado informal, fomentando de esta manera aun más comercio ambulante.

Es preciso señalar que actualmente muy pocos trabajadores perciben un Salario Mínimo General debido a que éste no cubre esas necesidades elementales, por lo que algunas empresas pagan salarios superiores al mínimo general, pero cabe aclarar que dicho monto no alcanza los dos salarios mínimos, ingreso igualmente insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas de la clase obrera, debiendo señalar que el monto del Salario Mínimo General se utiliza en la mayoría de los casos como base para calcular la imposición de multas.

Por otro lado de acuerdo con el principio de que el salario del trabajador constituye la totalidad de su patrimonio lo cual consideramos inadecuado tomando en cuenta, la atinada la opinión del Doctor Mario de la Cueva en el sentido de que, “En realidad el patrimonio de un trabajador no se encuentra conformado por su salario, sino por su fuerza de trabajo”.⁶¹

⁶⁰ Citado por Cabanellas, Guillermo Ob. Cit. Pág. 315

⁶¹ De la Cueva, Mario Ob. Cit. Pág. 263

Siendo su fuerza de trabajo la que determinará si el trabajador obrero merece un retribución más justa, en el supuesto el trabajador cambie de empresa o bien de establecimiento y su salario mejore en cuanto a que éste sea más y mejor en cuanto a su poder adquisitivo.

Ahora bien, la parte final del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo exige que a cambio del trabajo se proporcione, “Un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”. Asimismo, tanto el artículo 123, apartado A, fracción VI, segundo párrafo de la Carta Magna como el numeral 90, segundo párrafo del Código Laboral señalan: “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 preceptos legales invocados contienen nobles propósitos reivindicatorios tendientes a alcanzar la justicia social. Sobre el particular, el Maestro José Dávalos comenta: “Si el trabajador pone en el servicio que realiza todo lo que posee, su esfuerzo, su capacidad y su imaginación, nada más justo que reciba por su trabajo todo lo que necesita, en el presente y en el futuro, para llevar una existencia decorosa en unión de su familia, conforme a la dignidad humana”.⁶²

Sin embargo, en la práctica la constante situación económica del país provoca que el salario mínimo (general o profesional) resulte insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades del trabajador y su familia.

Ante esta situación cobra cada vez mayor vigencia el estricto comentario del Doctor Baltasar Cavazos en el sentido de que: “Es asombroso, mientras más

⁶² Dávalos, José Ob Cit Pág XV

pobre y atrasado es un país, mejores y más avanzadas son sus leyes laborales... en teoría”.⁶³

Efectivamente la realidad económica del país pulveriza los nobles ideales contenidos en la norma laboral y hace más frecuente la consigna popular que escuchamos en las cotidianas manifestaciones y mítines: “Salario mínimo al Presidente para que vea lo que se siente”.

4.1.1 ALIMENTACIÓN.

Para entender el presente tema, es necesario establecer primero la diferencia entre alimentación y alimentos.

El significado común de alimentación nos indica lo siguiente: “Acción y efecto de alimentar o alimentarse: la alimentación de los niños- sinónimo de: Nutrición, comida, víveres”.

Ahora según personal especializado del Instituto Mexicano del Seguro Social expresan que se entiende por **Alimentación Básica**: “Es la que debe procurar al organismo humano las sustancias que necesita para su nutrición y la cantidad adecuada de ellas, esto es, el hombre necesita de proteínas ya sean animales o vegetales, glucidos de absorción rápida o lenta, lípidos o grasas, agua, sales minerales y vitaminas”.

Pero también es necesario establecer en que consiste una **Alimentación Integral**: La cual consiste en la combinación correcta de los principios

⁶³ Cavazos Flores, Baltasar. Ob. Cit. Pag. 1

nutritivos, y debe de depender de las necesidades nutritivas de cada persona, según su edad, condición física y el tipo de actividad que realice.

Es importante que además de nutritiva, la dieta sea variada, esto es las proteínas de distintos orígenes aportan diferentes aminoácidos esenciales y, asimismo, el equilibrio vitamínico y mineral queda asegurado cuando se mantiene la variedad de la dieta. De este modo podemos afirmar que la necesidad primaria que debe satisfacer el trabajador con su salario es la relativa a la alimentación.

Por otro lado debemos señalar que los alimentos comprenden la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad, de acuerdo con el artículo 308 del Código Civil para el Distrito Federal.

Lo antes expuesto determina que con el Salario Mínimo General solo se podrá procurar una “alimentación” pero no podemos garantizar que esta alimentación sea cuando menos básica, menos aun podemos establecer que esta sea una alimentación integral, es decir de calidad, cuando el jefe de familia gana únicamente salario mínimo.

Así pues es menester señalar que los alimentos van más allá del salario mínimo de acuerdo con la ley, toda vez que como lo establece el artículo 308 del código civil para esta entidad los cuales comprenden: la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad, situación que nos lleva a pensar que si el obrero apenas puede medio alimentar a su familia, no podrá dar a su familia vestido, habitación y asistencia social de calidad.

El Estado ha adoptado diversas medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores los satisfactores de las necesidades mencionadas; dentro de éstas

medidas está la creación de diversos organismos y mecanismos de carácter social como por ejemplo:

- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).
- El Fondo Nacional de Crédito para los Trabajadores (FONACOT)
- El Sistema de Transporte Colectivo (METRO).
- Casas de la Cultura y Centros Deportivos.
- -Leche Industrializada Conasupo S.A. (LICONSA)

Sobre el particular, el Doctor José Dávalos considera que, “Este tipo de medidas apuntan una solución, pero al mismo tiempo generan otro problema como es el de que el Estado destina para dichos fines grandes partidas presupuestales. Una posible solución a tal problema podría ser un aumento sustancial en los salarios mínimos generales y un control efectivo de precios”.⁶⁴

Insistimos, el salario mínimo es insuficiente para cubrir las necesidades más indispensables del trabajador y su familia. Del resultado de una pequeña encuesta practicada, nos percatamos que los precios de la canasta básica son variables respecto de una zona a otra, situación por la cual es difícil establecer con precisión cuál es el precio exacto de un producto, razón por la cual señalaremos los precios de algunos productos básicos en la alimentación diaria de la familia obrera, productos que son los siguientes:

1 Kg. de tortilla. \$ 3.50

1 Kg. de arroz. \$ 8.00

⁶⁴Dávalos, José. Ob. Cit Pag. 216.

1 Kg. de huevo. \$ 10.00

1 Kg. de fríjol. \$ 10.00

1 Kg. de azúcar. \$ 6.00

1 Kg. de pollo. \$ 32.00

1 Lt. de leche. \$ 7.00

1 Lt de aceite. \$ 9.00

De lo antes expuesto es preciso establecer que con el Salario Mínimo General vigente a partir del 1° de Enero de 2001 de \$ 40. 35 por día en la zona A (que incluye al Distrito Federal) solo se podrá comprar algunos productos y en pocas cantidades situación que va en detrimento año con año, ya que con dicho salario, se puede comprar cada vez menos, aunado a la ambición desmedida de los comerciantes y productores quienes aumentan los precios a su gusto y en forma indiscriminada, lo cual repercute de manera negativa en la economía del trabajador y su familia.

De lo anterior se desprende que mientras el Salario Mínimo General sube en porcentajes muy reducidos, el precio de los productos de primera necesidad suben en porcentajes desproporcionados, ello lo demuestra la actual realidad económica de los trabajadores.

Ahora bien, cabe preguntarnos ¿Cuál es la realidad de los salarios mínimos en México? La respuesta es contundente: la pobreza, entendida ésta como, “La ausencia de las capacidades básicas de nutrición, salud, educación y vivienda”. Al respecto el investigador Julio Bottvinik, asegura que: En México hay cerca de

64 millones de pobres, es decir, el 70% de la población. Sólo se administra la pobreza, no se supera. Lo dramático no es de que aumente el número, si no que los que ya eran pobres se vuelven extremadamente pobres y los que tenían esa categoría, ahora son indigentes.

Así pues la pobreza es la síntesis de la injusticia. La desigualdad es tolerable mientras ninguno de los miembros de la sociedad esté en situaciones en las que tienen que pasar hambre y en condiciones no dignas de vivienda.

De lo anterior podemos afirmar que los subsidios otorgados por el gobierno así como los incrementos que realiza la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el cual para el presente año lo fue el del 6.4 % para quedar en la irrisoria cantidad de \$ 40.35, incremento que en nada contribuye a que el salario mínimo general se fortalezca, para que tenga un poder adquisitivo acorde a la realidad económica actual que estamos viviendo, cabe señalar que los bienes y servicios suben más de lo que aumentan los salarios ocasionando que la población más pobre quede en el total desamparo económico y en particular el trabajador y su familia.

Es preciso establecer que aun cuando el salario aumente en un porcentaje elevado no será suficiente ya que como es costumbre los bienes y servicios aumentarán en porcentajes todavía más altos, tal y como sucede año con año, situación ante la cual el Estado debe de intervenir regulando los precios de tal manera que, sino se aumenta el Salario Mínimo General, que no se permita que aumenten los precios de los productos de primera necesidad, así también en los servicios que proporciona el Estado por sí mismo o bien a través de concesiones otorgadas a particulares tal es el caso de transporte publico, de tales situaciones

se origina que poco a poco el salario que se gana con tanto esfuerzo, se gaste en poco tiempo, y en pocos bienes y servicios.

A efecto de acreditar lo anterior mostraremos el aumento a los salarios, la inflación anual de los últimos diez años, y un cuadro al final del presente estudio, de los productos que conforman la canasta básica, esto, con la finalidad de probar la desproporción que ha existido entre el aumento a los salarios mínimos y el aumento a los bienes y servicios.

INCREMENTOS OTORGADOS AL SALARIO MÍNIMO GENERAL.

AÑO Y PERIODOS	PESOS DIARIOS	% INCREMENTO
1990 Del 1° de enero al 15 de noviembre	10.08	-
Del 16 de noviembre al 31 de diciembre	11.90	18
1991		
Del 1° de enero al 10 de noviembre	11.90	-
Del 11 de noviembre al 31 de diciembre	13.33	12
1992		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	13.33	-
1993		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	14.27	7
1994		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	15.27	7
1995		
Del 1° de enero al 31 de marzo	16.34	7

Del 1° de abril al 3 de diciembre	18.30	12
Del 4 al 31 de diciembre	20.15	10
1996		
Del 1° de enero al 31 de marzo	20.15	-
Del 1° de abril al 2 de diciembre	22.60	12
Del 3 al 31 de diciembre	26.45	17
1997		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	26.45	-
1998		
Del 1° de enero al 2 de diciembre	30.20	14.2
Del 3 al 31 de diciembre	34.45	14.1
1999		
Del 1°. de enero al 31 de diciembre	34.45	-
2000		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	37.90	10.0
Del 1°. de enero al 31 de diciembre 2000		-

Con el objeto de apreciar con mayor claridad la desproporción que existe del aumento a los salarios mínimos y el aumento a los bienes y servicios a continuación señalaremos la inflación promedio anual en el siguiente cuadro:

AÑO Y PERIODOS	INDICE GENERAL
1990	29.93 %
1991	18.79 %
1992	11.94 %
1993	8.01 %
1994	7.05 %
1995	51.97 %
1996	27.70 %
1997	15.72 %
1998	18.61 %
1999	12.32 %
2000	8.96 %

4.1.2 SALUD

La salud es el bienestar integral de la persona, o bien, la ausencia de enfermedad. Ahora bien, el estudio de la salud de la población suele abordarse por la vía de su contraparte, es decir, la enfermedad y la muerte.

El desarrollo económico, las mejoras de la educación, los adelantos en la higiene de la población, la salubridad y la tecnología médica, son factores que han incidido en la reducción de la mortandad.

No obstante estos avances, los daños a la salud de la población mexicana se orientan básicamente en dos sentidos: hacia la persistencia de enfermedades consideradas evitables (generalmente transmisibles, en su mayoría infecciones respiratorias agudas y gastrointestinales) que afectan básicamente a los grupos de

población más marginados y empobrecidos; y por otro, hacia la intensificación de la prevalencia de enfermedades crónicas (como la diabetes mellitus, los padecimientos cardiovasculares, las cardiopatías y los tumores malignos) que demandan cada vez mayor atención e intervenciones medico-curativas altamente costosas y prolongadas.

Por otro lado cabe señalar que en los años sesentas la atención medica, aun cuando no era exclusiva de una generación u otra, estaba orientada principalmente a bebés, niños y adolescentes por lo que se requería en mayor medida los servicios de pediatras, es decir personal medico que se dedicara a atender enfermedades propias de las personas antes señaladas, ahora bien con el transcurso del tiempo es decir en la actualidad y con los problemas que el ritmo de vida actual demanda, se ha incrementado la demanda de geriatras, esto es, personal medico especializado en atender enfermedades de la de personas mayores de los cincuenta años y de la tercera edad, las cuales padecen enfermedades entre las que se destacan diabetes, infartos al miocardio, problemas de próstata, cáncer de mama, tensión nerviosa, estrés entre otras, advirtiéndose con ello, que no solo se ha requerido de más especialistas en otras áreas de la medicina, sino que nos hemos dado cuenta de un mayor número de enfermedades que cada vez más amenazan a la población.

Mención especial merecen circunstancias que de repente se presentan. Tal es el caso de la epidemia de sarampión de 1989 y el azote del cólera que, aún cuando el Sector Salud ha logrado su control epidemiológico, todavía constituye una amenaza permanente para la población de escasos recursos. También ha emergido con enorme fuerza el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), cuya presencia constituye una seria amenaza para la salud de la población.

Resulta trascendente el gran número de personas que se dan cita a las instituciones que forman parte del Sector Salud. Reiterando que gran parte de la población no se encuentra asegurada por alguna institución pública o privada lo cual constituye un problema serio para ellos y si el jefe de familia gana Salario Mínimo General, tendrá que pagar primero la consulta que cuando menos cuesta la cantidad de \$ 31.00 siendo ésta institución la más accesible económicamente, para posteriormente pagar las medicinas para combatir la enfermedad, situación que redundará de manera negativa en la economía de la familia obrera y campesina.

Por otra parte, es preciso que la cobertura de los servicios de salud aclare su realización total. Cifras del 2000 nos indican que 47.1 millones de personas se encuentran aseguradas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), asimismo cerca de 10.1 millones de personas son derecho-habientes al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE); y el resto de la población en instituciones de seguridad social o son atendidos por instituciones de la Secretaría de Salud, o por otro seguro pagado por el patrón o empleado.

4.1.3 EDUCACIÓN.

La educación “Ha jugado un papel fundamental en la transformación de la sociedad mexicana. Entre otros aspectos, ha sido un medio privilegiado para promover la continuidad de la cultura nacional y alimentar su vitalidad, para impulsar la capacidad productiva del país, para facilitar la adaptación social al

cambio científico y tecnológico, para abrir canales de movilidad social y promover una más equitativa distribución del ingreso”.⁶⁵

En el transcurso del presente siglo, la población mexicana ha experimentado un notable avance en su perfil educativo. En 1900, el analfabetismo era una característica común entre la población mexicana, 78 de cada cien personas de 10 años y más no sabían leer ni escribir; en contraste, en 1990 sólo 11 de cada cien personas eran analfabetas. La proporción de población que aún no sabe leer y escribir alcanza 12.4% de la población de 15 años y más.

Los rezagos en materia educativa son marcados. Por ejemplo, 22.8 de la población de 15 años y más, no completó la primaria, lo que significa una altísima proporción de población que no cuenta ni siquiera con el nivel de instrucción básico completo.

Según las cifras del censo de 1990, la población potencialmente demandante de educación de 6 a 24 años de edad, era en ese año alrededor 36.3 millones de personas. Los niños menores, de 6 a 11 años, conforman el grupo donde proviene la principal demanda potencial de educación primaria, la cual se estima en alrededor de 12 millones y medio de personas; mientras que los adolescentes de entre 12 y 14 años de edad ascienden a 6.3 millones de demandantes potenciales de educación secundaria. La demanda latente de enseñanza media-superior y superior, atendiendo el criterio de edad (entre los 15 y los 24 años) constituye alrededor de 17.5 millones de personas.

La matrícula escolar del país, atendiendo a los diferentes niveles de educación, para el ciclo 1999 - 2000, al inicio de cursos, reporta los siguientes datos:

⁶⁵ *Ibidem* Pags. 59 a 61

a) Enseñanza primaria- secundaria.- La enseñanza primaria incorporó a más de 14.7 millones de personas de la población estudiantil del país. En este nivel se cuenta con más de 543, 694 Maestros y alrededor de 98,286 escuelas.

La enseñanza secundaria por su parte incorporó a más de 5.2 millones de alumnos, en este nivel se cuenta con más de 299,999 Maestros y alrededor de 27,512 escuelas.

b) Enseñanza media- superior.- La matrícula escolar en éstos niveles ascendió a 4.8 millones de personas, correspondiendo 2.5 millones al bachillerato, 1.9 millones al nivel profesional y el restante a al sistema de educación profesional media.

Considerando el promedio de escolaridad por entidad federativa, tenemos que: Chiapas, Oaxaca, Guerrero, Guanajuato, Zacatecas, Michoacán, Veracruz, Hidalgo, Yucatán, Puebla, San Luis Potosí y Campeche presentan un promedio de escolaridad para su población de 15 años y más, menor a los 6 años; estas entidades federativas se encuentran por debajo del nivel primaria

Tabasco, Querétaro, Nayarit, Durango, Quintana Roo, Tlaxcala, Jalisco, Colima, Sinaloa, Aguascalientes, Morelos y Chihuahua rebasan los 6 años promedio de escolaridad pero no alcanzan los 7. En sólo seis entidades: Tamaulipas, Estado de México, Coahuila, Sonora, Baja California Sur y Baja California, se rebasan los 7 años de escolaridad promedio y solamente en dos: Nuevo León y Distrito Federal, se superan los ocho años.

Por último este dato que llama poderosamente la atención: dentro de una población de más de 90 millones de habitantes, sólo se encuentran poco más de seis mil investigadores.

Ahora bien, los trabajadores que perciben salario mínimo, difícilmente (para no decir imposible) podrá costear la educación superior de sus hijos, aún en planteles oficiales. La cruda realidad nos muestra que la propia situación, de extrema miseria obliga a los hijos de trabajadores de salario mínimo, a incorporarse desde temprana edad a actividades laborales (subempleo).

4.1.4 DESARROLLO CULTURAL Y RECREATIVO.

Es de resaltarse que si el salario mínimo es insuficiente para cubrir las necesidades de alimentación, salud y educación, también lo será para proporcionar al trabajador y a su familia, posibilidades de desarrollo cultural y recreativo. Lo cual conlleva a que la población mexicana de bajos ingresos económicos tenga escasas oportunidades para desarrollarse culturalmente, cuando tiene preocupaciones primordiales como lo son el comer, vestir, calzar, así como asistir a un centro educativo, dando como resultado un círculo vicioso dentro de la familia campesina u obrera de nuestro país ya que con los escasos ingresos que obtiene el padre y el poco desarrollo cultural, lo único que podrá aspirar el hijo o los hijos es a obtener un puesto de similar importancia, esto es, a ocupar el papel de asalariado que venía desempeñando su ascendiente.

Al hablar de la reducción de la jornada de trabajo, el Maestro Mario de la Cueva señalaba que: “La limitación de la jornada persigue un propósito supremo, que es asegurar a un ser humano 16 horas de tiempo libre, para reponer la energía gastada, para convivir con su familia y para dar rienda suelta a su espíritu”.⁶⁶

⁶⁶ De la Cueva, Mario. Ob Cit. Pag 283

Es menester señalar que el gobierno actual ha tomado cartas en el asunto tratando de promover nuestra cultura, las tradiciones y el arte contemporáneo, así como el esparcimiento para la población de escasos recursos, muestra de ello lo son los conciertos, eventos y presentaciones que se realizan en las delegaciones políticas en todo el Distrito Federal, situación de la cual creemos que con calidad y permanencia por parte del gobierno que detente el poder, y que combinado con una buena educación serán las bases para una Nación, libre, culta y desarrollada.

Por nuestra parte estimamos que el trabajador no es una máquina inanimada que después del trabajo queda en reposo; es un ser viviente y pensante que necesita cultivar su espíritu, así como sus relaciones familiares y sociales, pero desafortunadamente los espacios de esparcimiento y cultura (teatro, cine, lectura y paseos, entre otros) parecen estar vedados por el salario mínimo.

4.2 COMPARACIÓN ESTADÍSTICA DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL, A PARTIR DE 1990 HASTA EL AÑO 2000 RESPECTO A SU PODER ADQUISITIVO.

La crítica más contundente al sistema de salarios mínimos es la realidad misma, la que se traduce en un poder adquisitivo prácticamente nulo. El salario mínimo no es suficiente para adquirir la denominada canasta básica, compuesta por los ochenta y cuatro productos y servicios que más consumen las familias mexicanas. En otras palabras, la capacidad de compra del salario mínimo con respecto a los satisfactores más elementales como vestido, transporte, habitación y comida, es insuficiente.

Enseguida nos permitimos señalar los incrementos otorgados al salario mínimo, durante el periodo comprendido del 1º. de enero de 1990 al 31 de diciembre del año 2000.

AÑO Y PERIODOS	PESOS DIARIOS	% INCREMENTO
1990		
Del 1º de enero al 15 de noviembre	10.08	-
Del 16 de noviembre al 31 de diciembre	11 90	18
1991		
Del 1º de enero al 10 de noviembre	11 90	-
Del 11 de noviembre al 31 de diciembre	13.33	12
1992		
Del 1º de enero al 31 de diciembre	13 33	-
1993		
Del 1º de enero al 31 de diciembre	14 27	7
1994		
Del 1º de enero al 31 de diciembre	15.27	7
1995		
Del 1º de enero al 31 de marzo	16.34	7
Del 1º de abril al 3 de diciembre	18.30	12
Del 4 al 31 de diciembre	20.15	10

1996		
Del 1° de enero al 31 de marzo	20.15	-
Del 1° de abril al 2 de diciembre	22.60	12
Del 3 al 31 de diciembre	26.45	17
1997		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	26.45	-
1998		
Del 1° de enero al 2 de diciembre	30.20	14.2
Del 3 al 31 de diciembre	34.45	14.1
1999		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	34.45	-
2000		
Del 1° de enero al 31 de diciembre	37.90	10.0
Del 1° de enero al 31 de diciembre 2000		-

De lo anterior podemos concluir que el salario mínimo no constituye una respuesta efectiva contra el alza de los precios de bienes y servicios. Un ejemplo contundente lo representa el incremento del 33% a las tarifas del transporte público (microbuses y taxis) en el Distrito Federal, el mismo día en que se autorizaba el aumento equivalente al 14.1% a los mini-salarios, y pocos días después se confirmaba que el pago de derechos de predial y agua subirían 17% a partir del primer día de 1999.

A mayor abundamiento, debemos precisar que los datos contenidos en el presente apartado no consideran los rezagos sufridos por el salario mínimo, anterior al 1° de enero de 1990. Por ejemplo, en importante estudio elaborado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de nuestra máxima casa de estudios concluye: “Desde el inicio del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, el 16 de diciembre de 1987, con un salario mínimo de 6.47 pesos se podían adquirir 32.4 kilogramos de tortilla; posteriormente al 1°. de noviembre de 1998, con el salario mínimo de 30.20 pesos sólo se podía comprar 8.8 kilogramos”.

Por otra parte, según datos de la Encuesta Nacional de empleo que publicó el periódico El Financiero, el 24 de agosto de 1998, se señaló: “entre 1976 y 1997, el deterioro del salario mínimo acusa 76.4 por ciento en términos reales y se espera que para finales de 1998 acumule un retroceso histórico de 82.0 por ciento - 5.6 puntos porcentuales en un sólo año “Este pronóstico, se confirmó al cierre de 1998: el salario mínimo es un sinónimo de miseria, no alcanza para lo más elemental para un nivel al menos de subsistencia”.

Resulta un hecho público y notorio que el salario mínimo real de 1998 (el cual estuvo vigente también para 1999) es el equivalente al 20% del salario mínimo de 1990, es decir con el 20% del salario de 1990 se podían adquirir los mismos bienes y servicios que se adquirieron con el salario del año 2000.

Es importante señalar que el Salario Mínimo General para el año 2000, lo fué de \$ 37.90, cuyo aumento fue del 10% situación que no satisfizo a nadie y menos a los que ganan poco, ya que como se ha dicho, día tras día los bienes y servicios aumentan en porcentajes muy elevados mientras que al salario mínimo general únicamente se aumenta el 10% para continuar o empeorar la situación

económica de los que menos tienen y los que menos ganan, como los obreros y campesinos, finalmente es de señalarse que el aumento al salario Mínimo General para el presente año, vigente a partir del 1º. de Enero del presente año lo será del 6.4 % para quedar en la cantidad de \$ 40.35, aumento igualmente insuficiente para poder satisfacer las necesidades más elementales trabajador y su familia.

4.2.1 EL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y LAS ÁREAS GEOGRÁFICAS DONDE RIGE.

En virtud de sendas reformas a la Carta Magna, en particular a la fracción VI, apartado A del artículo 123, con el objeto de reestructurar el sistema para la fijación de los salarios mínimos, con la sustitución del concepto de "zona económica" por el de "área geográfica" y la supresión de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos. Dichas reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación de 23 de diciembre de 1986.

En este sentido, podemos decir que las áreas geográficas son el marco de aplicación de los salarios mínimos, ya sean generales o profesionales. Actualmente, la República Mexicana se divide en tres áreas geográficas que son las que a continuación se indican:

Área Geográfica A.- Baja California (todos los municipios del Estado); Baja California Sur (todos los municipios del Estado); Chihuahua: Guadalupe, Juárez, Práxedis G. y Guerrero; Distrito Federal; Guerrero: Acapulco de Juárez; Estado de México: Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y

Tultitlán; Sonora: Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz; Tamaulipas: Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso; Veracruz: Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro y Cárdenas del Río.

Área Geográfica B.- Jalisco: Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; Nuevo León: Apodaca, San Pedro, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; Sonora: Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio, Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáríc, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama; Tamaulipas: Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl; Veracruz: Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

Área Geográfica C.- Todos los municipios de los Estados de: Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; más todos los municipios de los Estados de: Chihuahua, Guerrero, Jalisco, México, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz, no comprendido en las áreas A y B.

Recordemos que el 27 de diciembre de 2000 se publicó en el Diario Oficial de la Federación una resolución emitida por el Consejo de Representantes de la

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, mediante la cual establece un incremento del 6.4 % a los salarios mínimos generales y profesionales por lo que respecta a la área geográfica “A” para quedar en \$ 40.35, a partir del 1º. de enero de 2001. De esta manera para el 2001 a partir del 1 de enero el monto de los Salarios Mínimos Generales serán los siguientes:

- Área Geográfica A.- \$ 40.35

-Área Geográfica B.- \$ 37.95

-Área Geográfica C.- \$ 35.85

Por otra parte la mayoría de la población se inclina por la desaparición de Áreas Geográficas y a cambio se realice una unificación de salarios, es decir que se establezca solamente un Salario Mínimo General para todo el país, lo anterior se determina en el sentido de que si bien es cierto que los precios varían en cada región o área geográfica también es cierto que los servicios suelen ser más caros en las diversas entidades federativas.

4.3 PROBLEMÁTICA QUE PRESENTA LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS PARA LA FIJACIÓN DE UN SALARIO MÍNIMO GENERAL CON UN PODER ADQUISITIVO.

Como habíamos señalado en capítulo anterior la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es una autoridad laboral integrada de forma tripartita; esto es, con representación del Estado, los trabajadores y los patrones. Tiene su sede en la ciudad de México.

De lo anterior es preciso señalar que aun cuando debe de existir un equilibrio en entre las diversas partes que la conforman, en la práctica no sucede así, ya que como se ha observado, la parte que representa a los trabajadores no ha peleado verdaderamente por los derechos de la clase trabajadora, esto con la finalidad de que el salario pueda ser un medio idóneo para satisfacer las necesidades de la clase obrera, campesina y en general para todos los individuos que reciben Salario Mínimo General.

La realidad nos ha mostrado que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha cumplido con su trascendental labor que es la de determinar un salario acorde a la realidad económica, toda vez que primero se da un aumento al Salario Mínimo General otorgándole un porcentaje mínimo y posteriormente se empieza con la escalada de precios en los bienes y servicios en porcentajes muy elevados, situación que repercute en la gente más desprotegida económicamente.

Así pues, debemos apuntar nuestra conclusión derivada de una investigación de campo en el seno de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en el sentido de que ésta institución no ha cumplido eficientemente con su alta y trascendente tarea de fijar, acorde a la realidad económica y social, el monto de los salarios mínimos generales y profesionales, esto es, se podrían homologar los salarios al poder adquisitivo de los que lo perciben, aumentando proporcionalmente en la medida en que se presente la inflación o elevación de los productos de consumo, por lo menos en lo que refiere a los productos que integran la canasta básica.

Finalmente es preciso establecer que la Comisión no ha cumplido con lo que establece el artículo 123 Constitucional fracción VI, ya que la situación del Salario Mínimo General sigue igual, sin un verdadero poder adquisitivo.

4.4 ASPECTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR PARA LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y PROFESIONAL.

De conformidad con lo establecido por los artículos 561 fracción III y 562 de la Ley Federal del Trabajo, los aspectos o premisas que se deben considerar para la revisión y actualización del salario mínimo general y profesional son los siguientes:

- La situación económica general del país.
- Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- Las variaciones en el costo de la vida por familia.
- Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.
- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las primordiales necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.
- Las condiciones de vida y laborales de los trabajadores de salario mínimo.

Con los datos que arrojen los anteriores elementos, la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos contará con las siguientes atribuciones:

- Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas

económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

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

En este orden de ideas, con la información obtenida, la propia Dirección Técnica deberá preparar un documento que contenga las conclusiones que resulten de las investigaciones y estudios que ella misma hubiese efectuado y de los presentados por los sectores obrero y patronal, para someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Atentos a lo expuesto, debemos señalar que el punto medular a considerar para la revisión y actualización del Salario Mínimo General y Profesional, es el alma de toda crisis económica que todos conocemos porque de una u otra manera nos afecta. La inflación (ahora denominada índice nacional de precios al consumidor), sus causas: alto déficit del gasto público, inversiones no productivas, abundante impresión de billetes sin el respaldo suficiente en oro o divisas, especulación comercial y fuga de capitales.

La ama de casa, el obrero y la gente común sienten e interpretan en forma sencilla pero categórica el fenómeno inflacionario: abundante cantidad de dinero para comprar poco y ascenso de los salarios por la escalera y de los precios por el elevador.

Y qué decir de sus devastadores efectos: agobiante desempleo, desaliento de inversiones y ahorro, desproporcionadas alzas en los precios de bienes y servicios, propicia especulación comercial, provoca contracción y distorsión del

salario, disminuye la captación fiscal, constriñe las retribuciones del trabajo y aumenta las ganancias del capital, acrecenta el financiamiento externo, presiona al tipo de cambio e influye en las devaluaciones monetarias.

La meta inflacionaria para el presente año es del 5.6 %. La experiencia demuestra que el índice inflacionario será más alto, lo que invariablemente redundará de manera negativa en el poder adquisitivo de los ya de por sí, mini salarios.

4.5 PROPUESTA LEGAL PARA EL BENEFICIO REAL QUE NOS DEBE APORTAR EL SALARIO MÍNIMO.

Tenemos la convicción de que para reivindicar la figura del Salario Mínimo y constituya al instrumento idóneo que permita una vida digna al trabajador y su familia, deben desaparecer de manera definitiva interpretaciones erróneas como las que a continuación se indican:

“El salario mínimo se traduce en salario máximo”. Las empresas al anunciar vacantes en las secciones de empleos de los periódicos ofrecen el pago de “las prestaciones de ley”, con la correspondiente interpretación de que el Salario Mínimo es la cantidad exacta que deben pagar, ni un centavo más.

“El Salario Mínimo es la cantidad que recibe en numerario el trabajador”. Debemos subrayar, recordando la teoría unitaria del salario, que éste no equivale exclusivamente a la cantidad en efectivo, sino que también contempla diversas prestaciones como seguro social, S.A.R., vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades y crédito al salario, entre otras.

Por otra parte, tenemos la certeza de que la Ley Federal del Trabajo debe ser actualizada por una nueva que vaya acorde con las peculiaridades de las nuevas relaciones laborales.

Sobre el particular, la Maestra Gloria Arellano comenta: “Considero que es una lástima que se haya perdido la oportunidad de modificar la Ley Federal del Trabajo, cuando en estos momentos en que la situación económica del país pasa por circunstancias tan difíciles y donde las empresas día con día viven un mundo laboral totalmente distinto al que establece la Ley Federal del Trabajo; por acuerdo de patrones y trabajadores, la realidad obliga a ambas partes a modificar sus condiciones de trabajo, su jornada laboral, la contratación colectiva, la productividad, etcétera, donde continuamente se crea un nuevo Derecho Laboral, porque tanto los empresarios como los trabajadores y el mundo económico es distinto, del que existía el 1º. de mayo de 1970, año en que nació nuestra Ley Federal del Trabajo”.

Consideramos que la actualización o adecuación de la Ley Federal del Trabajo y su aplicación a las actividades de la vida laboral, no puede esperar más; mientras tanto deberán llevarse a cabo acciones efectivas que permitan la protección y mejora del poder adquisitivo de los salarios en general y particularmente de los mínimos, como las siguientes:

- Proteger el consumo básico de los trabajadores.
- Desarrollar programas que fortalezcan el abasto sindical.
- Promover la estructura comercial de carácter sindical a través del establecimiento de tiendas sindicales.

-Lograr mejoras en el poder adquisitivo del salario, a través de campañas del gasto familiar de los trabajadores.

-Promover la incorporación de prestaciones sociales en los contratos colectivos de trabajo.

-Ampliar la orientación y promoción de los servicios de protección al salario.

Estamos ciertos de que no es una exageración la aseveración que señala la necesidad de que el salario no siga perdiendo su poder adquisitivo, como un medio para conservar la paz y tranquilidad social. Un salario con mayor poder adquisitivo, repercute en ampliación de mercados, mayor producción y más impuestos.

Los postulados del artículo 123 constitucional conforman una verdadera joya jurídica, pero cuya realización parece una utopía; por lo que estimamos que el medio más sólido con el que cuentan los trabajadores para hacer realidad esos postulados es la negociación colectiva, en tanto se instrumenta una profunda reforma fiscal y laboral que ponderará la productividad. Solamente así el Salario Mínimo será suficiente para una vida digna y con decoro del trabajador y su familia.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El propósito de la norma laboral es la protección del trabajador, hacer que eleve su nivel de vida y defender su salario, por lo que éste se convierte en una institución fundamental del Derecho Laboral, representando la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación personal, familiar y social. La fijación del salario mínimo implica una limitación fundamental a la explotación de los trabajadores porque de otra manera éstos aceptarían cambiar su fuerza de trabajo por cualquier cosa. El salario mínimo constituye la protección menor que la legislación laboral otorga al trabajador, con el noble fin de convertirlo en un razonable satisfactor económico y social, propósito más ideal que real.

SEGUNDA.- La Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo regulan a la institución del salario como una garantía constitucional, un derecho irrenunciable y un instrumento fundamental de la justicia social. De este modo nuestra Carta Magna o Norma Suprema ostenta el reconocimiento internacional, como la primera Constitución Social del siglo XX, destacando los excelsos principios de libertad, igualdad y justicia que impregnan el contenido de su artículo 123. Bajo este contexto, el texto constitucional señala que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria (primaria y secundaria) de los hijos. Sin embargo, en la práctica, este noble postulado se ha convertido tan sólo en un catálogo de buenos deseos e intenciones.

TERCERA.- En México se han suscitado grandes acontecimientos sociales encaminados a la obtención de mejores condiciones de trabajo a favor de la clase trabajadora, entre los que se destacan la guerra de Independencia, huelgas como la de Cananea y la de Río Blanco, la Revolución de 1910, la Constitución Social de 1917, la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, así como la formación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; no obstante con todo ello no se ha logrado aún los fines de justicia en favor de la clase más marginada como los obreros, campesinos y jornaleros, ya que en la actualidad el salario mínimo general atraviesa por problemas graves en cuanto a su poder adquisitivo, ocasionando con ello que la clase trabajadora sea la más afectada económicamente.

CUARTA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, constituyen ordenamientos legales en los cuales se han plasmado un gran número de disposiciones a favor de la clase trabajadora, señalando que estas deben ser aplicadas al pie de la letra, sin embargo y en el mayor número de los casos, al aplicar las disposiciones legales inherentes, se desvirtúa el sentido de la ley, ocasionado con esto que se deje en estado de indefensión a las clases trabajadoras, y como consecuencia las leyes laborales que contienen un carácter preponderantemente social no cumplen con tal objetivo, que es la protección de los derechos de los trabajadores.

QUINTA.- La crítica más contundente respecto a la insuficiencia de los salarios mínimos es la realidad misma, la que se traduce en un poder adquisitivo

prácticamente fuera de la realidad económica actual. La crisis económica del país pulveriza los ideales contenidos en la norma laboral. El salario mínimo es insuficiente para cubrir las necesidades más indispensables del trabajador y su familia, lo que se convierte en pobreza, entendida ésta como la ausencia de las capacidades básicas como nutrición, salud, educación y vivienda, atentando contra los fines que propone la norma laboral.

SEXTA.-Las medidas gubernamentales tienden sólo a administrar la pobreza, no a superarla. De esta forma el salario apenas alcanza para subsistir dentro de la pobreza que sigue incorporando a un mayor número de individuos, por cierto, cada vez más extrema. Aunado a que los servicios de salud son limitados para quienes perciben el salario mínimo y no cuentan con prestaciones de seguridad social, a pesar de que el artículo cuarto constitucional establece que toda persona tiene derecho a la protección de la salud. Los trabajadores que perciben salario mínimo, difícilmente podrán costear la educación superior de sus hijos, aún en planteles oficiales. La realidad nos muestra que la propia situación de pobreza obliga a los hijos de estos trabajadores a incorporarse desde temprana edad a actividades, muchas veces de subempleo, ocasionando con ello el abandono del sistema educativo.

SÉPTIMA.-El salario mínimo es insuficiente para adquirir la denominada canasta básica, compuesta por los ochenta y cuatro productos y servicios que más consumen las familias mexicanas. En otras palabras, la capacidad de compra del salario mínimo con respecto a los satisfactores más elementales como

alimentación, vestido, habitación, y transporte es insuficiente, situación por la cual es necesario adecuar a la realidad tanto la fracción VI del artículo 123 constitucional, así como la Ley Federal del Trabajo, ajustándose dichas disposiciones jurídicas en el sentido de tengan como finalidad el tender a garantizar real y efectivamente los satisfactores más elementales, en virtud que de dicho mandato no se cumplen con los nobles cometidos que establece, de tal manera que en el contenido de dicha fracción, en su redacción establezca que el Salario Mínimo General tenderá a satisfacer las necesidades de los trabajadores en el orden material, cultural y la educación obligatoria de los hijos.

OCTAVA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el órgano colegiado que, constitucionalmente está facultado para fijar el monto de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales. Esta institución no ha cumplido eficientemente con su alta y trascendente tarea de establecer, acorde a la realidad económica y social, de lo que se reitera, no ha cumplido con lo que dispone el mandato constitucional, con ello se demuestra la desproporción que existe entre lo que establece el artículo 123 Constitucional fracción VI, y la realidad económica en la que se desarrolla gran parte de la población mexicana.

NOVENA.- Debemos revertir la situación, hasta aquí descrita. La variable económica que determina la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo, por lo que su control es prioritario. Una manera de contribuir a solucionar el problema planteado, se daría al lograr un aumento real y constante vía productividad de los salarios y un control eficaz de precios, una reforma fiscal

que permita una mejor distribución, aprovechamiento y manejo transparente de los recursos, por parte de las autoridades encargadas de recaudar los ingresos en relación con los salarios.

DÉCIMA.- En relación, a las sanciones pecuniarias y penales previstas para los patrones que vejan los derechos de los trabajadores, como en el caso de pago de cantidades inferiores a las señaladas como salarios mínimos, deberían ser más severas, a mayor abundamiento, estas conductas ilícitas deberían reconsiderarse por el legislador a efecto de tipificarlas como delitos graves.

DÉCIMAPRIMERA.- Afirmamos que un trabajador que tiene satisfechas sus necesidades normales en el orden material, social y cultural, aportará siempre un mayor esfuerzo y talento, lo que se traduce en productividad. Debemos tener presente que el objetivo supremo de los trabajadores es, cierto, tener más, pero sobre todo, ser más, contribuyendo de ésta manera a un más alto desarrollo personal y consecuentemente un México con mayor desarrollo.

BIBLIOGRAFÍA.

DOCTRINA.

- 1.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México, 1997.
- 2.- BARROSO FIGUEROA, José, Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1987.
- 3.- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. México, 1990.
- 4.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Derecho constitucional Mexicano. Ed. Porrúa. México, 1996.
- 5.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual de Trabajo. Ed. Harla. México, 1997.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Ed. Omeba. Buenos Aires, 1968.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Ed. Trillas. México, 1994.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas. México, 1991.

- 9.- CAMPILLO SAINZ, José, Naturaleza y Concepto del Derecho del Trabajo. Ed. UNAM. México 1985.
- 10.- CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales. Ed. Porrúa. México, 1998.
- 11.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Ed. Esfinge. México, 1995.
- 12.- DAUPLLOS, José, Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1988.
- 13.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1992.
- 14.- DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1983.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1996. Tomo I.
- 16.- DUVERGER, Maurice, La Democracia sin el Pueblo. Ed. Andrade. México, 1968.
- 17.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho el Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1994.
- 18.- MONTT BALMACEDA, Manuel, Principios de Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Jurídica de Chile. Santiago, 1984.
- 19.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1983. Tomo II.

20.- SAYEG HELU, Jorge, El Constitucionalismo Social Mexicano. Ed. UNAM. México, 1987.

LEGISLACIÓN.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México, 2001.

2.- Código Penal para el Distrito Federal. Ed. Sista. México 2001.

3.- Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 2000.

OTRAS FUENTES.

1.- BREÑA GARDUÑO, Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada y concordada. Ed. Harla. México, 1992.

2.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado (Anecdótico). Ed. Trillas. México, 1991.

3.- COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS, Informe de la Dirección Técnica. Ed. CNSM. México, 2001.

4.- DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. México, 1996.

- 5.- Derechos del Pueblo Mexicano, Ed. Miguel Ángel Porrúa. México, 1994
- 6.- Diccionario Jurídico Mexicano, Ed. Porrúa. México, 1997.
- 7.- INEGI. Perfil Estadístico de Población en México. Ed. INEGI. México, 1995.
- 8.- PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. México, 1997.
- 9.- Periódico EL FINANCIERO, Lunes 24 de agosto de 1998, pág. 18.
- 10.- Periódico REFORMA, Miércoles dos de diciembre de 1998, pág. 6
- 11.- Periódico UNIVERSAL, Domingo dos de junio de 1996, pág. 1.

SALARIOS MINIMOS PROFESIONALES:

OF. NUM	AREA A	AREA B	AREA C
1. - Albañilería, oficial de	58.75	55.75	52.25
2. - Archivista clasificador en oficinas	56.15	52.90	49.80
3. - Boticas, farmacias y droguerías, dependiente de mostrador en	51.15	48.20	45.45
4. - Buldózer, operador de	61.90	58.20	54.90
5. - Cajero (a) de maquina registradora	52.15	49.25	46.45
6. - Cajista de imprenta, oficial	55.50	52.35	49.25
7. - Cantinero preparador de bebidas	53.35	50.25	47.40
8. - Carpintero de obra negra	54.80	51.60	48.60
9. - Carpintero en fabricación y reparación de muebles, oficial	57.70	54.30	51.15
10. - Cepilladora, operador de	55.80	52.65	47.60
11. - Cocinero (a) mayor (a) en restaurante, fondas y demás	59.65	56.20	52.90

12. - Colchones, oficial en fabricación y reparación de	53.95	50.85	48.00
13.- Colocador de mosaicos y azulejos, oficial	57.40	54.20	51.05
14. - Contador, ayudante de	56.65	53.35	50.25
15. - Construcción de edificios y casas habitación, yesero en	54.40	51.35	48.30
16. - Construcción, fierro en	56.65	53.35	50.25
17. - Cortador en talleres y fábricas de manufactura de calzado, oficial	52.80	47.80	47.00
18.- Costurero (a) en confección de ropa en talleres o fábricas	52.05	48.95	46.30
19. - Costurero (a) en confección de ropa en trabajo a domicilio	53.60	50.55	47.55
20. - Chofer acomodador de automóviles en estacionamiento	54.80	51.60	48.60
21. - Chofer de camión de carga en general	60.15	56.70	53.45

22. - Chofer de camioneta de carga en general	58.30	54.85	51.65
23. - Chofer operador de vehículos con grúa	55.80	52.65	49.60
24. - Draga, operador de	62.55	59.05	55.50
25. - Ebanista en fabricación y reparación de muebles, oficial	58.60	55.25	52.00
26. - Electricista instalador y reparador de instalaciones	57.40	54.20	51.00
27. - Electricista en la reparación de automóviles y camiones, oficial	58.10	54.75	51.50
28. - Electricista reparador de motores y/o generadores en talleres de servicio oficial	55.80	52.65	49.60
29. - Empleada de góndola, anaquel o sección en tiendas de autoservicio	50.95	48.05	45.10
30. - Encargado de bodega y/o almacén	53.05	50.00	47.10

31. - Enfermero (a) con título	66.50	62.55	59.00
32. - Enfermería, auxiliar práctico de	54.80	51.60	48.60
33. - Ferreterías y tlapalerías, dependiente de mostrador en	54.25	51.00	48.10
34. - Fogonero de calderas de vapor	56.15	52.90	49.80
35. - Gasolinero, oficial	52.05	48.95	46.30
36. - Herrería, oficial de	56.65	53.35	50.25
37. - Hojalatero en la reparación de automóviles y camiones, oficial	57.70	54.30	51.15
38. - Hornero fundidor de metales, oficial	59.15	55.80	52.55
39. - Joyero-platero, oficial	54.80	51.60	48.60
40. - Joyero-platero en trabajo a domicilio, oficial	57.15	53.90	50.75
41. - Laboratorios de análisis clínicos, auxiliar en	53.95	50.85	48.00

42. - Linotipista, oficial	60.95	57.55	54.20
43. - Lubricador de automóviles, camiones y otros vehículos de motor	52.55	49.50	46.55
44. - Maestro en escuelas primarias particulares	62.15	58.60	55.10
45. - Manejador de gallineros	50.35	47.50	44.75
46. - Maquinaria agrícola, operador de	59.15	55.80	52.55
47. - Maquinaria de fundición a presión, operador de	53.35	50.25	47.40
48. - Máquinas de troquelado en trabajos de metal, operador de	53.05	50.00	47.10
49. - Máquinas para maderas en general, oficial operador de	56.15	52.90	49.80
50. - Maquinas para moldear plástico, operador de	52.05	48.95	46.30
51. - Mecánico fresador, oficial	59.25	55.95	52.65

52. - Mecánico operador en rectificadora	57.15	52.90	50.75
53. - Mecánico en reparación de automóviles y camiones, oficial	60.95	57.55	54.20
54. - Mecánico tornero, oficial	57.15	53.90	50.75
55. - Mecnógrafo (a)	52.15	49.25	46.45
56. - Moldero en fundición de metales	55.80	52.65	49.60
57. - Montador en talleres y fabricas de calzado, oficial	52.80	49.80	47.00
58. - Motorista en barcos de carga y pasajeros, ayudante de	57.70	54.30	51.15
59. - Niquelado y cromado de artículos y piezas de metal, oficial de	55.50	52.35	49.25
60. - Peinador (a) y manicurista	54.80	51.60	48.60
61. - Perforista con pistola de aire	58.10	54.75	55.50

62. - Pintor de automóviles y camiones, oficial	56.65	53.35	50.25
63. - Pintor de casas, edificios y construcciones en general, oficial	56.15	52.90	49.80
64. - Planchador a maquina en tintorerías, lavanderías y establecimientos similares	52.15	49.25	46.45
65. - Plomero en instalaciones sanitarias, oficial	56.30	53.15	50.00
66. - Prensa offset multicolor, operador de	58.75	55.45	52.25
67. - Prensista, oficial	54.80	51.60	48.60
68. - Radio técnico reparador de aparatos eléctricos y electrónicos, oficial	58.60	55.25	52.00
69. - Recamarero (a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje	50.95	48.05	45.10
70. - Recepcionista en general	52.55	49.50	46.55
71. - Refaccionarias de automóviles y camiones, dependiente de mostrador en	53.05	50.00	47.10

72. - Reparador de aparatos eléctricos para el hogar, oficial	55.50	52.35	49.25
73. - Reportero (a) en prensa diaria impresa	120.80	113.95	107.15
74. - Reportero (a) gráfico (a) en prensa diaria impresa	120.80	113.95	107.15
75. - Reportero o pastelero	58.75	55.45	52,25
76. - Sastrería en trabajo a domicilio, oficial de	59.15	55.80	52.55
77. - Soldador con soplete con arco eléctrico	58.10	54.75	51.50
78. - Talabartero en la manufactura y reparación de artículos de piel, oficial	54.80	51.60	48.60
79. - Tablajero y/o carnicero en mostrador	54.80	51.60	48.60
80. - Tapicero de vestiduras de automóviles, oficial	55.80	52.65	49.60

81. - Tapicero en reparación de muebles oficial	55.80	52.65	49.60
82. - Taquimecanógrafo (a) en español	55.00	51.85	48.90
83. - Trabajador (a) social	66.50	62.55	59.00
84. - Traxcavo neumático y/o oruga operador de	59.90	56.50	53.15
85. - Vaquero ordenador a máquina	50 95	48.05	45.10
86. - Velador	52.05	48.95	46.30
87. - Vendedor de piso de aparatos de uso doméstico	53.60	50.55	47.55
88. - Zapatero en talleres de reparación de calzado, oficial	52.80	49.80	47.00

25.-	MANTECA VEGETAL
26.-	MARGARINA
27.-	FRIJOL
28.-	PURE DE TOMATE
29.-	CHILE PROCESADOS
30.-	AZUCAR
31.-	CAFÉ TOSTADO
32.-	CAFÉ SOLUBLE
33.-	CHOCOLATE EN POLVO
34.-	SAL
35.-	CONCENTRADO DE POLLO
36.-	GELATINAS EN POLVO
37.-	REFRESCOS ENVASADOS
38.-	CERVEZA
39.-	DETERGENTES
40.-	JABON P/LAVAR
41.-	BLANQUEADORES Y LIMPIADORES
42.-	PAPEL HIGIENICO
43.-	SERVILLETAS DE PAPEL
44.-	CERILLOS
45.-	FOCOS
46.-	JABON DE TOCADOR
47.-	NAVAJAS Y MAQ. DE AFEITAR
48.-	CREMAS P/LA PIEL
49.-	PASTA DENTAL
50.-	DESODORANTES PERSONALES

51.-	ESTUFAS
52.-	REFRIGERADOR
53.-	LICUADORA
54.-	PLANCHA ELECTRICA
55.-	NUTRICIONALES
56.-	ANTIBIÓTICOS
57.-	ANTIGRIPALES
58.-	ANALGÉSICOS
59.-	EXPECTORANTES Y DESCONGENTIONANTES
60.-	GASTROINTESTINALES
61.-	ANTICONCEPTIVOS Y HORMONAS
62.-	CARDIOVASCULARES
63.-	OTROS MEDICAMENTOS
64.-	CUADERNOS Y CARPETAS
65.-	PLUMAS Y LAPICES Y OTROS
66.-	TELEVISOR Y VIDEOCASSETERA
67.-	CINE
68.-	PILAS
69.-	MATERIAL DE CURACIÓN
70.-	TAXI
71.-	AUTOBÚS URBANO
72.-	METRO O TRANSPORTE ELECTRICO
73.-	AUTOBÚS FORÁNEO
74.-	FERROCARRIL
75.-	BICICLETAS
76.-	GASOLINA

77.-	ACEITES Y LUBRICANTES
78.-	ELECTRICIDAD
79.-	GAS DOMESTICO
80.-	PETROLEO DIAFANO
81.-	COLECTIVO
82.-	LINEA TELEFÓNICA
83.-	SERVICIO TELEFONICO LOCAL
84.-	SERVICIO TELEFONICO NACIONAL

Handwritten signature and initials