



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

**PROBLEMÁTICA PARA LA UNIFICACION
DEL SALARIO MINIMO GENERAL EN
MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

ANGELICA ARAIZA ARREDONDO

ASESOR: LIC. NORMA ESTELA ROJO PEREA

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

Gracias a Dios, por darme la oportunidad de despertar cada día al lado de las personas que más amo y por llenar de bendiciones a toda mi familia.

A mis Padres, por haberme conducido por el mejor de los caminos, y al depositar toda su confianza en mí lograron hacerme una mujer de provecho.

De manera especial a mi Madre, por su compañía, su apoyo, su eterna comprensión, en los momentos más difíciles de mi vida, por que es una mujer fuerte que me ha enseñado a valorar mi vida y a reconocer mis errores y lo más importante, es que me ha instruido para obtener todo lo que me proponga.

*A mis hermanos, por darme su apoyo incondicional,
para la conclusión de este proyecto.*

*A Gerardo por ser mi esposo, mi amigo y la persona
que siempre ha estado en los momentos más difíciles
de mi vida, por que los obstáculos que se nos han
presentado, juntos los hemos superado.*

*A mi hija Sofía, quien es mi fuerza y mi inspiración
para proseguir y concluir todos mis proyectos.*

A mis Amigos, por todos los momentos que hemos compartido, y por que sus consejos me han hecho crecer como ser humano.

A mi asesora, por apoyarme en este proyecto tan importante en mi vida profesional.

A mis sinodales, por obsequiarme su tiempo y brindarme la oportunidad de ser una persona profesional en beneficio de la sociedad.

PROBLEMÁTICA PARA LA UNIFICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1	Derecho del Trabajo.....	1
1.2	Relación Laboral.....	10
1.3	Sujetos de la Relación de Trabajo.....	18
1.3.1	Trabajador.....	18
1.3.2	Patrón.....	19
1.4.	Salario.....	20
1.4.1	Salario Mínimo General.....	21
1.4.2	Salario Mínimo Profesional.....	21
1.5	Unificación.....	21

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL SALARIO

2.1	Época Precolonial.....	23
2.2	Época Colonial.....	24
2.3	Época de la Independencia y de la Revolución.....	28
2.4	Época Moderna.....	33

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO DEL SALARIO

3.1	Naturaleza Jurídica.....	35
3.1.1	Características del Salario.....	37
3.2	Clases de Salario.....	53
3.3	Salario Mínimo General.....	57

CAPITULO 4
DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS
MÍNIMOS

4.1	Origen de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.....	66
4.2	Integración.....	71
4.2.1	Presidente, requisitos, atribuciones y deberes.....	73
4.2.2	Consejo de Representantes, requisitos, atribuciones y deberes.....	75
4.2.3	Dirección Técnica, requisitos, atribuciones y deberes.....	80

CAPITULO 5
LA PROBLEMÁTICA PARA LA UNIFICACIÓN DEL
SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

5.1	División de la República Mexicana en áreas geográficas para la determinación del Salario Mínimo General.....	85
5.1.1	Integrantes de cada área geográfica.....	88
5.1.2	Beneficios y Perjuicios de la división.....	93
5.2	Estudios socioeconómicos que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para la anterior división.....	95
5.3	La problemática para la unificación del Salario Mínimo General en la república Mexicana.....	98
	PROPUESTA.....	116

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

INTRODUCCION

El presente trabajo lo realice con el fin de profundizar en la problemática que implica la fijación de un salario mínimo general justo, que satisfaga las necesidades primordiales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y que al mismo tiempo pueda proveer de la educación obligatoria para sus hijos.

El principal objetivo de este trabajo, es que se lleve al plano material la unificación del salario mínimo general, y para ello realicé diversas investigaciones abocadas a comprender el motivo por el cual nuestro país se encuentra dividido en tres áreas geográficas.

Otro de los objetivos es denunciar las violaciones legales de que es víctima el trabajador en México, en virtud de que resulta alarmante la cantidad que por concepto de salario mínimo general es fijada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

En este orden de ideas, esta investigación es de suma importancia, ya que el salario es el único medio de subsistencia que tiene el trabajador para el y su familia, y de la cantidad que se fije como tal, depende el grado de desarrollo económico, social, cultural que presentaran la población mexicana.

Con esta investigación se pretende dar a conocer a la opinión pública, la falta de seriedad con que se conduce la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al elaborar sus estudios e investigaciones que no se encuentran apegadas a la realidad económica actual ni mucho menos se adecuan al bajo nivel de poder adquisitivo que presenta el salario, en virtud de que resulta inverosímil que fije el salario mínimo general de \$45.24 que corresponde el área geográfica "A"; la cantidad de \$43.73 para el área "B" y de \$42.11 para el área "C".

Para realizar este trabajo, primeramente me aboque a analizar la evolución del trabajo en el ámbito internacional, donde descubrí el arduo y doloroso camino del ser humano para obtener la protección de sus derechos mínimos en el campo laboral, y que después de un sin fin de movimientos sociales, el trabajo se encuentra regulado por diversos ordenamientos legales internacionales y nacionales.

También, hable de la relación laboral, de los trabajadores y patrones, sujetos que la conforman, y las normas que la regulan así como de las causas de suspensión, de rescisión y de terminación de dicha relación, al mismo tiempo plasme los diferentes conceptos de salario, salario mínimo general, salario mínimo profesional y de unificación, obteniendo de lo anterior una comprensión más exacta del salario y la forma de integración, y en virtud de las características que presenta, resulta imperiosa la necesidad de unificar el salario mínimo general.

En el segundo capítulo, analice los antecedentes del salario en México, iniciando por la época Precolonial hasta llegar a nuestros días.

Lo destacable de este apartado es que ayudó en la comprensión del proceso histórico del salario, y para ello analice las estructuras sociales y económicas de las cuatro etapas en las que se encuentra dividido este apartado, en primer término investigue lo referente a los aztecas y la forma de retribuir los servicios desempeñados por los macehuales; por lo que hace a la Colonia se desprende que el servicio que desempeñaban los naturales para los conquistadores no era objeto de retribución, es aquí donde surgen las Leyes de Indias, ordenamiento de carácter proteccionista, y en virtud de que no era llevado a la práctica desapareció, el periodo de la Revolución, es uno de los más importantes para nuestro estudio, en virtud de que es en éste, cuando inician los movimientos sociales encaminados a la regulación jurídica de los derechos laborales del

trabajador, situación que concluyó con la Constitución mexicana de 1917 que es la primera en el mundo con garantías sociales; y con la Ley Federal del Trabajo.

La naturaleza jurídica del salario la analice en el tercer capítulo, para lo cual examine el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que menciona el concepto de salario, desglosando las características, la integración y las clases de salario que existen, aunado a los diferentes criterios jurisprudencias que enuncie. En este orden de ideas, concluí con el concepto legal de salario mínimo general, el cual es controvertido, en razón de que nuestra Carta Magna denuncia que debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador y su familia en el orden material, social, cultural y para proveer de la educación obligatoria a sus hijos, circunstancia que no se adecua a la cantidad fijada como tal.

En este orden de ideas, examine a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que es el órgano encargado de fijar los salarios mínimos generales; en donde el Presidente, el Consejo de Representantes y la Dirección Técnica la integran, y sus atribuciones y deberes se encuentran plasmados de forma más precisa en la Ley Federal del Trabajo.

También analice las diversas reformas de que ha sido objeto la citada Comisión, para la estructura que mantiene actualmente, estas modificaciones principalmente se abocaron a eliminar las innumerables comisiones regionales y crear una sola comisión, así como para la creación de tres áreas geográficas para la aplicación de los salarios mínimos generales. Con esta investigación nos percatamos de que los estudios e investigaciones que realiza la Comisión son inverosímiles, en virtud de que las cantidades fijadas no cumplen con las expectativas que emanan de la Constitución, es decir no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Asimismo, ahonde en los estudios que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para determinar que municipios conformaran determinada área geográfica y por ende el salario que percibirán los trabajadores de cada una de ellas. Enuncie con unas tablas las tres áreas geográficas en las que se divide la república mexicana para la aplicación de los salarios mínimos generales, y el salario que se percibe en cada una de ellas.

Enumere los Beneficios y los perjuicios que se obtienen con dicha división y concluí que los segundos son demasiados y sus consecuencias son difíciles de subsanar ya que se violan las garantías establecidas en nuestra Carta Magna, en virtud de que no se cumplimenta el artículo 123 en sus fracciones VI párrafo segundo y VII, es decir no satisfacen las necesidades básicas del obrero y al mismo tiempo omite retribuir al trabajador con un salario igual por un trabajo igual.

También analice que el poder adquisitivo del salario fijado como mínimo general, es exiguo, en virtud de que los precios de los productos que integran la canasta básica son muy elevados y que dicha cantidad no se adecua al costo de vida que presenta cada municipio.

Por otro lado, me di a la tarea de indagar el proceso de recolección de precios de los productos que integran la canasta básica, para lo cual me constituí en las instalaciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, específicamente en el Centro de Documentación, para lo cual me informaron que la Dirección Técnica (que es la encargada de realizar estudios e investigaciones para la fijación de los salarios mínimos generales), no elabora este trabajo, que es el Banco de México, el que le suministra tal información; por lo tanto resultan de poca credibilidad sus estudios e

investigaciones, toda vez que debe de ser ella quien a través de personal interno recopile este tipo de información para que este en posibilidad de fijar un salario mínimo general real, que cumpla con lo establecido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En este mismo apartado, analice las dos problemáticas para que se lleve a cabo la unificación del salario mínimo general en México.

Y para ello, examine la influencia que tiene sobre México el neoliberalismo y la Globalización, corrientes político-económicas impuestas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, órganos que se encargan de otorgar créditos a los países con economías emergentes.

Y que México, con su calidad de país endeudado, instaure en el ámbito político, económico y social las directrices que le imponen dichos organismos internacionales.

Para concluir con la presente investigación formule las propuestas para que pueda llevarse al plano material la unificación del salario mínimo general en México, y para ello expuse, de todo lo investigado las más apropiadas en el ámbito nacional e internacional.

*“... así los que deseen hablar con juicio sobre la
condición de los obreros, deben apearse a ellos
y conocer de cerca su miseria.”*

José Martí

C A P I T U L O 1

MARCO CONCEPTUAL

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

1.1. Derecho del Trabajo.

Para poder obtener una definición de derecho del trabajo es importante conocer que se entiende por trabajo y para ello habrá que remontarnos al origen etimológico de la palabra trabajo. Diversos autores consideran que dicho vocablo, proviene del latín *trabs* o *trabis* que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para el ser humano, en virtud de que a través de éste siempre realiza una actividad física o mental exhaustiva para otra persona, y al mismo tiempo no puede ejercitar libremente otras actividades, en virtud de que se encuentra atado o trabado a sus labores.

Para diversos doctrinarios el origen del derecho del trabajo forzosamente nos remonta a la Edad Antigua en donde al someter a hombres, mujeres y niños bajo el poder del señor, fue así como surgieron los esclavos, en un inicio no constituyó la base de la producción, pero muy pronto se erigió como un sistema general, los esclavos eran los únicos responsables de realizar los diversos trabajos, que para los hombres libres resultaban ser impropios, realizando principalmente labores domésticas, en minas y talleres. Los esclavos no tenían el valor de personas, sino de cosas, la relación entre él y el señor era de carácter dominante, el objeto de dicha relación era el esclavo mismo y no su prestación, de lo que se deduce que la relación de trabajo ni siquiera existe, ya que para que ésta pueda ser posible requiere la condición de persona en los que aparecen como sujetos de la misma, y el esclavo, como ya lo mencionamos, era reconocido como un objeto.

En Roma se continuó con el régimen de la edad antigua, tratando a los trabajadores como esclavos, la prolongación de ésta etapa y la estimación del trabajo

como un producto y no como una prestación personal, permite encuadrar las relaciones dentro del círculo de la propiedad. El trabajo sigue siendo considerado un hecho ligado a la condición del esclavo que lo realiza, por lo que éste, al no engendrar ninguna forma de relación entre el esclavo y el señor, se sigue concibiendo al esclavo como una cosa.

También existe la posibilidad de extinguir dicha condición y es a través de la figura denominada *manumissio* que es la conversión del esclavo en liberto, hecha por el señor con la condición de que el primero preste sus servicios por cuenta del segundo, es decir de una servidumbre. Lo más destacable de esta figura es que “opera concesión de capacidad jurídica al esclavo antes privado de ellas, y eleva al mismo la condición de sujeto de derecho.”¹ Dentro de esta etapa, nace otra figura jurídica que otorga la posibilidad de crear verdaderas relaciones laborales, como es la *locatio* o arrendamiento, cuyo objeto principal eran los esclavos, posteriormente con los diversos problemas sociales y económicos en que se encontraba dicha ciudad, los esclavos empezaron a escasear y los hombres libres empezaron a arrendar su fuerza de trabajo, en virtud de lo anterior surge la *locatio conductio rei*, ésta subsiste cuando el prestador del servicio continúa siendo esclavo su arrendamiento se confunde con el de una cosa, la *locatio conductio operis* la cual se basaba en la realización de una obra determinada, asumiendo las consecuencias de obtener resultados favorables o adversos la persona que se comprometía a ejecutar la obra; la *locatio conductio operarum* que tenía por objeto la prestación de un servicio sin tener en cuenta el resultado final, es decir la persona que se comprometía a realizar la obra no asumía ninguna responsabilidad, de lo anterior se deduce que éstas figuras jurídicas no tutelaban la condición humana ya que el trabajo era considerado una mercancía susceptible de ser arrendada.

La caída del Imperio Romano fue un proceso histórico que revolucionó la vida del hombre, en virtud de que nacen varios Estados, cuyos titulares distribuyen las tierras a diferentes personas las cuales se comprometen a servirles, lo anterior se conoce

¹ ALONSO García, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, España, Ariel, 1973, Cuarta edición, p. 54.

como el Feudalismo que no es otra cosa que un sistema que se caracteriza por la concentración de poder en el señor feudal.

Dentro de este sistema existe una fuerte vinculación entre el señor feudal que es el que tenía la facultad de ejercer el derecho de propiedad sobre las tierras, y el labrador, que prestaba sus servicios en las tierras, propiedad, del señor feudal, esta conexión propicia que paulatinamente surja una relación de dependencia y que el cultivador se convierta en siervo de la tierra, que prácticamente era un esclavo, la forma de relación que existe entre éste y el señor feudal, en un inicio predomina la venta de la prestación de servicios en trabajo, con posterioridad la venta en especie sustituyéndose por la venta en dinero. La época del feudalismo se caracteriza por la prestación del servicio de los siervos, pero en los últimos momentos de dicho régimen, se puede hablar de trabajo libre, realizado por los artesanos y comerciantes, que a diferencia de los siervos buscaban incesantemente independizarse de la gleba.

La Edad Media se caracteriza por que lo la prestación de los servicios en régimen de libertad, es decir los siervos dejan de serlo, para formar pequeñas industrias de artesanos, talleres familiares, que paulatinamente se transforman en organizaciones profesionales, surgiendo así los Gremios, que son agrupaciones de individuos dedicados a un mismo oficio con la finalidad de proveer el trabajo entre sus asociados y sostener un fuerte monopolio frente a diversas asociaciones en cuanto a la de fabricación y venta de productos. La estructura del gremio se componía jerárquicamente por el maestro, el oficial y el aprendiz. El poder que el maestro tenía dentro del gremio, permitió que se constituyeran monopolios y que fueran éstos los que dictaran las normas para regular las condiciones de trabajo, imponiendo sus intereses sobre las de los oficiales y aprendices. Otro rasgo distintivo es que, en un inicio la *locatio conductio operarum*, predominaba como figura jurídica, mediante la cual se desarrollaban las relaciones de trabajo entre los maestros y los aprendices y no entre éstos y los gremios, provocándose con ello que los primeros fueran los titulares del poder y de todos los privilegios.

Los abusos y excesos con que se conducían los maestros de las corporaciones gremiales, provocaron una crisis y poco a poco la desaparición de dichas organizaciones llegó a su fin; aunado a la Ley de Chapelier de junio de 1791 la cual prohibía a la clase obrera organizarse para exigir condiciones humanas de trabajo y un salario digno y decoroso para los trabajadores; la anterior Ley fue una de las pautas para que se extinguieran los gremios.

Con la desintegración de los gremios, inicia una nueva época que es la Moderna y al mismo tiempo nacen nuevas formas de comercio, diferentes formas de producción e innovaciones técnicas, es decir, da inicio la Revolución Industrial que no es otra cosa que la producción en serie, los principales efectos de ésta fue que la mano de obra se traslado del campo a la ciudad, sobre todo en textiles, carbón, producción de energía y de maquinaria, no obstante lo anterior, en el campo humano predominan los abusos por parte de los empresarios, toda vez que se empezó a explotar la mano de obra, especialmente de mujeres y niños, en virtud de que la prestación de los servicios de los trabajadores se proporcionaba en situaciones insalubres y carentes de toda protección.

En esta etapa surge el famoso truck como forma de pago, que no es otra cosa que la sustitución de moneda por vales o pagarés, que únicamente podían ser cambiados en los almacenes de las empresas, dándose con esto las mismas condiciones de explotación de las que eran víctimas los siervos ligados a la tierra de labor, todas estas injusticias provocaron el descontento de los trabajadores por lo que deciden levantarse en armas, provocando el inicio de la Revolución Francesa de 1789, que dio como resultado, para nuestro tema, se estipulo la jornada máxima de trabajo, se establecieron salarios y el derecho a la suspensión de las labores, fundamentos que originaron el derecho del trabajo, no como tal pero dieron indicios de un cambio radical en este campo.

Una vez concluida la Revolución y en virtud de la victoria de la clase trabajadora, surgen nuevas corrientes ideológicas, destacándose el liberalismo-individualista, de dicha teoría el Maestro Mario de la Cueva señala “ si los hombres son por naturaleza iguales los unos a los otros y libres, deben de continuar siéndolo, a fin de que cada uno busque libremente, sin ninguna interferencia, su bienestar y su felicidad sin más limitaciones que el respeto a la idéntica libertad de los demás,”² de lo que se desprende que inicia una nueva etapa en donde el hombre es dueño de sus actos, decidiendo lo más conveniente a sus intereses, por lo tanto las voluntades del empresario y del trabajador fueron las únicas fuerzas tomadas en cuenta para la regulación de la prestación de servicios, con el único limitante que deben de llevarse a cabo conforme a lo establecido en la costumbre y en la moral, en esta época no se ha separado el derecho laboral del derecho público.

Una de las características destacables de esta corriente es que estaba prohibido la constitución de asociaciones, puesto que en la regulación de las condiciones de trabajo intervenían solamente el trabajador y el empresario; originándose nuevamente los abusos de éstos últimos para con el obrero, por lo que con este doble aspecto de dicha corriente no se puede hablar de un derecho de trabajo como tal sino de un procedimiento laboral.

No obstante que el sistema económico liberal en su concepción más pura parecía dar verdaderamente un suspiro de libertad e igualdad para la clase trabajadora, pero en la practica no consiguió otra cosa que darle continuidad a la explotación de los hombres; por que fue mas marcada la división entre los empresarios dueños del capital y los trabajadores, lo anterior llevo nuevamente al surgimiento de nuevas corrientes del pensamiento, en donde exponen la verdadera explotación de que era objeto la clase obrera, por lo que surge una nueva corriente denominada Socialismo que tiene como base principal la que en un estado debe de predominar la defensa de la propiedad

² DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 1998, Decimaquinta edición, Tomo I, p. 8

colectiva de los medios de producción a favor de la clase obrera, por lo que se inicia una nueva etapa en la cual quedó prohibida la explotación del hombre por el hombre y al mismo tiempo favoreció el surgimiento del concepto socioeconómico conocido como *lucha de clases*.

Al mismo tiempo el Estado toma una actitud más favorable con los trabajadores, ya que se empiezan a regular las condiciones de trabajo, en virtud de la injusta situación económica y social que llevaban los mismos, por lo que el Estado con su intervencionismo aspira a conseguir un equilibrio entre los integrantes de la relación y protegiendo al más débil, compensando con ello las diferencias económicas, sociales y culturales de los trabajadores en comparación con los empresarios, procurando que la igualdad entre las partes del contrato de trabajo sea una realidad y la declaración de la voluntad de las mismas sirva para los fines de la equidad y el derecho.

Para el siglo XX con el inicio de las dos Guerras Mundiales, fue tan visible la evolución del derecho del Trabajo. La primera de ellas trajo como consecuencia la expedición de los siguientes cuatro documentos que establecieron derechos a favor de la clase obrera: el 5 de febrero de 1917 se promulga la Constitución mexicana la cual contiene todo un título que finca derechos a favor de la clase asalariada; en 1918, como resultado de la revolución de octubre, la antigua U.R.S.S. expide para el mundo la primera Constitución de naturaleza comunista, el 11 de agosto de 1919 se proclama la Constitución alemana de Weimar, que establece garantías de carácter social en beneficio de todos aquellos que prestan servicios personales; y el 28 de junio de 1919, en el Tratado de Versalles, que pone fin a la Primera Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo.³

³ DELGADO Moya, Rubén, *Derecho Social del Presente*, México, Porrúa, 1977, p. 28.

Lo más destacable de la Segunda Guerra Mundial fue el nacimiento por un lado, de la Carta de las Naciones Unidas la cual pretende que el trabajo no sea de unos cuantos privilegiados, sino que éste sea practicado por todos sin importar genero, raza o condición social; y por otro lado el destacable documento por medio del cual surge la Declaración Universal de los Derechos Humanos que se encuentra plasmada en la carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de la cual cabe resaltar la preocupación de los assembleístas y del mundo en general por ofrecer condiciones dignas de trabajo, que éste sea el que convenga a los intereses del obrero y no una imposición por un tercero, y al mismo tiempo tiene derecho a ser auxiliado en caso de desempleo.⁴

Durante las diferentes etapas por las que ha pasado el derecho del trabajo, vemos un proceso evolutivo lento y doloroso para todos los trabajadores de esas épocas, puesto que fueron víctimas de injusticias tan denigrantes para el ser humano, pero a raíz de los esfuerzos, tanto de obreros como de pensadores filosóficos, los sacrificios de ambos han obtenido resultados fructíferos, puesto que en la actualidad las condiciones de trabajo se encuentran reguladas tanto en Constituciones como en diversas leyes nacionales e internacionales, las cuales proclaman la justicia, la igualdad, la equidad y el trato digno y decorosos para todos aquellos obreros que pretenden obtener un nivel de vida superior, y que en la actualidad hasta se han creado autoridades especializadas en la materia para regular y proteger los derechos mínimos de aquellos, lo anterior no significa que dicha materia sea perfecta y subsane todos los abusos de la antigüedad, en virtud de que todavía existe divergencia entre lo establecidos en las Leyes y lo aplicado en la practica, puesto que intervienen diferentes factores como son los niveles educativos, sociales, culturales y económicos entre el trabajador y el patrón y solo con la conciencia de este último podemos llegar a un Estado de derecho justo y equitativo.

⁴ GARRIDO Ramón, Alena, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Oxford, 1999, pp.5 y 6.

Con lo anterior hemos tratado de dar una breve introducción del camino tan laborioso de que ha sido víctima el derecho del trabajo en Europa; pero ahora toca exponer que ha pasado en México, iniciando por la Colonia, en esta etapa surgieron las Leyes de Indias "... cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel La Católica, estuvieron destinadas a proteger al indios de América y del Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos."⁵ Estas contenían diversas disposiciones, que se encontraban adelantados a su época y que en la actualidad se encuentran contenidos en el derecho del trabajo, siendo las más relevantes y relacionadas con nuestro tema: aseguraban que los indios percibieran su salario, la jornada de trabajo, salario mínimo. Con posterioridad dichas Leyes desaparecieron, toda vez que no eran llevadas a la práctica. Cabe destacar que en virtud de la influencia del derecho civil en la normatividad de la relación de laboral en España, en la Colonia el trabajo desempeñado por el indígena era arrendado al conquistador.

La época independiente continuaba siendo regulada por los ordenamientos de la Colonia, es decir las Leyes de Indias, y muy a pesar de que el problema de los asalariados era latente, nada favorable se realizó por ellos en el aspecto normativo, no obstante, de que se trató de reglamentar en aquella época los derechos de los mismos, en lugar de que obtuvieran un beneficio los perjudicaban, en virtud de que algunos preceptos de las nuevas legislaciones otorgaban inferiores derechos que en la Colonia, lo único rescatabable de esta etapa, tal y como lo señala el maestro Bermúdez Cisneros que "en el congreso de 1857 también aparece el problema del trabajo; sólo se garantizó el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, y el de libertad de asociación",⁶ por lo que la regulación del derecho del trabajo en México en esta época queda pendiente en virtud de que el pueblo se enfocó en otros problemas sociales como era la revolución.

⁵ DELACUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit, p.38.

⁶ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, México, Oxford, 2000, p. 87.

Los movimientos sociales de 1906, la Huelga de Cananea y de Puebla en la industria textil, dan la pauta para el surgimiento de la revolución de 1910 y un sin fin de leyes que encaminaban a que el pueblo mexicano se iniciara la insurrección, para ilustrar lo anteriormente señalado mencionaremos el caso de Ricardo Flores Magón que al analizar las condiciones decadentes en que encontraba nuestro país en esos días, especialmente el de los campesinos y obreros, publicó un manifiesto expresando las inconformidades del partido liberal al que pertenecía, en donde propuso reformas de fondo a los programas agrarios y del trabajo, como son: fijación de salarios mínimos; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos,⁷ con lo anterior, se traza un paso importante para la creación del nuevo proyecto de la Constitución dado que los preceptos antes señalados fueron tomados en consideración para incluirlos en la nueva Constitución del 5 de febrero de 1917, y en especial la inclusión del artículo 123 que es todo un capítulo dedicado al derecho del trabajo el cual protege los derechos fundamentales de los obreros en México.

Podemos finalizar diciendo que en México al igual que en Europa para llegar a mencionar la existencia del derecho del trabajo como tal, se tuvo que pasar por un gran proceso social, económico y político, y que gracias a las ideas de justicia, igualdad y equidad de un sin fin de legisladores, la Constitución del 5 de febrero de 1917 fue la primera del mundo en incluir garantías sociales para los trabajadores, no obstante lo anterior, aun en nuestros días existan desigualdades en el campo laboral, por lo que es necesario hacer un llamado a las autoridades para que en realidad abran los ojos y observen de cerca las necesidades primordiales de los asalariados y recuerden ¿para qué? y ¿por quién? fue plasmado el artículo 123 en la Constitución mexicana.

Con lo anterior se ilustra el proceso evolutivo de que ha sido parte el derecho del trabajo, todo ello ha servido para que los tratadistas actuales tengan una visión

⁷ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, México, Porrúa, 1988, Segunda edición, p. 59.

amplia y así dar un concepto que se apegue a la realidad histórica del derecho del trabajo.

Y al respecto señalaremos diferentes concepciones de los estudiosos de la materia; específicamente señalaremos que el Maestro Bailón Valdovinos: advierte “es la rama del derecho social que estudia las normas que rigen las relaciones de trabajadores y patrones como factores de la producción,”⁸ por lo que hace a este concepto, consideramos que dicho estudioso, solo se aboca al ámbito económico de la relación, y no personaliza a sus integrantes, es decir, no considera el lado humano del trabajador, como persona digna de derechos y obligaciones.

El doctor Trueba Urbina lo define como “el conjunto de normas, principios 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”,⁹ lo antes señalado por el maestro encierra una concepción más amplia del campo de estudio del derecho laboral, ya que incluye a las instituciones jurídicas las cuales se encargan de tutelar y resguardar los derechos mínimos que tienen los trabajadores, ya que sin éstas sería difícil que los empresarios cumplieran lo establecido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

1.2. Relación Laboral

Antes de abordar algún concepto de relación laboral, es importante señalar algunos de los antecedentes que sirvieron de base para que tratar de reivindicar su naturaleza jurídica dentro del derecho del trabajo y no en el derecho civil, para lo cual el maestro Mario de la Cueva señala con gran determinación que existieron dos ideas para

⁸ BAILÓN Valdovinos, Rosalió, *Derecho Laboral*, México, Mundo Jurídico, 1991, p. 9.

⁹ TRUEBA Urbina, Alberto, *Derecho Social Mexicano*, México, Porrúa, 1978, p. 345.

forjar el concepto de relación laboral la primera de ellas fue el pensamiento de Georges Scelle “se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal pero no se puede alquilar un trabajador por que se opone a la dignidad humana, y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, por que no se le puede separar de la persona física.”¹⁰ La segunda, fue el pensamiento de Erich Molitor el cual señala que “es preciso distinguir el contrato de la relación laboral, el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo, el contrato vive dentro del derecho civil y la relación laboral es el principio y la finalidad del nuevo derecho.”¹¹ Que de las ideas de dichos juristas se desprende el antecedente de la relación laboral, en virtud del gran interés en desligar completamente a la relación laboral del derecho civil, pues para los autores citados anteriormente, el hombre no era tratado como tal si no como una mercancía, lo cual degradaba su condición humana.

Los antecedentes en México no son la excepción, en virtud de la colonización realizada por un Estado europeo, la herencia, en cuestión normativa de la relación de trabajo, no sufrió modificación alguna, ya que los legisladores consideraban que el trabajo era una cosa en comercio, la cual debería de ser regulada por el derecho civil, en virtud de que los civilistas no reconocían la individualidad del derecho del trabajo.

Las legislaciones anteriores aun no definían una postura adecuada para situar a la relación laboral, es decir, en el derecho del trabajo o en el civil, pues por un lado ésta se encontraba en la Ley Federal del Trabajo lo cual supone un ámbito diferente al ordenamiento civil mismo que utilizaban supletoriamente, esto es así en virtud de que al pretender su regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ésta era considerada como un contrato, pues tan sólo basta remitirnos al artículo 17 que señalaba “que

¹⁰ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit., p. 183.

¹¹ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit., p. 184

contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”¹², en tanto que el artículo 33 contenía “El contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la Ley,”¹³ de lo anterior se desprende que aún y cuando dicha Ley pretendía proteger al trabajador, restringía la voluntad de las partes, en especial la del trabajador, al sujetar el consentimiento a lo establecido en los preceptos legales; y cabe señalar que dicha Ley también pretendía en su defecto sujetarse supletoriamente a lo establecido en el Código Civil, por lo que en este tiempo todavía no podía desligarse la relación laboral totalmente del derecho civil.

Por lo que respecta a la Ley Federal de 1970, cambio radicalmente el sentido de la relación laboral, puesto que en su exposición de motivos dedujo que: *la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en éste la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dé origen.*

La Ley Federal del Trabajo de 1970 rompe con la idea del contractualismo, reconociendo que la relación de trabajo encierra la protección al ser humano, es decir el trabajo no puede ser considerado una cosa que se da en arrendamiento. Por lo que podemos concluir que lo señalado por el maestro De la Cueva es lo más acertado, en virtud de que el derecho civil regula obligaciones y contratos en tanto que el derecho del trabajo acoge al trabajo mismo que es aportado por el ser humano protegiendo su salud y su vida y al mismo tiempo otorga la posibilidad de obtener una existencia decorosa, y que a la letra dice: “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea

¹² BRICEÑO Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Harla, 1985, p. 112.

¹³ *Ibidem*, p. 112.

entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de Declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus Normas Supletorias.”¹⁴De la anterior definición se desprende que ya no es parte fundamental para la creación de la relación laboral el contrato, pues se considera que basta con que exista la prestación del trabajo personal subordinado sin importar el acto que lo origino.

Para que nazca la relación de trabajo debe de existir la prestación de un trabajo personal subordinado, el pago de un salario y un acuerdo de voluntades, dado que resulta ilógico pensar que haya una obligación de trabajo sin tomar en cuenta el libre albedrío del trabajador, pues para el derecho del trabajo es primordial resguardar la vida del ser humano, no siendo así lo que tutela el derecho civil que son las obligaciones y los contratos.

Para que surja la relación laboral no es necesario que previamente exista el contrato, puesto que ésta se nace con la prestación del servicio personal subordinado y con el consentimiento de las partes, pero un contrato no puede existir sin la voluntad de las partes. Cabe destacar que las relaciones laborales están expuestas a circunstancias que afectan su continuidad, como son la conducta de alguna de las partes, un caso fortuito. Dichas circunstancias o causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón son: la enfermedad contagiosa, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo, la prisión preventiva seguida por sentencia absolutoria, si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiera dejado de percibir aquél, el arresto del trabajador, alistarse y servir a la guardia nacional, la designación de

¹⁴ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit. p.187.

los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades de la Empresa y la falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las causas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón son: engañar al trabajador al patrón con documentación falsa o con referencias que atribuyan al primero capacidad, aptitud o facultad de la que carezca; incurrir el trabajador en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos injurias, malos tratamientos contra el patrón sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa, durante sus labores, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; ocasionar intencionalmente al trabajador perjuicios materiales en edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas durante el desempeño de sus labores, cometer el trabajador actos inmorales dentro del lugar de trabajo; revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada; desobedecer el trabajador al patrón o a sus directivos sin causa justificada; negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

Las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador son: engañar al patrón o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo respecto de las condiciones del mismo; incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

amenazas, injurias, malos tratamientos contra el trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere lo mencionado con anterioridad si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; reducir el salario al trabajador; no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, sufrir perjuicios maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo; la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan; comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

Las causas de terminación de la relación laboral son: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36 y 37 de la Ley de la materia, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajador.

Existe una excepción por así decirlo de la existencia de la voluntad de las partes en la relación laboral, la primera surge en la contratación colectiva, en donde para ingresar a una empresa se realizan ofertas públicas y quien entrevista a los aspirantes son empleados subalternos quienes realizan la selección del personal, mientras que el patrón se despersonaliza de dicha situación, desconociendo que trabajadores ingresarán a su empresa; y por otro lado tenemos a la cláusula de exclusión de ingreso, en donde la principal decisión la tienen los sindicatos y el patrón no tiene otra opción más que aceptar al trabajador de nuevo ingreso.

En consecuencia, la relación de trabajo y el contrato son figuras que no se encuentren en pugna, pues éstas se complementan, en virtud de que la primera “es un acuerdo de voluntades para crear derechos y obligaciones las cuales derivan de la relación de trabajo”¹⁵ y lo único que hace el contrato es regular la misma. Dentro de la relación de trabajo existe un elemento que es indispensable para que ésta nazca, esto es la subordinación, ya que el trabajador se compromete a cumplir con ciertas obligaciones laborales impuestas por el patrón, es decir, se somete a lo exigido por éste último para la realización de todas y cada una de las actividades por las cuales fue incorporado a la empresa.

Al iniciarse la relación de trabajo, surgen obligaciones y derechos de las partes, para el trabajador las obligaciones recaen en el compromiso de poner a disposición del patrón toda su capacidad para realizar las actividades que le fueron encomendadas y su derecho es percibir una remuneración, y las obligaciones del patrón básicamente son las de retribuir esas actividades con el pago de un salario, además de que ambos se comprometen a obrar de buena fe.

En consecuencia podemos destacar que gracias a la ardua labor de los doctrinarios y a las luchas de clases sociales, particularmente en nuestro país, el derecho laboral se independizó del derecho civil lo cual permitió obtener mayores beneficios para el trabajador, dado que el principio fundamental del derecho laboral es proteger los intereses del obrero dada su condición cultural, económica y social, por lo que la relación laboral dejó de ser considerada como un contrato mediante el cual puede ser arrendado el trabajo, aceptándola como una *actitud de entrega de la voluntad esforzada del trabajador en beneficio del patrón, a cambio de una retribución que le permita vivir dignamente*.

¹⁵ KAYE: Dionisio J., *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*, México, Themis, 1995, Segunda Edición, p. 35.

Nuestra legislación considera que no es necesario que exista previamente un contrato para que surja la relación de trabajo, sino que es suficiente que exista la entrega subordinada de la actividad laboral mediante el pago de un salario; corroborando lo anterior el hecho de que dicho ordenamiento sustituye la palabra contrato utilizada en la legislación laboral de 1931, por un documento en el cual se estipulan las condiciones de la prestación de servicios. Para corroborar lo anterior existe un gran número de relaciones laborales que se dan de facto, no siendo motivo éste para aseverar que no existe relación obrero patronal.

Una vez conociendo el concepto de la relación laboral, es importante señalar brevemente que es el contrato de trabajo; el maestro Bermúdez Cisneros retoma la definición de Pozzo, señalando que contrato es “es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia de otra, mediante el pago de una remuneración”,¹⁶ al mismo tiempo señalaremos que los elementos más importantes de dicho contrato son los sujetos, el objeto y la subordinación; de los cuales en este momento sólo analizaremos los dos últimos, esto en virtud de que de los sujetos abundaremos con posterioridad en un punto especial.

Podemos señalar que el objeto es la materialización de la actividad ya sea física o mental, mejor conocida como trabajo, éste encierra un punto destacable debe de ser lícito y al mismo tiempo remunerable, ya que el salario es el punto medular de todo trabajo. Una de las características primordiales de la subordinación es que el trabajador se obliga a cumplir determinadas ordenes que el patrón le impone en el ámbito laboral, por ello podemos decir que si no existiera la subordinación no podríamos hablar de una relación de trabajo puesto que ésta es necesaria para que exista un equilibrio entre ambas partes.

¹⁶ BERMÚDEZ Cisneros, Miguel, Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 101.

Nuestra Ley señala en su artículo 20 párrafo segundo que: *contrato individual es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario*; lo anterior se desprende que no es imprescindible la existencia de un contrato para que surja la relación de trabajo, como ya se ha mencionado anteriormente, simplemente basta con la presunción de que un individuo presta un servicio personal y otro que lo recibe; para el caso de que exista un contrato las condiciones deben de constar por escrito en él como son: nombre, nacionalidad, estado civil, domicilio del trabajador y del patrón, si la prestación del servicio es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado, el servicio o los servicios que deban prestarse, el lugar o los lugares donde deban prestarse los servicios, la duración de la jornada, la forma y el monto del salario, la indicación de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, días de descanso, vacaciones, y las demás que convengan al trabajador y al patrón, la falta de ésta formalidad, será imputable al patrón, tal y como lo señalan los artículos 21, 24, 25 y 26 de la citada ley.

1.3 Sujetos de la Relación de Trabajo

Dentro de la relación laboral existen dos figuras jurídicas primordiales, mismas que son titulares de derechos y obligaciones relacionados al ámbito laboral, y que son:

1.3.1 Trabajador

La concepción de trabajador hay que observarla desde dos puntos de vista la doctrinal y la legal, en la primera de ellas el maestro Briceño Ruiz, señala que trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado”,¹⁷ concepto que es casi similar al de nuestra ley, la única diferencia que

¹⁷ BRICEÑO Ruiz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Op. Cit. p.138

existe entre ambos, es que el concepto que cita dicho autor, menciona en lugar de **un trabajo, un servicio**, para lo cual sentimos no hay mayor discordancia, en virtud de que el concepto de trabajo lleva implícito el acto de servir, y al respecto cabe citar el concepto de la segunda palabra en cuestión, por lo que el diccionario Larousse lo define como: **Trabajar para alguien**, por lo tanto consideramos que lo señalado por la Ley Federal del Trabajo es lo más acertado y apegado a la realidad, puesto que en su artículo 8° señala: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado; de lo anterior podemos concluir que: no podrán ser parte como trabajador en una relación de laboral las personas morales o jurídicas; que el obrero siempre va a prestar sus servicios personales a otro sujeto ya sea físico o moral, mismos que se van a realizar bajo las ordenes del patrón en todo lo concerniente al ámbito laboral.

1.3.2. Patrón

La definición del maestro Néstor de Buen es la siguiente: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”,¹⁸ lo más destacable de la anterior definición es que menciona lo referente a la retribución, situación que omite señalar nuestra Ley, misma que en su artículo 10 refiere: Patrón es toda persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; por lo que al no implicar al salario como elemento indispensable, en el concepto de patrón, no ofrece ningún sustento jurídico, y en un doble sentido se entiende que permite que el pago del sueldo sea al arbitrio del patrón, siendo que éste al ser una obligación, la ley debe de expresarlo así en dicho precepto.

¹⁸ DEBUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2001, Tomo Primero, p. 503.

1.4. Salario

En este punto solo abordaremos brevemente el concepto de salario en virtud de que posteriormente se abundará en este tema; como ya se ha señalado, dentro de la relación laboral existen tanto obligaciones para el trabajador como para el patrón y una de las obligaciones inminentes de éste es el salario, para lo cual es autor Olvera Quintero señala: “que es el conjunto de retribuciones que el trabajador reciba por virtud de estar subordinado al patrón”¹⁹, de la anterior definición se desprende que dicho autor considera pertinente señalar la subordinación, en virtud de que esta es una de las obligaciones que tiene el trabajador para con el patrón, y gracias a ella se consagra una armonía en la relación laboral; aparte de que también señala un conjunto de retribuciones como por ejemplo gratificaciones, primas, etc.; nuestra Ley en su artículo 82 señala “salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, a diferencia de la anterior definición ésta no incluye el conjunto de retribuciones ni la subordinación, elementos que consideramos importantes para el concepto de salario.

1.4.1 Salario Mínimo General

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo define al salario mínimo como: *la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo...deberá de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.* Circunstancia que en la práctica no es materializada, en virtud de que las cantidades que son fijadas como salario mínimos no se adecua a las necesidades del trabajador y su familia.

¹⁹ OLVERA Quintero, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 2001, p. 191.

En tanto que el artículo 91 señala que *los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas...*, la anterior definición concuerda con el espíritu proteccionista de nuestra Carta Magna, pero en la realidad dichos salarios no son suficientes para cubrir las necesidades primordiales que requiere un jefe de familia, consideraciones que se abundarán en punto posterior.

1.4.2. Salario Mínimo Profesional.

El artículo 91 también establece lo referente al salario mínimo profesional, para lo cual señala: *... o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios, o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográfica;* la diferencia es que éstos deben de ser superiores a los generales en virtud de requerir una mayor capacitación y destreza en la actividad especial a realizar.

1.4.3 Unificación.

Primeramente hay que dar un concepto apropiado de unificar, y para esto el Diccionario enciclopédico Larousse, señala que unificar es: "Poner juntas varias cosas o las distintas partes de una cosa creando un todo homogéneo."²⁰ Del análisis de la segunda parte de éste concepto, se desprende la siguiente cuestión: ¿por qué dividir el salario? El salario representa un todo, y por ser satisfactor de las necesidades básicas del trabajador y su familia no debe de estar expuesto a dicha división, ya que la misma acarrea desigualdades y violaciones a la Constitución. Aunado a que el salario mínimo que se percibe en el área geográfica A es exiguo, y que supuestamente es la que tiene una percepción más elevada, al mismo tiempo que el poder adquisitivo de los trabajadores que lo perciben es decadente, enjuiciemos lo que sucede con los obreros de

²⁰ Diccionario de la Lengua Española, México, Larousse, 1999, Quinta Ed., p.667.

las áreas B y C, lo que se pretende con esta propuesta de unificación es obtener un salario mínimo general único para toda la República, pues se considera, que no tiene razón de ser dicha división cuando en realidad el costo de la vida es igual, en el Distrito Federal, en Chihuahua o en Quintana Roo, en virtud de ello, lo que se pretende es que el trabajador obtenga un salario acorde a sus necesidades y que verdaderamente tenga un poder adquisitivo real en virtud de las circunstancias económicas actuales.

“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.”

José María Morelos y Pavón.

C A P I T U L O 2

ANTECEDENTES DEL SALARIO

ANTECEDENTES DEL SALARIO

2.1 Época Precolonial

Al abordar este tema, nos introducimos en el proceso evolutivo del salario, desde sus orígenes hasta nuestros días, no obstante que de esta época existen pocos antecedentes del sistema económico que prevalecía en nuestro país, en cuanto al salario se refiere, hemos recurrido a lo estudiado por diversos autores en esta materia. Nuestro estudio se fija en primer término en los Aztecas, los cuales, como sucede en todas las culturas del mundo, se dividían en clases sociales, la primera se integra por sacerdotes, guerreros y comerciantes; los cuales eran los que organizaban, designaban y ordenaban las actividades a realizarse, además de que eran los poseedores de la riqueza.

La segunda clase era la desheredada a la que pertenecían los macehuales que eran el común del pueblo, integrada por agricultores, artesanos y esclavos, practicaban libremente los diferentes oficios existentes en aquella época, éstos mismos se dedicaban a realizar las obras comunes del pueblo o construir casas a los señores de la clase acomodada, actividades que les eran retribuidas.

Entre los macehuales también prevalecían los siervos, estos eran los que no alcanzaban tierras en los repartos de las conquistadas o que eran trabajadores del campo y cultivaban las de aquellos que las obtenían, obligándose a pagar renta.

Cabe destacar que en esta etapa también se dio la figura del esclavo, esta calidad se debió a diferentes circunstancias entre ellas a las guerras, como acto de voluntad y de pobreza; pero a diferencia de otras culturas estos eran tratados con

humanidad, su deber para con el amo era trabajar bajo sus ordenes sin que pudiera obtener una remuneración.²¹

Lo que se observa de esta etapa es que a pesar de su estructura social, política y religiosa se desconoce a ciencia cierta lo sucedido en el ámbito laboral, pues lo único que se desprende es que cada persona obtenía la satisfacción de sus necesidades mediante el trabajo propio y libre, en ocasiones prestaban sus servicios mediante arreglo y por el servicio desempeñado a otra persona, el mismo le era retribuido en especie.

2.2 Época Colonial

A la llegada de los conquistadores la estructura política, social, religiosa y económica que tenían establecidos los indígenas, fue devastada, dada la imposición de las nuevas ideas en todos los ámbitos; en esta etapa la forma más usada para reclutar a los indígenas fue la encomienda, siendo "... un sistema por el cual los colonizadores españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos se le encomendaran y protegerlos, a cambio de tributos y servicios de éstos últimos en las tierras y minas propiedad de aquellos."²² La importancia de señalar a ésta, es por que fue el sistema laboral que se estableció en esa época, misma que sirvió para esclavizar y abusar de todos los nativos, en virtud de que los únicos objetivos de los colonizadores eran institucionalizar el uso de la fuerza para disminuir la capacidad de decisión de los indígenas, omitiendo realizar una retribución por dichos servicios, sino que por el contrario estaban obligados a pagar tributo por la supuesta protección que recibían de los españoles y al mismo tiempo se enriquecían con el trabajo de los primeros.

²¹ CASTORENA, José de Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, México, 1984, p. 27 y 28.

²² CUE Canovas, Agustín, *Historia Social y Económica de México*, México, Trillas, 1980, p. 60

Poco a poco la encomienda fue desapareciendo pero no por que la consideraran un sistema de explotación de los indígenas sino por que dados los excesos con que se conducían los españoles la mano de obra de los primeros fue escaseando, por lo que crearon otra forma de adscribir la mano de obra indígena y fue la *Repartición*.

Este sistema no fue otra cosa, sino la forma en que continuaron recaudando riqueza los españoles a costa de la explotación de que eran victimas los indígenas, entendienddo por el mismo, "... la facultad que tenían los alcaldes mayores, de sacar de los pueblos de indios, la gente necesaria para el trabajo de las minas y cultivo de los campos, durante una semana. Los indios de repartimiento eran conducidos a lugares muy distantes de sus pueblos sin consideraciones de ninguna clase, en largas y durísimas jornadas de trabajo de dos y tres semanas para prestar el servicio por el que se les cubría un reducido salario."²³ No obstante lo anterior tanto la encomienda como el repartimiento fueron perdiendo fuerza hasta llegar la primera a ser un procedimiento de recaudación del tributo.

Durante esta etapa surgieron diversas legislaciones españolas con el fin de proteger a los indígenas, no obstante que el espíritu de ellas realmente era proteccionista la realidad era todo lo contrario, algunas de sus disposiciones más importantes para nuestro estudio son las que señala el maestro De Buen: "a) la idea de la reducción de las horas de trabajo; b) la jornada de trabajo de ocho horas expresamente determinada en la Ley; d) el pago del séptimo día, y las más destacables e) la protección al salario de los trabajadores, y en especial con respecto, al pago en efectivo, al pago oportuno, y al pago íntegro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños y fraudes; e) la tendencia a fijar el salario."²⁴ Disposiciones que como ya sabemos no fueron cumplidas por lo que perdieron su continuidad.

²³ Ibidem, p. 64

²⁴ DEBUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Op. Cit p. 266 y 267.

Se considera importante introducir las anteriores figuras, en virtud de que a principios de la colonia los indígenas no fueron otra cosa más que esclavos de los colonizadores, por lo tanto para el tema de nuestro estudio los salarios no existieron en dicha etapa, sino que por el contrario todavía de que el indígena como oriundo del lugar perdió todos sus derechos de posesión sobre la tierra misma que fue adjudicada por y para los españoles, y obligándolos a pagar tributo por permitirles trabajar para enriquecerlos.

Para entender un poco más sobre la vida económica y en especial de los salarios que se percibían en los más de tres siglos que duro la colonia, hay que indicar que durante esta época, las actividades más importantes económicamente fue la agricultura, la minería, el obraje textil y la producción de azúcar; una vez desaparecidos las figuras de la encomienda y el repartimiento, se dio origen a la contratación libre y remunerada por lo que a principios del siglo XVII el peonaje por deudas fue adquiriendo mayor importancia para los españoles; ya que este suponía una forma esclavizar nuevamente a los trabajadores en las diferentes ocupaciones; por lo que consideramos pertinente hacer una pequeña división e introducción de éstas actividades, resaltando lo más importante para nuestro estudio que son los salarios:

La Agricultura.- En las haciendas la forma más común de aproximarse de trabajadores fue la de ofrecer salarios altos, adelantos en dinero ropa y mercancías esto solo en zonas alejadas y con escasa población, ya que para los lugares en donde había más personas solo ofrecían un salario regular; una vez teniendo a su disposición la mano de obra, empezaban el procedimiento de endeudarlos para así poderlos retener en la hacienda, aclarando que el salario pactado no era pagado en dinero sino que parte supuestamente en efectivo y parte en especie; por lo que al final de las cuentas que realizaba el hacendado sucedían dos situaciones, primera; el trabajador en virtud de los

prestamos que solicitaba, las compras realizadas en las tiendas de la hacienda, el tributo realizado a la Real Hacienda, resultaba con deudas a favor de la hacienda; o en otro supuesto la misma le debía tanto dinero, que éste prefería continuar trabajando que concluir sus servicios, ya que al realizarlo perdería una gran cantidad de dinero.

Minería.- Aquí se utilizaban las mismas técnicas para atraer a los trabajadores con la diferencia de que los salarios eran mucho más altos que los percibidos en la agricultura, por lo que respecta a la forma de pago al igual que en la actividad agrícola se utilizaba el endeudamiento y el crédito, pero lo más importante era que los propietarios de las minas otorgaban un porcentaje del metal extraído.

Obraje Textil.- Cabe señalar que el obraje era la manufactura de artículos de lana y algodón con técnicas españolas en talleres urbanos de la Nueva España; tanto la forma de atraer como la forma de pagar de los salarios era similar a las anteriores; es decir por el adelanto, el crédito y las deudas. Al mismo tiempo se hace notar que dentro de esta industria surgen los gremios tanto de productos artesanales como tejidos finos.

Por lo tanto podemos señalar que durante todo el tiempo que duro la etapa de la Colonia el pago real de los salarios en efectivo para los trabajadores agrícolas, mineros y obraje textil no existía, sino que recibía un adelanto, un crédito en donde se abonaban todos los prestamos que éste solicitaba al propietario, o la retención de los mismos, y una mínima cantidad era entregada en efectivo y la mayoría era cubierta en especie, por lo que la explotación de que eran víctimas los trabajadores por parte de los propietarios tanto de haciendas, minas y obrajes continuaba en pleno apogeo.

2.3 Épocas de la Independencia y Revolución

El estudio de estas etapas es de suma importancia, en virtud de que estos sucesos dieron la pauta para que en primer término se haya logrado la independencia y una vez obtenida se originara todo un proceso para poder legislar acorde a la realidad de ese tiempo, por lo que abordaremos la problemática que tuvieron los legisladores para unificar sus criterios y tratar de establecer leyes proteccionistas y justas para todos los trabajadores, no importando la actividad a la que se dedicaran; lo anterior no fue nada fácil, prueba de ello es que para poder lograr que las necesidades de un pueblo conquistado y explotado, fueran plasmadas en una legislación pasó más de un siglo.

Con anterioridad hemos señalado las condiciones bajo las cuales vivían o mejor dicho sobrevivían los trabajadores mexicanos durante la época de la Colonia, luego un momento en que la explotación y la miseria sobrepasó el límite de su paciencia y deciden romper con el yugo bajo el cual servían a los colonizadores proclamando así su independencia; es importante mencionar que los principales actores e iniciadores de este movimiento fueron el cura Don Miguel Hidalgo quien el 19 de octubre de 1810 decreta la abolición de la esclavitud, y con ello origina la posibilidad de que los esclavos o supuestos trabajadores sean personas dignas de derechos o al menos de que sean tratados como seres humanos y al mismo tiempo librarse de la pesada carga que significaba para ellos el pago exagerado de tributos; el otro es José María Morelos y Pavón quien a la muerte del primero continuó con la lucha, la obra más destacable de él fue los Sentimientos de la Nación en donde plasmó las necesidades y carencias del pueblo mexicano, además de que proponía la forma más adecuada de legislar: leyes justas y equitativas que en verdad protegieran a los trabajadores y al mismo tiempo toca el tema respecto a los salarios tal y como se desprende de su punto número 12 de la anterior obra citada.

A pesar de lo anterior, una vez lograda dicha independencia, no se formuló ordenamiento alguno que se encargara de legislar leyes a favor de los trabajadores, por lo tanto se siguió aplicando los ordenamientos de la Colonia como las Leyes de Indias, pues todos estaban más interesados en obtener su libertad que en la preocupación de regular sus nuevas condiciones de trabajo, y por lo que respecta a los legisladores se abocaban a tratar de estructurar el nuevo gobierno, por lo tanto los trabajadores resintieron en gran medida la crisis social, económica y política, consecuencia de este conflicto.

Es importante señalar que una vez consumada la independencia el 27 de septiembre de 1821, empezaron a surgir ordenamientos que pretendían regular el trabajo y al mismo tiempo el salario, pero poco se logró al respecto; como ya hemos citado con anterioridad, específicamente en el capítulo primero referente al Derecho del Trabajo en México, lo más destacable en esta época fue que en la Constitución de 1857 se mencionaba: "... la declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4° y 5° que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento,"²⁵ preceptos que no fueron llevados a la práctica en virtud de los cánones de individualismo y liberalismo que se encontraban en pleno apogeo en ese tiempo.

En 1865 el emperador Maximiliano de Habsburgo, expide la Ley del trabajo del Imperio, que entre las disposiciones más importantes para nuestro estudio señala que el pago de los salarios debe de ser en efectivo, por lo tanto resultó ser un personaje defensor de los campesinos y trabajadores.²⁶ Sus ideas proteccionistas de la clase débil no fueron llevadas a la práctica, toda vez que su periodo de gobierno fue exiguo.

²⁵ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. Cit. p. 57

²⁶ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit. p. 41

No obstante que al lograr México su independencia y las tantas leyes que surgieron con posterioridad y que trataban con su regulación proteger a los campesinos y trabajadores poco se logró al respecto, y durante este periodo los políticos no lograban unificar criterios y dar soluciones al pueblo mexicano para lograr un verdadero estado de derecho, justicia e igualdad, por lo que el pueblo en general, continuó con los mismos problemas.

Es importante señalar que durante esta etapa de independencia uno de los principales actores y opresores de los trabajadores y campesinos fue el presidente Porfirio Díaz, pues durante su largo periodo de gobierno, de 1884 a 1910, no hizo más que reprimir y explotar al pueblo de México, y otra vez fue necesaria la intervención de los personajes ya conocidos por nuestra historia para iniciar la insurrección y al mismo tiempo dar esperanzas de justicia y libertad para todo el pueblo mexicano.

Y toda vez que continuaba la misma situación, es decir los campesinos seguían labrando las tierras que se encontraban en manos de unos cuantos privilegiados y los obreros con sus exiguos salarios, los abusos excesivos por parte de los empresarios, era tan decadente su situación tanto económica como social de todos ellos, y las injusticias estaban a la orden del día, que dichas circunstancias originaron los dos grandes movimientos sociales que darían pie a la Revolución de 1910, siendo que “el año de mil novecientos seis fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos... En el mes de noviembre se iniciaron escaramuzas en la industria textil: los empresarios de Puebla impusieron un *reglamento de fábrica* que destruía la libertad y la dignidad de los hombres, los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios convencieron a todos los dueños de las fábricas para que

decretaran un paro general... acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto... la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.²⁷ Con estos movimientos no se obtuvo ningún beneficio a favor de los trabajadores que eran explotados de manera irracional por los dueños del capital, ya que por el contrario la intervención del gobierno porfirista fue a favor de los empresarios, situación que, como ya se indicó sirvió de base para iniciar la Revolución mexicana de 1910.

Un antecedente importante y no obstante que ya fue citado con anterioridad en el capítulo primero, pero que por su importancia lo repetimos, ya que fue, desde nuestro punto de vista, el primero que marca un gran paso en cuanto a la regulación de los salarios en México en la nueva etapa que estaba viviendo, en virtud de que estos puntos son tomados en consideración para incluirlos en la Constitución de 1917 y son los que publicó en un manifiesto el presidente del partido liberal de ese entonces, Ricardo Flores Magón en donde propuso reformas de fondo a los programas agrarios y del trabajo, siendo los más importante para nuestra investigación la fijación de salarios mínimos; pago del salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos, entre otros.

No fue sino hasta 1910 fecha en que inicia la Revolución Mexicana derrocando al gobierno *porfirista*, y quedando como presidente en 1911 el que encabezaba dicho movimiento Don Francisco I. Madero, quien fue asesinado por Victoriano Huerta usurpando la presidencia, lo que provocó que Don Venustiano Carranza gobernador entonces de Coahuila, negara la legitimidad de dicho acto y surgiendo así el ejército constitucionalista, logrando que Huerta abandonara el poder el 5 de julio de 1914.²⁸ A partir de ese momento empieza a evolucionar la forma de legislar

²⁷ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit. p. 42.

²⁸ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. Cit. p. 61.

en todos los estados y los legisladores toman conciencia de los derechos mínimos tanto de campesinos como de trabajadores y en diferentes lugares surgen diversas leyes como por ejemplo: “ en el estado de Veracruz se expidió la Ley Cándido Aguilar, en ella se establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salarios mínimos, además de que se aceptaba la teoría del riesgo profesional. En San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1914, se decretó la fijación de los salarios mínimos. Yucatán fue otro de los estados sobresalientes como pionero del derecho de trabajo en México. El general Salvador Alvarado expidió una interesante Ley del Trabajo para esa entidad. Dicha ley, importante para su época (1915), fue en parte antecedente del Art. 123 constitucional. Este cuerpo jurídico se considera el más completo que existía desde la redacción constitucional, ya que abordó con solvencia lo relativo a las jornadas de trabajo, los descansos y días festivos, el salario, el trabajo de la mujer y las protecciones laborales del menor, además de crear la Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales.”²⁹ Todo lo anterior dio origen a que surgiera la nueva constitución de 1917 y en ella se plasma la declaración de derechos sociales, surgiendo una nueva etapa de regulación real a favor de campesinos y trabajadores.

De lo antes indicado, se concluye que, no obstante el duro camino y todos los graves problemas a los que se enfrentó el pueblo mexicano desde que se proclamó la independencia, obtuvieron uno de los mejores frutos, lograr conciencia en los legisladores para que realmente observaran la problemática real de sus carencias y fueran reguladas en un ordenamiento que los protegiera, y obligara la ejecución de lo estipulado en dicho cuerpo legal y en su defecto castigara su incumplimiento; así surge la Constitución de 1917 que es la primera en el mundo en contener todo un capítulo dedicado a las garantías sociales.

²⁹ BERMUDEZ Cisneros, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Op. Cit. p. 89.

2.4 Época Moderna

Para nosotros la época moderna inicia con la expedición de la Constitución de 1917; en un inicio fue difícil lograr su aprobación ya que para esto el anteproyecto presentado por Carranza fue desalentador para los trabajadores, ya que no aportaba grandes beneficios, por lo que hubo iniciativas de reforma; inicialmente estas iban dirigidas al artículo 5º, pero con posterioridad “el diputado obrero por Yucatán Héctor Victoria fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional. El artículo 5º debe trazar las bases fundamentales sobre las que debe legislarse en materia de trabajo entre otras las siguientes: la jornada máxima, salario mínimo descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.; por otro lado José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo; con posterioridad se formó una comisión redactora integrada por José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras varias discusiones con diversos diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.”³⁰ No obstante la discrepancia de opiniones que surgieron de los diversos legisladores para la formación de dicho artículo, éste fue concluido de manera satisfactoria y por fin se creó una verdadera ley que protegiera a los trabajadores, pues hay que tomar en consideración que dicha constitución es la primera en el mundo con contenido social.

³⁰ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Op. Cit. p. 64 y 65.

Dentro de esta nueva etapa surgió la necesidad de legislar independientemente la materia del trabajo, por lo que el Presidente Portes Gil propone en el mes de julio de 1929, un proyecto denominado Código Federal del Trabajo mismo que fue rechazado, tres años después el presidente Pascual Ortiz Rubio promulga el 18 de agosto de 1931, un segundo proyecto, formulado por el Lic. Aarón Sáenz nombrado Ley Federal del Trabajo. Misma que fue varias veces reformada y adicionada las más importantes para nuestro estudio fueron las siguientes a) en el año de 1933 se modificaron artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo; b) por ley de 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de trabajo semanal, entre otras; la anterior ley tuvo su vigencia hasta el 30 de abril de 1970.

Dicha ley era demasiado avanzada para su época ya que contenía tanto aspectos sustantivos como adjetivos, pero dadas las circunstancias de evolución y avance tecnológico fue necesaria una nueva forma de legislar por lo que se propusieron reformarla por lo que a partir del 1° de mayo de 1970 es promulgada la nueva Ley Federal del Trabajo la cual rige hasta nuestros días.

Lo más destacable de lo antes expuesto, es que en los documentos indicados se materializan los ideales de justicia promulgados en el artículo 123 constitucional, y que después de más de tres siglos, los trabajadores mexicanos logran plasmar la regulación de sus derechos en un ordenamiento constitucional aunado a que se expidió la Ley Federal del Trabajo; y en ambas legislaciones se encuentra consagrado y regulado todo lo concerniente a los salarios mínimos generales, materia de nuestro estudio.

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

Dr. Mario de la Cueva.

C A P Í T U L O 3

MARCO JURÍDICO DEL SALARIO

MARCO JURÍDICO DEL SALARIO

3.1 Naturaleza Jurídica

El análisis del tema del salario resulta un punto medular del Derecho del Trabajo, en virtud de que las primeras legislaciones laborales fueron realizadas con el fin de obtener mejoras salariales para los trabajadores que eran víctimas de la explotación por parte de la clase burguesa.

En la actualidad el salario sigue siendo la base fundamental de toda relación laboral, ya que gracias a la existencia de éste, la relación de trabajo puede llevarse al plano material.

Del concepto que maneja el Código obrero, se desprende el binomio trabajador-obrero, elementos esenciales que integran la relación de trabajo, y al mismo tiempo el salario es el punto de enlace entre estas dos partes.

En este apartado es viable señalar las diferentes concepciones legales que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la que se encuentra instituida en la Ley actual:

Ley Federal del Trabajo de 1931, artículo 84 el salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo. En este orden de ideas dicha ley manejaba una concepción única y exclusivamente contractualista, de la cual se desprende que la inexistencia del contrato de trabajo eximía a los empresarios del pago de salarios.

Por otro lado, la ley actual simplemente determina en el artículo 82 que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, permitiéndose con ello, que la falta del contrato no justifica la omisión de pago, pues la existencia de la relación de trabajo no esta supeditada al contrato laboral.

En este punto se analiza el contenido del artículo referido con anterioridad, por lo que para algunos doctrinarios, como el Dr. Néstor de Buen, es errónea en el sentido de que el salario es una obligación surgida de la relación de trabajo, y no por el trabajo mismo que desempeña el trabajador y para esto realiza el siguiente razonamiento: “ Resulta un problema complejo determinar la naturaleza jurídica del salario, si se advierte que su connotación legal (Art. 82) le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo, y no obstante ello, la propia ley contempla en diversas hipótesis, que existe la obligación de pagar salarios, sin que corresponda una obligación correlativa de trabajar,”³¹ el trabajador puede suspender sus servicios por causas no imputables a él, es decir, falta de materia prima, por vacaciones remuneradas, séptimos días, licencias de maternidad, entre otras, pero el trabajador siempre va a percibir su salario.

Y al mismo tiempo existen causas que eximen al patrón de la obligación de pagar salarios, esto es, cuando el trabajador falta, y no por ello deja de existir la relación de trabajo; lo que nos lleva a concluir que dicha relación puede subsistir sin el pago de salarios.

Por regla general cuando se llegue a desempeñar el trabajo siempre existirá el pago de los salarios.

³¹ DEBUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo. México*, Porrúa, 2002, decimosexta Edición, Tomo Segundo, p. 202

Al mismo tiempo podemos determinar que el salario en sí no es una contraprestación por el trabajo realizado, sino que más bien hay que entender al salario como la retribución realizada por la subordinación del trabajador para con el patrón; pues si el salario se considerara como una contraprestación el patrón solo está obligado a pagar por el trabajo real y efectivamente laborado.

No obstante lo manifestado con anterioridad, se determina que aún y cuando el pago de los salarios no se lleve a la realización material, la relación de trabajo siempre va a existir, esto en virtud de que es un elemento que origina la existencia de la propia relación; es decir, el salario es el vínculo que une al trabajador y al patrón lo que provoca el surgimiento de la relación laboral.

3.1.1 Características del Salario

Del concepto que se encuentra plasmado en el artículo 82 de la Ley señalada con anterioridad, se desprenden diversas características que a continuación se detallan:

a).- El salario debe de ser **Remunerador**. Entendiéndolo como la retribución equitativa por el trabajo desempeñado, es decir, si el trabajador desempeña sus labores en una jornada legal, por ningún motivo podrá percibir un salario inferior al mínimo legal establecido, o por lo contrario si sólo labora determinado número de horas, inferiores a la jornada legal, es viable que se retribuya una cantidad proporcional.

Y al respecto cabe señalar la siguiente tesis de jurisprudencia:

SALARIO REMUNERADOR. *Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas*

horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Quinta Época
Instancia: Cuarta Sala
Fuente: Apéndice de 1995
Tomo: Tomo V, Parte SCJN
Tesis: 486
Página: 322

También influye de manera sustancial para determinar un salario remunerador diversas circunstancias como son las condiciones personales de cada trabajador, la importancia de la actividad a desempeñar, la capacidad y habilidad para ejercer la labor encomendada así como la cantidad y la calidad del trabajo a realizar.

b).- El salario debe de ser *Suficiente o Justo*. Estas características son unas de las más complicadas, en el sentido de que debe de cubrir las necesidades básicas de toda persona, es decir desde el orden material social, cultural y al mismo tiempo de proveer de la educación obligatoria a los hijos, circunstancias que se encuentran consagradas en la Constitución fracción VI párrafo del artículo 123 y que la Ley Federal del Trabajo retoma en el artículo 90 párrafo segundo, en este orden de ideas, el salario mínimo general no se adecua dentro del concepto de salario justo o suficiente, circunstancia en la que abundaremos en el capítulo respectivo.

c).- El salario debe de ser *Determinado*. El Código laboral es claro al establecer en el artículo 25 fracción VI, que el escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener: la forma y el monto del salario, en otras palabras, al momento en que se elabora un contrato de trabajo o se inicie la relación laboral, deben

de establecerse todas y cada una de las percepciones a que se hará acreedor el trabajador y el monto del salario.

Las peculiaridades señaladas con anterioridad deberían de permitir que el trabajador no se encontrara en una estado de indefensión frente al patrón, pero en la realidad es sumamente difícil que pueda existir un estado de equilibrio e igualdad entre ambos.

A continuación expondremos la forma en que el salario se encuentra integrado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 84 establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Y al respecto el criterio de los Tribunales es la siguiente:

SALARIO INTEGRADO, CONCEPTO. EN EL PAGO DE CONDENAS. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, por lo que si la responsable condenó a la demandada a pagar a la actora el salario integrado y no el salario base, tal determinación se encuentra ajustada a derecho, de conformidad con el numeral citado.

Novena Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Agosto de 1998

Tesis: IV.3o.58 L

Página: 909

a).- *Cuota Diaria*. El artículo 84 del Código Obrero citado con anterioridad, solo determina que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria... de lo anterior se desprende que por cuota diaria debemos de entender la cantidad que en efectivo debe de pagar el patrón al trabajador por sus servicios, en donde no se incluye ninguna prestación a que hace referencia el precepto legal en estudio.

b).- *Gratificación*. Para el doctrinario Dionisio J. Kaye la definición que proporciona el Lic. Francisco de Tejada es la más acertada, “pues constituye un acto espontáneo que emana de la voluntad del empresario, pero si se otorga periódica y habitualmente se convierte en obligatoria.”³² Es decir es una forma de retribuir económicamente ya sea en especie o en efectivo, algún servicio realizado independientemente de su trabajo habitual pero al respecto se hace la aclaración de que debe de ser permanente y habitual para que pueda ser parte integrante del salario.

Para lo cual es pertinente señalar los siguientes criterios jurisprudenciales:

SALARIO, NO LO INTEGRAN LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. *Las gratificaciones ordinarias forman parte del salario del trabajador, no así las extraordinarias, puesto que el salario corresponde a la labor ordinaria, permanente.*

Octava Época

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1990

Página: 631

³² KAYE J. Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo, México, Themis, 1995, Segunda Edición, p.251.

c).- **Percepciones.** Tomando en consideración el significado que se encuentra en el Diccionario Enciclopédico Larousse que señala “ recibir una cantidad a lo que uno tiene derecho,” es decir, es la percepción a que se hace acreedor el trabajador por la labor desempeñada y al mismo tiempo se incluyen todas y cada una de las prestaciones que marca la ley.

d).- **Habitación.** La Ley Federal del Trabajo artículo 136 y demás relativos, retoman lo previsto por la Constitución de manera especial lo consagrado en la fracción XII del artículo 123, en cuanto a habitación se refiere ya que establecen que toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

CONTRATO DE PORTERIA. LA HABITACION ES PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. Los porteros no son trabajadores domésticos, por tanto, al establecer el artículo 90 que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, debe entenderse, que la habitación forma parte integrante del salario, conforme al artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo, pero no como parte del salario mínimo legal, que debe entregarse en efectivo; en todo caso la habitación debe tomarse como prestación en favor del trabajador, por no serle aplicable el artículo 334 de la comentada ley.

Octava Época

Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: III, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1989

Página: 225

e).- **Primas.** El artículo 80 de la Ley de la Materia, establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan por el período de vacaciones, calculando el salario a la

base del que le corresponda como mínimo dependiendo de la zona geográfica en donde presta sus servicios el obrero.

Por prima se entiende que son medidas económicas que el patrón legalmente se encuentra obligado a realizar y que sirven para prever situaciones en las que el salario no es suficiente para satisfacerlas.

Y al respecto se hace notar la siguiente jurisprudencia:

PRIMA VACACIONAL. ES PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO. El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores para percibir una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, y si el diverso artículo 84 dispone que el salario se integra, entre otros conceptos, con los de: "...habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie..."; preciso es concluir que la prima vacacional es una percepción creada por la ley que perciben los trabajadores durante la relación laboral y debe integrar el salario.

Novena Época

Instancia: OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Febrero de 1996

Tesis: I.8o.T.2 L

Página: 464

f).- **Premios.** Para que los trabajadores desempeñen de una mejor forma sus actividades en beneficio de la empresa es necesario estimular la producción y que mejor que los premios, unos de los más comunes son: puntualidad, asistencia, productividad, a la calidad, etc.

Al respecto se hace mención del siguiente criterio jurisprudencial:

SALARIO. EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD O BONO DE LOGRO DE OBJETIVO, ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. El premio por

productividad o bono de logro de objetivo es un concepto integrador del salario, que a su vez sirve de base para cuantificar la indemnización a que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, dado que conforme a lo dispuesto en el artículo 84 de dicha ley "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", e indudablemente al gozar el estímulo referido de la naturaleza de constituir una prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, ya que su finalidad es incentivar la productividad laboral del trabajador, se constituye en una ventaja económica en favor de éste que debe ser considerada como integradora del salario, siempre que se perciba en forma ordinaria y permanente, sin que sea obstáculo para lo anterior el hecho de que el estímulo en cuestión cuente con la característica de variabilidad, toda vez que este rasgo distintivo no es impedimento para considerarlo como parte del salario, pues el propio numeral 84 prevé como integrantes del mismo diversos conceptos que también son variables.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a./J. 34/2002

Página: 270

Con este tipo de prestación el patrón dejó de ejercer mano fuerte y hasta en ocasiones injusta, para obtener mayores rendimientos que se ven reflejados en una mejor producción y al mismo tiempo se incrementa la cantidad que por concepto de salario perciben, y esto repercute en que el trabajador se esmera y para lograr un mayor desempeño en sus labores.

g).- Prestaciones en especie Consiste en las compensaciones que pueden ser en bienes o servicios que reciben los trabajadores, tales como despensas, vales para ser canjeados por elementos de la canasta básica, seguros, etc., y al respecto se cita la siguiente jurisprudencia:

SALARIO, SU INTEGRACION. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, la cantidad que recibe el trabajador en vales de

despensa, sí forma parte de su salario, porque constituye una prestación en especie, por tal motivo debe considerarse para el pago de la indemnización constitucional.

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Septiembre de 1993

Página: 317

h).- Cualquier otra cantidad o prestación. Son todas aquellas que no se encuentran contempladas en este artículo pero que para el caso de que el patrón las llegue a dar periódica y habitualmente serán consideradas como parte integrante del salario.

Y para tal efecto señalaremos dos de las prestaciones que el Tribunal de Alzada ha considerado como parte integrante del salario, siempre y cuando, como ya hemos señalado, se entregue de manera periódica y habitual, misma que se encuentra contenidas en las siguientes jurisprudencias:

SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. *La anterior Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en diversas ocasiones que la ayuda para transporte no debía considerarse como parte integrante del salario, porque no se trataba de una cantidad entregada como contraprestación al servicio prestado por el trabajador, ni constituía una ventaja económica pactada en su favor, sino únicamente para resarcirlo de los gastos erogados por tal concepto; sin embargo, un nuevo análisis conduce a esta Segunda Sala a abandonar dicho criterio, en virtud de que si se toma en consideración, en primer término, que tal ayuda constituye una prestación de carácter convencional que puede derivar de un contrato individual o colectivo de trabajo, cuyo objeto consiste en proporcionar al trabajador cierta cantidad de dinero para cubrir los gastos que efectúa por el traslado a su trabajo y, en segundo, que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al*

trabajador por el servicio desempeñado, se concluye que, con independencia de que a través de la ayuda para transporte se pretendan resarcir gastos extraordinarios del trabajador, dicha prestación debe considerarse parte del salario, siempre que se entregue de manera ordinaria y permanente y no esté condicionada a que se efectúen los citados gastos, esto es, que la forma en que haya sido pactada tal prestación no impida su libre disposición, pues la mencionada percepción incrementa el salario y se entrega como una contraprestación al servicio desempeñado.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XV, Mayo de 2002

Tesis: 2a./J. 35/2002

Página: 270

Del anterior criterio jurisprudencial se desprende que la ayuda de transporte forma parte integrante del salario siempre y cuando esta se entregue en forma habitual y periódica o cuando dicho pago emane de un contrato individual o colectivo, aunado al hecho de que el artículo 84 de la Ley en comento, establece que será parte del salario *cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*, y el solo hecho de entregarla en forma ordinaria y permanente la convierte en parte integrante del salario, salvo que su entrega se encuentre supeditada a lo pactado en el contrato cualquiera que sea su índole, ya que dicha prestación se esta retribuyendo por la prestación de sus servicios.

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. *De una sana interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía, además del salario ordinario, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.*

Novena Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: XXI.2o.12 L

Página: 285

El **aguinaldo**, también es otra prestación importante que se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, y al respecto, el cuerpo de la exposición de motivos de dicho ordenamiento, se señala que el pueblo mexicano celebra algunas festividades en el mes de diciembre, que lo obligan a efectuar gastos extras lo que no puede hacer con su salario, por que éste esta destinado a cubrir las necesidades diarias; el artículo 87 de la Ley en comento establece claramente la forma en que debe de cubrirse, siendo de la siguiente manera: quince días de salario por cada año de servicios prestado y que deberá de ser cubierto antes del veinte de diciembre, por lo tanto esta prestación al ser obligatoria es parte integrante del salario.

Y al respecto se hace valer el siguiente criterio jurisprudencial:

SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL. De acuerdo con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, 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. Ahora bien, si el aguinaldo es una percepción creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, es evidente que el pago de esta percepción forma parte de las percepciones a que se refiere el citado artículo y por lo tanto es computable para los efectos de la integración del salario, y para su cálculo debe tomarse en cuenta de que se trata de una prestación pagadera anualmente por el año de servicios o el tiempo proporcional.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Mayo de 1992

Página: 531

Ahora veremos la forma en que se fija el salario, teóricamente el trabajador y el patrón en un relación de trabajo son los que deben de fijar el monto de la cantidad que por concepto de salario percibirá el trabajador; pero en la realidad, ésta, como tantas otras condiciones ya se encuentran establecidas al momento en que el trabajador ingresa a prestar sus servicios a una determinada empresa.

Dicha cuantía debe de ser fijada en base a la cantidad, calidad, dificultad del trabajo, intensidad del trabajo y el grado de responsabilidad que tenga dicho trabajador, lo anterior implica el principio de igualdad que se establece en el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo que determina que *a trabajo igual salario igual*.

El salario tiene diversos plazos de pago, mismos que se establecen en el artículo 88 de la Ley Federal del Trabajo, determinando que para las personas que desarrollen un trabajo material no debe de exceder de una semana y para aquellos que desempeñen las demás actividades cada quince días.

La forma en que el salario debe de ser pagado al trabajador, tal y como lo establece los artículos 123 constitucional fracción X y 101 de la Ley Federal del Trabajo es en moneda de curso legal no siendo permitido realizarlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda; lo anterior es así, en virtud de que con esto se procuró evitar el monopolio de los antiguos hacendados o mejor conocido como tiendas de raya.

En este punto es importante señalar que el pago de los salarios también se puede realizar en especie, pero éstas deberán de ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, debiendo de ser proporcionales al monto del salario que se pague en efectivo.

En otro orden de ideas, el salario representa una institución por medio de la cual se tutelan los ingresos que asegura la subsistencia de todo ser humano, proporcionándole la seguridad de poder realizar una vida digna; es por ello que tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo se demuestra que los legisladores siempre han pretendido proteger el único medio de subsistencia que tiene el trabajador y su familia, por lo tanto han impuesto una serie de Normas Protectoras del Salario, siendo las siguientes:

a).- El artículo 98 de la Ley antes invocada señala que los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios y que cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho es nula; es decir que ni el patrón ni ningún otro tercero podrá obligar al trabajador adquirir bienes o servicio alguno en contra de la voluntad de éste.

Lo anterior viene a colación ya que se encuentra prohibido que en los centros de trabajo se encuentren establecidos expendios de bebidas embriagantes, entendiéndose como éstas las que contengan más de un cinco por ciento de alcohol, y casas de juegos de azar y de asignación, esta prohibición se hará efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicado fuera de las poblaciones. Con ello se pretende que en realidad se lleve a cabo la libre disposición del salario sin que el patrón coaccione de manera indirecta sobre la disposición del salario de los trabajadores.

Aunado a que el pago de los salarios debe de efectuarse en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios, no haciéndolo en bares, cantinas o centros de recreo, salvo que éstos fueran los centros de trabajo; previsto en el artículo 18 de ordenamiento legal ya referido.

Por lo tanto el pago de los salarios debe de ejecutarse en días laborables y horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, artículo 109 de dicha ley.

b).- La Ley de la materia en su artículo 99 señala que el derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir salarios devengados; en virtud de que existen tantas formas o maniobras para que el trabajador no perciba de manera completa y oportuna el salario o en su caso los devengados, podemos señalar uno de los ejemplos más comunes usados por el patrón en contra del trabajador es cuando el patrón se declara sin liquides económica, pero para este caso los artículos 113 y 114 prevén tal circunstancia señalando que los salarios devengados y las indemnizaciones de los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social sobre todos los bienes del patrón; aunado a que dichos salarios no entran a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión ya que para ello la Junta de Conciliación y Arbitraje esta facultada para proceder al embargo y rematar los bienes necesarios para garantizar el pago de los salarios e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores.

c).- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. Esto es por la propia seguridad del trabajador; por lo tanto resulta nula la cesión de los salarios que se realice a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se les dé; la omisión de alguno de los anteriores requisitos no exime de la responsabilidad de pagar el salario al patrón; anterior se encuentra previsto en los artículos 100 y 104 del Código obrero.

d).- El salario debe de pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir a la moneda, así lo estipula la ley en su artículo 101, que como hemos señalado con anterioridad el legislador quiso evitar a todas luces la supervivencia de las tiendas de raya.

e).- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Tanto los trabajadores como las empresas previo convenio pueden crear almacenes o tiendas en las que se expendan comestibles y artículos para el hogar, siempre y cuando se rijan por las siguientes normas: la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores; los precios de los productos se fijarán por los trabajadores y por los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.

Las modificaciones en los precios de las mercancías que se lleguen a realizar, no deben de exceder el precio de los oficiales ni del mercado y en el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén; artículos 102 y 103 de la ley de la materia.

f).- El salario de los trabajadores no podrá ser objeto de compensación, además de que el patrón no podrá retener el salario por concepto de multas o descuentos; salvo en los casos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de sus salarios, las cuales no podrán ser superiores al importe de un mes de salarios y el descuento será el

que convengan, sin que pueda ser mayor al treinta por ciento del excedente de su salario mínimo.

II.- El pago de renta de las habitaciones que el patrón dé al trabajador, la cual no podrá exceder del quince por ciento mensual.

III.- El pago de los abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación; descontándoseles el uno por ciento sobre el salario integrado a que se refiere el artículo 84.

IV.- El pago de cuotas para la constitución y fomentos de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre y cuando no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V.- El pago de pensiones alimenticias.

VI.- El pago de cuota sindicales.

Lo anterior se encuentra previsto en el artículo 110 de la Ley federal del trabajo.

En un dado caso de que el trabajador por circunstancias personales diversas, contraiga alguna deuda con el patrón ésta no generará interés alguno, artículo 111 de la citada ley.

Otra disposición que es primordial para garantizar que el trabajador disponga de su salario, sin el temor de que éste en cualquier momento pueda ser objeto de descuento o compensación y que al mismo tiempo le permite obtener una disposición

inmediata del salario, es la que contempla el artículo 112, en donde se señala que dichos salarios no podrán ser embargados salvo, las que decreta la autoridad competente en cuanto a pensiones alimenticias se refieran, por lo que el patrón no deberá de cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

El artículo 115 del ordenamiento multicitado, protege a la familia del trabajador después de que éste ha fallecido, pues determina que los beneficiarios tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar con los juicios sin necesidad de juicios sucesorio; evitando con ello que los derechos adquiridos por el trabajador en vida pasen a ser simplemente prestaciones incobrables, ya sea por que no exista testamento o por el tramite engorroso que trae consigo la sucesión.

Con todas y cada una de las disposiciones antes señaladas, lo que pretendió el legislador, y es una realidad, es tutelar el patrimonio del trabajador y su familia, pues de que mejor arma puede disponer el trabajador sino es de la propia Ley.

3.2 Clases de Salario

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario para su fijación se clasifica de la siguiente forma:

a).- *Por Unidad de Tiempo*. Es aquel por medio del cual el trabajador va estar a disposición del patrón, y percibirá su salario dependiendo del tiempo trabajado, es decir, por hora, por semana, por mes o por año.

Los inconvenientes que presenta este clase de salario, es que no es trascendente ni la cantidad ni la calidad de la obra realizada, la diferencia entre trabajadores competentes e incompetentes no es tomada en consideración; por ello es importante que exista una supervisión y dirección del trabajo realizado por el obrero, para que la producción de la empresa no disminuya y sea competitiva con el mercado.

b).- Por Unidad de Obra. En esta modalidad lo más importante es la cantidad de piezas que se realicen, pues a mayor cantidad mayor será la percepción recibida.

Los inconvenientes que presenta, es que el trabajador con el afán de obtener un mayor ingreso, sufre un desgaste mayor en su integridad física aunado a que está más propenso a sufrir accidentes de trabajo.

Aquí la Ley en cuestión, es determinante al establecer que la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

c).- Por Comisión. Para el Dr. Mario de la Cueva “ es aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador”³³ esto conlleva a que en el momento en que el trabajador venda o coloque un producto o servicio reciba un porcentaje o prima por la cantidad estipulada entre el patrón y el trabajador.

d).- A Precio Alzado. El doctrinario antes mencionado Mario de la Cueva, dice “que es aquél en el la retribución se mide en función de la obra que el patrono se

³³ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit., p. 305.

propone ejecutar.”³⁴ En ésta, el trabajador y patrón conocen de antemano la obra que se va a realizar, el tiempo en el cual se va a ejecutar lo desconocen, como ejemplo podemos mencionar la reparación de una casa, en éste, se conoce la obra de que se trata, el tiempo no, por que depende de la avería que tenga, y el salario será determinado por los daños a reparar.

e).- *O de cualquier otra manera.* Con este término lo que pretendió el Legislador, es que no importando la acepción con que se determine al salario en virtud de que siempre estará supeditado a lo establecido en la legislación laboral, permitiendo con ello que se pueda establecer cualquier denominación ya sea legal o convencional.

Dentro de la clasificación del salario se encuentran los siguientes:

a).- *Salario Mínimo.* Este se encuentra establecido en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, y es considerado como la retribución menor que debe de percibir un trabajador por la labor desempeñada, mismo que debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades primordiales de todo ser humano en el orden material social cultural y para proveer a los hijos de la educación obligatoria, mismo que retomaremos en el capítulo respectivo con mayor amplitud.

Este tipo de salario se encuentra protegido por el artículo 97 del mismo ordenamiento, toda vez que no son susceptibles de descuento, reducción o compensación, a excepción, de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, el pago de las rentas de las habitaciones dadas a los trabajadores, misma que no deberá de exceder del diez por ciento del salario, el pago por, por concepto de los abonos para cubrir los préstamos del Fondo Nacional de la Vivienda para los

³⁴ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit. p. 306.

Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación.

b).- Salario General. Este se refiere al mínimo el cual va ser percibido por la mayoría de los trabajadores en una o varias áreas geográficas de aplicación que se determinen, pero este punto lo abordaremos con mayor amplitud el capítulo respectivo.

c).- Salario Profesional. La Ley federal del Trabajo en sus artículos 91 y 93 establecen que este salario es el que se fija y rige para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, que determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

d).- Salario Mixto. Este es el más común entre los trabajadores del servicio doméstico, en donde perciben parte en dinero y parte en especie, como por ejemplo casa habitación y alimentos.

e).- Salario Remunerador. Con anterioridad ya se había abordado este punto, como característica, también resulta viable citarlo en este apartado, pues desde nuestro punto de vista estas dos acepciones conllevan el contenido de justicia y equidad que pretende ofrecer a los trabajadores, toda vez que al desempeñar determinados trabajos que implican mayor grado de responsabilidad al tener que realizar sus actividades con mayor calidad, cantidad y eficiencia deben de obtener una retribución que sea remuneradora a dichas labores.

Es importante señalar que en toda relación o contrato laboral en donde se indiquen las condiciones de trabajo, también deberá contener la forma y el monto del

salario, la duración de la jornada, lo anterior para que ambas partes conozcan sus derechos y obligaciones.

No obstante las diversas formas del salario, todas y cada una de ellas deben de ser suficientes para satisfacer las necesidades primordiales de toda persona incluyendo a la familia de ésta, por lo que el trabajador debe al menos de percibir el salario mínimo.

De todo ello se deduce que, el salario al ser la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, debe, al menos, de ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador, incluyendo a su familia, en el orden material, cultural social y para proveer de la educación obligatoria a sus hijos.

Y para lograr que el salario tenga un poder adquisitivo superior, el legislador estableció de manera clara que tanto los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo integran el salario.

Es por ello que tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo se encargan de tutelarlos, para ello crearon las normas protectoras, cuyo único fin es que el trabajador disponga libremente de su salario sin que medie coacción para su uso, y al mismo tiempo con dichas normas el salario queda protegido de los acreedores tanto del patrón como del trabajador, por lo tanto el salario no puede ser objeto de descuento, compensación o descuento alguno, a excepción de las que señala la Ley y que ya han sido indicadas con anterioridad.

3.3 Salario Mínimo General

Se ha señalado con anterioridad que el salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, concepto que tutela la proporcionalidad del trabajo desempeñado y la cantidad de efectivo a pagar, situación diversa es la institución de los salarios mínimos ya que los legisladores en una labor proteccionista y de justicia social, establecieron que dicho salario mínimo debe de ser considerado como *la cantidad menor que debe de recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo*.

Obteniéndose con la implantación del salario mínimo, obstaculizar la probable explotación de que pudiera ser víctima el trabajador, en virtud de que éste en un afán de obtener recursos económicos que satisfagan sus necesidades primordiales (alimento y vestido), aceptaría trabajar a cambio de una retribución insuficiente.

No obstante lo anterior, la cantidad que por concepto de salario mínimo es retribuida, no se encuadra a lo consagrado en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, pues dicha cantidad más que contribuir a la satisfacción de necesidades parece ser una burla para el trabajador, dada la situación económica actual y el poder adquisitivo de dicho salario.

Cabe señalar, que el concepto establecido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, retomó lo plasmado en el texto original de la Constitución en su artículo 123 fracción VI, determinando que *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*; pero el artículo 416 de la ley en comento, relativo a la integración de las comisiones especiales del salario mínimo y al

procedimiento para fijarlo determinaba en uno de sus puntos: *el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador*; en donde es notoria la diferencia entre necesidades normales y necesidades mínimas, llevándonos ésta última a determinar que el salario mínimo es un salario vital y no remunerador, tal y como lo señala el Dr. Mario de la Cueva,³⁵ entendiéndolo por salario vital el que única y exclusivamente cubre las necesidades indispensables, como son alimentación y vestido, sin que se pueda obtener algún otro satisfactor social o cultural.

Con la iniciativa del presidente Adolfo López Mateos, se lograron cambios sustanciales en el contenido de la Constitución en su artículo 123, repercutiendo en la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de la creación de órganos capaces de realizar un estudio profundo en las necesidades sociales y económicas de los trabajadores, y por cuanto hace a los salarios mínimos, se amplió el tipo de necesidades de que es objeto el trabajador, quedando el segundo párrafo de la fracción VI del artículo en comento, de la siguiente forma: *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...*, dando pauta a que el sentimiento de proteccionismo se haga latente una vez más y la justicia social se materialice.

Por cuanto hace, a la Ley Federal del Trabajo de 1970 que deroga a la de 1931, la primera no implantó cambios sustanciales, en cuanto al salario mínimo se refiere, sino que fueron relativas a las Comisiones nacionales y regionales y su procedimiento, las cuales trataremos en el capítulo respectivo.

A continuación mencionaremos las reformas de que ha sido objeto a Ley Federal del Trabajo de 1970, en donde señalaremos brevemente lo más notorio y relacionado con este capítulo.

³⁵ DELACUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit. , p.310-311.

La reforma constitucional del 27 de septiembre de 1974, publicada en el diario Oficial de la Federación el 30 del mismo mes y año, a iniciativa del presidente Echeverría, consistió en que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional, publicará regularmente una información sobre las variaciones de los precios y la repercusión sobre el costo de la vida, además de que deberá fijar los salarios de forma anual y no mensual.

El 31 de diciembre de 1982 se publicó la reforma del 29 del mismo mes y año a la Ley Federal del Trabajo, mediante la cual la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrán solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas a sí lo ameriten; y al mismo tiempo dispuso que la vigencia del nuevo salario mínimo no podrá exceder del 31 de diciembre del siguiente año.

La reforma constitucional a iniciativa presidencial del 22 de diciembre de 1986, consistió en sustituir el concepto de: *zona económica*, por el de: *zona geográfica*; se modifica el término: *las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales*, por: *las distintas actividades económicas*; desaparece el tercer párrafo relativo a los salarios mínimos del campo; la fijación del salario mínimo se deja en manos de la Comisión Nacional eliminándose las comisiones regionales.

La reforma del 16 de diciembre de 1987, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1988, consistió en que la modificación de los salarios también podrá ser solicitada por los sindicatos, federaciones, y confederaciones de trabajadores o de los patrones.

De todo ello se deduce, que el concepto de salario mínimo plasmado en la ley actual, debe de considerarse un elemento jurídico indispensable para la procuración de equidad y justicia social, pero es necesario que el órgano que determina la cuantía elabore un análisis fidedigno y estudie a profundidad los cambios socioeconómicos que se van generando con el pasar del tiempo, logrando con ello satisfacer de manera real las necesidades de los más desprotegidos... los trabajadores.

A continuación, analizaremos el segundo párrafo del artículo 90 que en conjunción con el artículo 562 de la ley de la materia ilustran de una mejor forma la concepción de los satisfactores materiales, sociales, culturales y las relacionadas con la educación de los hijos, que debe de tutelar dicho ordenamiento, el primero de ellos señala: *El salario mínimo deberá 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 segundo de los artículos antes indicados se refiere, entre otras, a la obligación que tiene el Director de La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar por lo menos: el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades, de cada familia, entre otras: las del 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.

Es obvio que con la cantidad que por concepto de salario mínimo se le paga al trabajador, ello con motivo de la deficiencia en que incurre la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al no practicar y realizar un verdadero estudio a fondo de los

gastos e ingresos del trabajador para poder determinar con toda certeza la cuantía del salario, y dadas las circunstancias económicas por las que atraviesa el país, es difícil que dicho salario alcance a cubrir todas y cada una de las características antes enunciadas.

En virtud de las circunstancias arriba señaladas, y como lo señala el Dr. Néstor de Buen, el gobierno federal asumió el compromiso de solucionar la precaria economía de los trabajadores y los problemas que conlleva la insatisfacción que produce el monto del salario mínimo, creando instituciones sin costo para el trabajador o su familia o a un precio reducido, entre las más importante se señalan las siguientes:

El Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores; el sistema de crédito obrero barato a través del FONACOT; los sistemas de transporte colectivo cuyo funcionamiento requiere de subsidios, por ejemplo el metro; las actividades sociales y culturales a través de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro social, entre otros; el sistema nacional de educación órgano encargado de producir y distribuir de manera gratuita textos de educación obligatoria.³⁶ Circunstancias que si bien es cierto contribuyen a que el trabajador no erogue gastos que no puede sufragar con su precario salario mínimo, no son suficientes para proporcionarle un poder adquisitivo mayor en su salario.

Y al respecto consideramos que existen dos alternativas, que al menos ayudaría a que el trabajador de verdad pueda obtener una vida digna y materializarse los principios que marcan la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, al pretender que el salario mínimo satisfaga las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer de la educación obligatoria de los hijos; siendo esta un incremento substancial en el salario mínimo que incluiría el control de los precios de los productos de la canasta básica; y por el otro lado unificar los salarios

³⁶ DEBUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo Tomo I*, Op. Cit. p. 240-241.

mínimos generales, esto último en virtud de que consideramos de poca utilidad económica y social, la división del país en dichas áreas geográficas, toda vez de que el objetivo de este plan es proporcionar un salario mínimo general acorde al desarrollo económico de cada región, siendo esto lógico, pero si analizamos que el poder adquisitivo del salario que comprende el área A, que es el más alto, es deficiente; que será de los trabajadores a los que se les paga con el salario mínimo de la zona B o C, aunado a que el precio de los productos es igual y en ocasiones resulta ser superior en los lugares apartados de las ciudades, por esta misma circunstancia, y normalmente son los que están comprendidos en las dos últimas zonas citadas. Situación en la que ahondaremos en el capítulo respectivo.

Por otro lado, la fijación de los salarios mínimos se encuentra a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual cuenta con las siguientes atribuciones, de conformidad con el artículo 562 de la ley en comento, entre las más importantes para nuestro capítulo:

Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos: la situación económica del país, los cambios más importantes que se hayan generado en las diversas actividades económicas; las variaciones del costo de la vida por familia; las condiciones del mercado y las estructuras salariales; determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades materiales, tales como la habitación, menaje de la casa, alimentación, vestido, transporte; las de carácter social y cultural tales como la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación obligatoria de los hijos.

El salario mínimo se fijará cada año y entrará en vigor el primero de enero del año siguiente, existiendo la salvedad de que podrán revisarse en cualquier momento

en el curso de su vigencia siempre y cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen; ya sea por iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o patrones, artículo 570. Se ha mencionado a grandes rasgos lo relativo a la Comisión por que en el siguiente capítulo lo trataremos a fondo.

Las normas protectoras del salario mínimo por su propia naturaleza se encuentran protegidas de manera especial, y para lo cual la ley establece que los salarios mínimos no podrán ser objeto de descuento, compensación o reducción, a excepción de las pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, pago de las rentas de las casas habitación arrendadas por el patrón, las que no excederán del diez por ciento del salario; el pago de abonos para cubrir los préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, los cuales no podrán exceder del veinte por ciento del salario; y el pago de abonos para cubrir los créditos de los almacenes y tiendas creadas por convenio entre trabajador y patrón, mismos que no podrán exceder del diez por ciento del salario.

En consecuencia, el salario mínimo sigue siendo un punto de controversia, toda vez que la cantidad que se paga por éste concepto no cumple con los principios establecidos en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo, pues resulta difícil asimilar que con una retribución tan exigua el trabajador y su familia pueda colmar sus necesidades primordiales y aun más las sociales, culturales y la provisión de educación obligatoria de los hijos, pues con el poder adquisitivo actual del salario es difícil sobrevivir tanto en las ciudades industrializadas como en los poblados más apartados.

Cabe hacer notar, que la Ley Federal del Trabajo es muy clara al establecer las penas con que se castigan a los patrones que remunera un salario inferior al mínimo general, a saber:

Artículo 1004. 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 fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega, se les castigará con las penas siguientes:

I Con prisión de tres meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, 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 100 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, 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; y

III Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido en el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

En caso de reincidencia se duplicaran las sanciones económicas a que se refiere cada una de las fracciones de este artículo.

Con el artículo anterior, se protege el salario mínimo que debe de percibir cualquier trabajador, para el caso de que el patrón haga caso omiso de esta Ley al pretender remunerar un salario mínimo inferior.

“... la Declaración de derechos sociales de nuestra Constitución es la afirmación de que son los campesinos y los trabajadores los titulares de los derechos económicos, mientras las fuerzas económicas tienen como función la más amplia realización de esos derechos.”

Dr. Mario de la Cueva

C A P I T U L O 4

DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

4.1 Origen de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos surge como un órgano protector del salario mínimo, el cual fue promulgado en la Constitución de 1917 de forma específica en el artículo 123, dicho precepto legal establece las bases generales sobre las cuales ha de fijarse, teniendo en cuenta las características específicas de cada región y de manera especial se debe de tomar en consideración las necesidades primordiales del trabajador y su familia.

El constituyente de 1917 establece los mecanismos para la fijación de los salarios mínimos para lo cual la fracción IX del artículo 123 Constitucional determina que ésta se realizaría por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, mismas que estarían subordinadas a la junta central de conciliación instaladas en cada estado de la República.

Entre 1917 y 1931 el sistema de comisiones especiales funcionó en forma precaria y anárquica, debido a que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución se desarrolló con múltiples limitaciones ya que en muy pocos lugares se acometió la tarea de fijarlo, dando lugar, en 1929 a las reformas constitucionales en las que se sustentó la nueva Ley Federal del Trabajo.

La propia Ley Federal del Trabajo expedida en 1931 y las reformas publicadas en el Diario Oficial del 11 de octubre de 1961, reforzaron la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio, pero con el transcurso del tiempo se pusieron de manifiesto las múltiples deficiencias ocasionadas por el sistema municipal, en virtud de que existía la posibilidad de que se fijaran más de 23 salarios tomando en consideración la existencia de un número igual de municipios, en toda la república, y al mismo tiempo el desarrollo económico de determinadas regiones que quedaban fuera del contexto municipal que en ocasiones dependían de factores históricos o políticos, aunado a los diversos criterios de las juntas locales y de las autoridades estatales, así como la falta de apoyo técnico, provocaron divergencia de los salarios mínimos acorde al desarrollo económico regional y nacional.

Por lo anterior en 1963 se opta por dar una nueva estructura al sistema decidiéndose así que la fijación de los salarios mínimos se haría por zonas económicas y no por municipios, creándose la Comisión Nacional y 111 comisiones regionales de los salarios mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 de la Constitución y las correspondientes a la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos. Constituyéndose de esta manera una Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como eje central para la fijación de los mismos.

Y al respecto nos permitimos incluir en este apartado la exposición de motivos del 28 de diciembre de 1961, a la reforma señalada en el párrafo anterior:

Para la fijación del salario se creaban unas comisiones mixtas que, en forma transitoria, accidental –pudiéramos decir-, cada dos años se formaban con los sectores obreros, bajo la autoridad de las junta de conciliación y arbitraje. Estas juntas, sin ningún elemento económico firme, sin ningún conocimiento de las situaciones económicas de las regiones, en una forma que podríamos decir casi festinada, venía a

desentenderse de sus obligaciones, para dejar que se señalará, como ha venido ocurriendo, un salario mínimo que siempre venía ser insuficiente para esa gran finalidad social. La razón era que esa reglamentación o ese sistema constitucional hacía nugatorio un derecho tan fundamental, como es el salario mínimo.

Ahora encontramos que la reforma nos propone la creación de una comisión nacional de funcionamiento permanente, que se allegará de los elementos estadísticos, los elementos económicos; conocerá por zonas económicas, de las posibilidades y necesidades y hará que el salario mínimo venga a ser una eficaz realidad, una protección que la revolución consigna en su artículo 123, y que debemos decir que, hasta la fecha no ha cumplido con su eminente función, pues los trabajadores del salario mínimo aún en gobiernos progresistas como éste, que han coadyuvado a la fijación muy importante para el próximo bienio, y no son absolutos ni son suficientes para que se cumpla con esa dignidad y decoro que todo hombre tiene en la comunidad, y más el que aporta su esfuerzo y labora con ello para los fines de México y de su pueblo.

Con esta reforma prácticamente se procuró un efectivo cumplimiento de los principios constitucionales en cuanto a salarios mínimos se refiere, por lo que el nuevo sistema permite que las comisiones regionales sometan sus consideraciones a la comisión nacional quien puede aprobarlas o modificarlas permitiendo a su vez que exista un efectivo conocimiento por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con las actividades económicas y del nivel de vida de los trabajadores, lo que conlleva a que las controversias entre las partes se resuelvan de forma adecuada en la inteligencia de tener bases reales de los conflictos existentes.

Por lo que al establecerse las 111 comisiones regionales mismas que se distribuyeron por todo el territorio nacional, mismas que obedecieron a necesidades de conocer las características especiales, para lo cual se considero las particularidades naturales, demográficas, sociales, culturales y económicas con el objeto de que se fijaran los salarios mínimos generales del campo y de la ciudad así como los profesionales que deberían de regir en cada una de ellas, procurando con ello obtener un enlace entre los distintos criterios locales para una mejor funcionalidad del sistema

En 1986 después de un periodo de 23 años, la estructura del sistema antes indicado permaneció, no sin que hubiera sufrido diversos cambios en sus bases regionales que dieron lugar a diversos ajustes de carácter técnico, por lo que fueron reducidas a 105 comisiones regionales, para 1974 y de acuerdo a los cambios económicos, demográficos, sociales y políticos y administrativos que surgieron en el país, el consejo de representantes de la comisión nacional resolvió con el argumento de establecer una zonificación adecuado con el objeto de mejorar los estudios que en materia de costo de la vida, presupuestos de satisfactores entre otros, disminuir el número de comisiones regionales quedando un total de 89.

A partir de 1984 y basándose en una segunda resolución del consejo de representantes, con el argumento de simplificar el sistema de fijación y difusión de los salarios mínimos, se estableció una nueva división zonal salarial, por lo que en 1985 se modificó de nueva cuenta la estructura consignando solo a 67 comisiones regionales la fijación de los salarios mínimos.

En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo estableciendo en la fracción VI, que a partir del 1º de enero de 1987 los salarios mínimos serían fijados por la Comisión Nacional en las tres áreas geográficas de reciente creación, dando lugar a la

desintegración del sistema de comisiones regionales vigentes hasta el 31 de diciembre de 1986.

Pero dicha reforma se definió con mayor precisión hasta el 1° de marzo de 1988, cuando se realizan las adecuaciones a la Ley federal del Trabajo al marco constitucional, y al mismo tiempo entra en vigor el decreto del 6 de octubre de 1986, confirma la disolución de las comisiones regionales y que a la letra dice:

“La resolución por la que se definieron las áreas geográficas en vigor fue simultánea a la que reviso los salarios mínimos que regían desde el primero de enero y estableció las que entraron en vigor a partir del primero de marzo de 1988, la división de la república en tres áreas geográficas que sustituyeron a las 67 zonas. Un mecanismo de alcance municipal al en que se inicia la fijación de las Comisiones Especiales supeditadas a las juntas centrales de conciliación que debían crearse en cada estado se aplican solo a tres niveles de salarios mínimos que son Salario Mínimo Profesional, Salario Mínimo General y por último salario Mínimo del Campo: La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene la función de fijar los salarios mínimos que deban regir en todo el país, el proceso de fijación que hoy existe para fijar el salario tiene como objetivo el mejor desempeño de su función y en aquellos casos que lo considere indispensable la comisión nacional podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo integradas al igual que la comisión nacional en forma tripartita.”³⁷

En la Constitución se destaca esta nueva disposición que tiene por objeto que la fijación a los salarios mínimos se harían por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios de una o más entidades federativas, sin limitación alguna.

³⁷ Decreto del 6 de octubre de 1986, en vigor 1° de marzo de 1988, por Miguel de la Madrid Hurtado

4.2 Integración

Como ya hemos señalado con anterioridad la Comisión Nacional de los salarios Mínimos es un organismo autónomo encargado de la fijación de los salarios mínimos tal mandato se encuentra consignado en la Constitución, dicho ordenamiento establece en el artículo 123 fracción VI las bases de su organización e integración a saber:

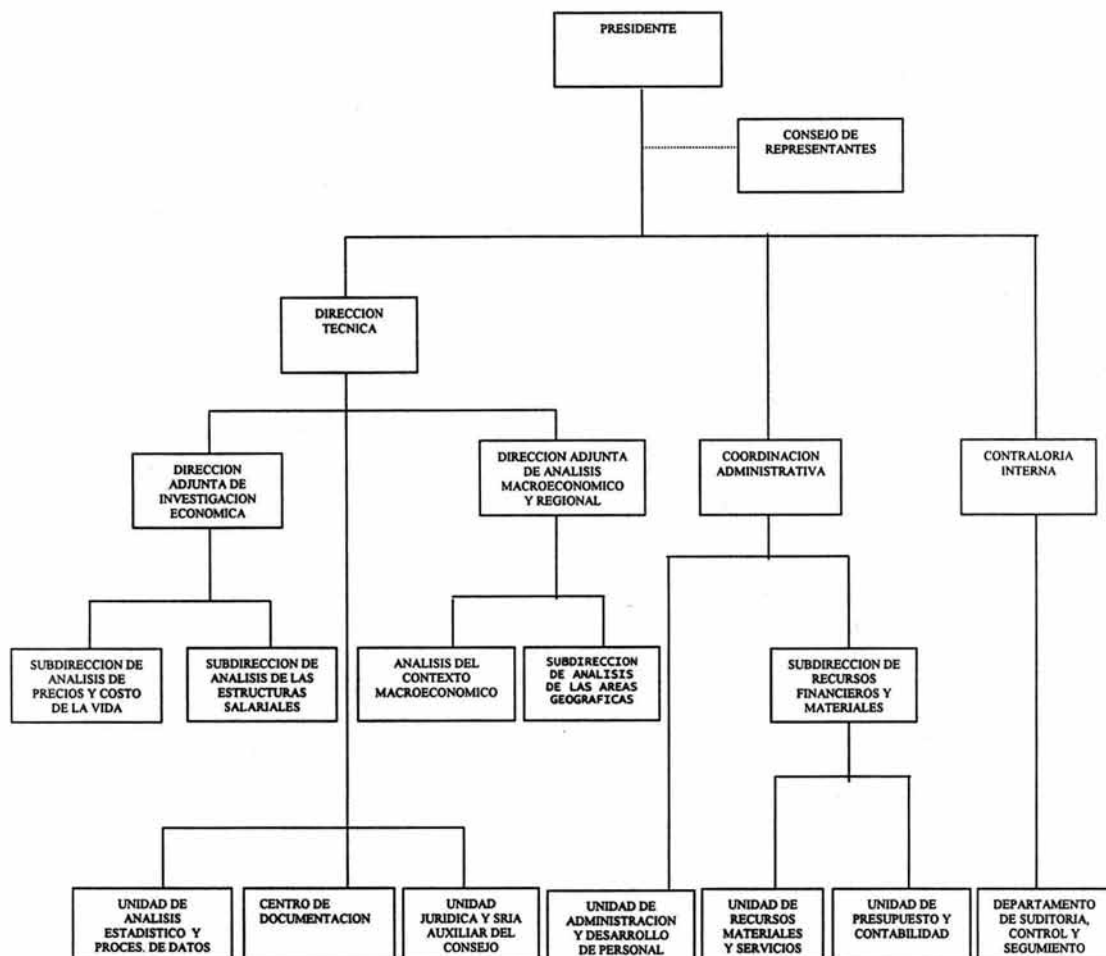
Artículo 123.-Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

VI.-... 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.

En concordancia con lo anterior, la Comisión al integrarse en forma tripartita permite sentar bases para la simplificación el sistema de fijación de los salarios mínimos y al mismo tiempo permite que exista una armonía entre dicho sistema de fijación y la actividad económica actual.

A continuación se ejemplifica la estructura de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:

**ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DE LA COMISION
NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS**



No obstante que la legislación laboral establece la forma en que se debe de integrar la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es decir por un Presidente, un Consejo de Representantes y la Dirección Técnica, misma que a su vez deberá de tener determinado número e asesores designados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y asesores técnicos auxiliares nombrados por los representantes de los trabajadores y de los patrones, este último punto deja abierta la posibilidad de que se encuentre integrado por un sin fin de personal, y que en la práctica así es, ya que como podemos observar del anterior organigrama, existen 16 departamentos subordinados a la Dirección Técnica, ello no significa que realice su labor adecuadamente, desde nuestro punto de vista, ya que como se ha señalado con anterioridad, la cantidad que por concepto de salario mínimo perciben los trabajadores es insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, aunado a que las investigaciones y estudios que realiza para la división del país en áreas geográficas son inverosímiles, en virtud de que el poder adquisitivo del salario resulta ser deficiente en todas y cada una de las áreas establecidas por la Dirección Técnica.

La Comisión Nacional de los salarios mínimos al establecerse como una autoridad de trabajo que funciona con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, y que sus requisitos, atributos y deberes se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo y a continuación se señalan sus atribuciones:

4.2.1. Presidente, requisitos, atribuciones y deberes

El presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es nombrado por el presidente de la República y debe de satisfacer los requisitos que se establecen a continuación:

I.- Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico;

V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los deberes y atribuciones que tiene el Presidente de la Comisión Nacional son los que se encuentran enmarcados en el artículo 553 del ordenamiento en cuestión y que se señalan a continuación:

I.- Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;

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

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

IV.- Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;

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

VI.- Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas a designar, en su caso, a quiénes deban presidirlos;

VII.- Las demás que le confieran las leyes.

Todos y cada uno de los deberes y atribuciones señaladas con anterioridad, deben de ser llevados a cabo para el buen funcionamiento de dicho organismo, sin embargo se considera que una de las principales actividades que debe de desempeñar con mayor esmero es la de ordenar que se efectúen investigaciones y estudios reales, para que la fijación del salario mínimo realmente cumpla con las expectativas enmarcadas tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo y con ello permitir que los trabajadores aspiren a obtener un nivel de vida digno y decoroso.

4.2.2 Consejo de Representantes, requisitos, atribuciones y deberes

El artículo 554 de la Ley Federal del Trabajo establece que el Consejo de Representantes se integra en primer término con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno y de dos asesores, con voz informativa, mismos que serán designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

Dicho precepto legal también establece, que los representantes propietarios o suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones se integrará con un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince, los cuales serán designados cada

cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. para el supuesto de que los trabajadores y patrones no hayan llevado a cabo la designación de sus representantes, lo hará la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones. El consejo de representantes deberá de quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

De lo anterior se desprende que el Presidente de la Comisión tiene a su vez una doble función, que por un lado se va a encargar de presidir la forma en que debe de llevarse a cabo el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos y por el otro fungirá como presidente del consejo teniendo la representación del gobierno, razón por la cual reiteramos la necesidad de que dicho personaje efectúe su labor apegándose a la realidad, es decir que los estudios e investigaciones que se realicen aporten datos fidedignos sobre el costo de la vida y la capacidad adquisitoria del salario mínimo que percibe el trabajador.

Dentro del ordenamiento legal antes citado, existe una figura denominada asesores, los cuales deben, tal y como lo marca la ley en su artículo 555, de cubrir ciertos requisitos como lo son:

I.- Ser mexicanos, mayores de treinta y cinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico;

IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Ahora bien, los requisitos que señala la ley y que deben de satisfacer los representantes de los trabajadores y de los patrones son los que a continuación se detallan y que se encuentran contenidos en el artículo 556:

I.- Ser mexicanos, mayores de treinta y cinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- No pertenecer al estado eclesiástico;

III.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Cabe destacar, que existe una diferencia entre los requisitos señalados por la ley para la designación de representantes de trabajadores y patrones por una lado, y por otro para los demás integrantes de la comisión, siendo que para éstos últimos son necesarios poseer el título ya sea en derecho o en economía en tanto que para los primeros, no es necesario el requisito indicado, en virtud de que los representantes de los trabajadores y de los patrones, deben de fungir como talés, en razón de que son las personas idóneas para exteriorizar las carencias y las necesidades de esta parte de la sociedad, en tanto que los demás integrantes de la comisión, como son el presidente y los asesores, son los encargados de encuadrar en el plano jurídico dichas carestías.

El Consejo de Representantes se encuentra integrado por los siguientes grupos de las diferentes ramas de la actividad económica:

Primero.- Agricultura, ganadería, caza y pesca

- Segundo.- Silvicultura
- Tercero.- Industrias extractivas
- Cuarto.- Industrias de transformación
- Quinto.- Construcción
- Sexto.- Transportes
- Séptimo.- Servicios
- Octavo.- Comercio
- Noveno.- Industria y actividades diversas, no incluidas en los grupos anteriores.³⁸

El 15 de mayo del año impar que corresponda, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convoca a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzguen convenientes, artículo 677 de la Ley de la Materia, dichos representantes durarán en su cargo cuatro años.

La convocatoria publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contendrá la determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión Nacional, la distribución del número de integrantes que se haya determinado entre las distintas actividades económicas según su importancia, las autoridades ante las que deban de presentarse los padrones y credenciales, el lugar y fecha de presentación de los documentos antes señalados y el local y la hora en que deban de celebrarse las convenciones, artículo 678 del Código Obrero.

Nuestra Ley Federal del Trabajo es muy clara al establecer las atribuciones y deberes que tiene el Consejo de Representantes, siendo los siguientes:

³⁸ PATIÑO Camarena, E. Javier, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Oxford, 1999, p.59.

I.- Determinar, en la primer sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones:

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

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

IV.- Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzguen convenientes y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

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

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

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

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

IX.- Los demás que les confieran las leyes.

De lo antes señalado se desprende que dicho Consejo tiene a su cargo la realización de todos y cada uno de los estudios, investigaciones en el ámbito económico para la fijación del salario mínimo, para dichos estudios económicos podrán auxiliarse de determinadas personas que se encuentren capacitadas, debiendo tomar en

consideración la inflación, el poder adquisitivo de la economía nacional todo ello encaminado a que la Comisión Nacional tenga elementos suficientes para poder fijar un salario mínimos que cumpla con las expectativas y necesidades de los obreros; luego entonces, es in entendible como el monto establecido por concepto de salario mínimo es raquífico, si dentro de los integrantes se encuentran trabajadores, y que son ellos los que viven y experimentan la carestía propia y la de sus similares, por lo tanto es menester que los representantes de los obreros aporten investigaciones fidedignas y al mismo tiempo procuren que con el salario mínimo el obrero pueda adquirir una vida digna.

4.2.3 Dirección Técnica, requisitos, atributos y deberes

Este órgano se encuentra integrado por un Director, con el número de asesores técnicos, nombrados directamente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, asimismo por un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de asesores técnicos auxiliares, nombrados por los representantes de los trabajadores y de los patrones quienes disfrutará con cargo al presupuesto de egresos de la federación, de la misma retribución que pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, artículo 558 de la Ley Federal del Trabajo.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones tienen la facultad de designar o de revocar en cualquier tiempo, a los asesores técnicos auxiliares, en el último supuesto lo podrán realizar a petición del cincuenta y uno por ciento de dichos integrantes que la hubiesen hecho, la solicitud deberá de ser remitida a la Secretaría del trabajo y Previsión Social, quien después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente, artículo 559 del Código Obrero.

Cuando los representantes de los trabajadores y patrones pretenden designar a un nuevo asesor técnico auxiliar la solicitud deberá de contener nombre y domicilio completo de la persona que debe de desempeñar el cargo.

Como ya se ha señalado con anterioridad la Dirección Técnica esta integrada por un director, por asesores técnicos auxiliares y asesores técnicos auxiliares quines deberán de satisfacer los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo de manera especial el artículo 560:

I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III.- No pertenecer al estado eclesiástico;

IV.- No haber sido condenado por delito intencional que se castigue con pena corporal.

El Director Técnico tiene diversos deberes y atributos que se encuentran consignados en el artículo 563 de la Ley Federal del Trabajo, los que continuación se detallan: la coordinación de los asesores, informar periódicamente al presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo las investigaciones y estudios complementarios, actuar como secretario del Consejo de Representantes, disponer, previo acuerdo con el residente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretarios Técnicos de las Comisiones Consultivas y las demás que le confieran las leyes.

Asimismo la Legislación Laboral establece determinados deberes y atributos que a su cargo tiene la Dirección Técnica, artículo 561, siendo los siguientes: la realización de los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes; proponerle a éste las modificaciones realizadas a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen; practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos; sugieren la fijación de los salarios mínimos profesionales: publican regularmente las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país; resuelven, previa orden del presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios; apoyan los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas y los demás que les confieran las leyes.

La Legislación permite que la Dirección Técnica realice toda clase de investigaciones, estudios y todo lo que considere necesario para que cumpla con su cometido, por lo que sus responsabilidades son las siguientes:

I.- Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar la situación económica 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.

Asimismo, realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de cada familia, siendo las del orden material tales como la habitación, menaje de la casa, alimentación, vestido transporte; las de carácter social y cultural como concurrencia a espectáculos,

práctica de deportes, asistencia escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos; las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigación social, económicas, las de organizaciones sindicales, cámaras de comercio, de las industrias y otras instituciones semejantes.

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

Por último preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiesen efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Por lo antes mencionado este órgano de la Comisión Nacional lleva a cabo todos los estudios e investigaciones necesarios para que pueda fijarse un salario mínimo acorde a las necesidades de los trabajadores, por ejemplo, la recolección de los precios que corresponden a la canasta básica dependiendo de la zona geográfica en la que se vaya a establecer el salario mínimo, luego entonces resulta dudosa su amplia tarea, en virtud de que el poder adquisitivo que presenta dicho salario es precario, pues uno de los principales objetivos de fijar un salario mínimo es que debe de ser suficiente para cubrir las necesidades normales del trabajador y su familia, la educación de los hijos y sus placeres honestos, la cuestión aquí es determinar si en realidad dichas actividades que le son encomendadas a este órgano las realiza apeándose a la realidad, pues resulta

cuestionable que aun a sabiendas del costo de la vida se fijen tales cantidades por concepto de salarios mínimos.

De todo ello se deduce, que el origen de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se encuentra en el derecho administrativo, pero el legislador al crear a dicho órgano lo produjo autónomo del poder ejecutivo, legislativo y judicial, mismo que debe de impulsar la lucha de clases y por ende no solo le corresponde la fijación del salario mínimo, sino que al mismo tiempo debe de proteger y procurar que el trabajador obtenga una retribución justa por la labor desempeñada.

“se trata ante todo del derecho a un salario justo, pues el salario del hombre no es una mercancía sometida a la simple ley de la oferta y al demanda. El salario debe de suministrar los medios para la vida del trabajador y de su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano, en relación con las condiciones normales de una determinada sociedad.”

Jacques Maritain

C A P I T U L O 5

PROBLEMÁTICA PARA LA UNIFICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

LA PROBLEMÁTICA PARA LA UNIFICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL EN MÉXICO

5.1 División de la Republica Mexicana en áreas geográficas para la determinación del Salario Mínimo General.

En el presente apartado se presentan brevemente los antecedentes que en materia de regionalización precedieron al concepto de área geográfica para la fijación de los salarios mínimos generales.

En un principio el ámbito utilizado para la fijación y aplicación de los salarios mínimos generales fue el municipio.

La constitución de 1917 establecía en su artículo 123 fracciones VI y IX que para la fijación de dichos salarios debería de establecerse en cada municipio una comisión especial, subordinada a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de cada Estado. Como ya hemos señalado en el capítulo anterior, las reformas realizadas tanto a la Constitución como a la Ley Federal del Trabajo en 1962, dan pie a que se establezcan las comisiones regionales, que contaban con un ámbito de influencia más amplio e integrado por un conjunto de municipios que constituían las zonas económicas, en lugar de las comisiones municipales, que se encargarían de la fijación del salario mínimo.

El sistema de zonificación del salario mínimo tuvo que modificarse en razón de que los fenómenos económicos, verbigracia, los movimientos de las tasas de interés, las variaciones en el tipo de cambio y las adecuaciones constantes de precios tanto en el sector público como en el sector privado, repercutían en la economía nacional, lo que

provoca que las comisiones regionales al emitir sus resoluciones, que en mayor medida eran modificadas por la Comisión Nacional, absorbiendo ésta, una mayor responsabilidad para la fijación de los salarios mínimos, lo que provoca que desaparezcan tanto las comisiones regionales como las zonas económicas.

Lo que se pretendió con el sistema de zonificación, fue que la clasificación del salario mínimo fuera más simple y flexible, no obstante ello, fue un proceso lento, en virtud de que en un inicio existían 111 zonas económicas a las que les correspondía un número igual de comisiones regionales, es hasta 1986 cuando el sistema de zonificación se redujo a sólo tres salarios mínimos generales distintos, lo que significó no solo una notable simplificación administrativa sino que al mismo tiempo una forma más eficiente de fijación y aplicación de los salarios mínimos.

Es también en 1986 cuando por iniciativa del presidente Miguel de la Madrid Hurtado, se reforma la fracción VI del apartado A del artículo 123 Constitucional, determinando en su exposición de motivos que:

... debemos evitar que los procedimientos establecidos en el marco de circunstancias económicas diferentes y que operaron en su tiempo con eficacia, puedan constituirse en un freno para la pronta resolución de los problemas que confrontan ya, de manera cotidiana, los trabajadores menos protegidos y de más bajos ingresos.

Todo lo anterior da origen a que, por dicha iniciativa presidencial antes citada, se sustituyera el concepto de zona económica, por una clasificación más simple y flexible en la que dichos salarios sean establecidos por niveles aplicables a las áreas geográficas.

La sustitución del concepto zona económica por área geográfica, implica que señalemos la diferencia entre ellas, entendiéndose, en la práctica, por la primera, como el "conjunto de municipios contiguos, a los que debería de aplicarse un mismo salario mínimo general. Este requisito de contigüidad implicaba que, si dentro de una misma entidad federativa existieran grupos de municipios con iguales características socioeconómicas, pero sin contigüidad, surgiera la necesidad de formar zonas económicas distintas –y consecuentemente comisiones regionales diferentes- lo que pesaba sobre la administración misma del sistema"³⁹. Lo anterior presuponía la existencia de una comisión regional por cada nuevo conjunto de municipios, repercutiendo, en primer término, en un complejo sistema administrativo, y en segundo lugar, implicaba en asignar un determinado nivel de salarios mínimos a una zona, cuando su desarrollo económico era distinto de los municipios circunvecinos.

En lo que respecta al área geográfica, resulta ser un concepto independiente de la estructura administrativa y complicada de la llamada zona económica, lo que implica una mayor flexibilidad y simplificación en la fijación y aplicación de los salarios mínimos.

Esta reforma de sustitución de zona económica por área geográfica, se definió aún más con las adecuaciones de que fue objeto la Ley Federal del Trabajo al marco constitucional, por lo tanto este ordenamiento dispone en su artículo 96 que *la Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las cuales estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba de regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.*

³⁹ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, *Memorias de los trabajos 1986-1988, México, C.N.S.M., p. 28*

Como ya se ha señalado con anterioridad dentro de la estructura de la Comisión, existe un órgano encargado de determinar las áreas geográficas para la fijación de los salarios mínimos, siendo la Dirección Técnica, facultad concedida y precisada en la Ley Federal del Trabajo.

5.1.1 Integrantes de cada área geográfica

La integración de cada área geográfica es un trabajo que le compete a la Dirección Técnica, como ya se ha señalado con anterioridad, dicho órgano se fundamenta en una serie de investigaciones y estudios que debe de realizar de conformidad con las obligaciones que le marca la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 561 fracciones I y II, una vez concluidos, formula un dictamen y lo propone al Consejo de Representantes, con el objetivo de que dicho órgano tripartito convenga la reestructuración del país para el efecto de la aplicación de los salarios mínimos, siempre y cuando existan circunstancias que lo justifiquen, para ilustrar lo anterior, cuando un municipio supera su nivel de desarrollo socioeconómico, ha excedido las expectativas máximas requeridas, por lo que resulta imperioso situarlo en el área geográfica inmediata superior.

Los mecanismos que utiliza para determinar que municipio se integrará a cada una de las tres áreas geográficas existentes, se mencionarán en el siguiente punto.

Cabe reiterar, que en la regionalización de los municipios la contigüidad de los mismos no fue considerada para determinar a que área geográfica pertenecerá, ya que el punto medular para establecer su ubicación en cualquiera de las tres áreas fue el grado de desarrollo socioeconómico y costo de vida, que presentaba cada uno de los municipios del país.

A continuación se señalan los municipios que integran cada una de las tres áreas geográficas en las que se encuentra dividida la República mexicana, no sin antes señalar que el salario mínimo vigente para el área geográfica "A" es la cantidad de \$45.24, para el área "B" es de \$43.73, para la "C" es de \$42.11; nos hemos permitido presentar dicha división en tres tablas que corresponden a cada una de las áreas:

ÁREA GEOGRÁFICA A	
BAJA CALIFORNIA: Todos los municipios	
BAJA CALIFORNIA SUR: Todos los municipios	
Municipios del Estado de CHIHUAHUA: Guadalupe Praxedis G. Guerrero	
DISTRITO FEDERAL	
Municipios del Estado de GUERRERO: Acapulco de Juárez	
Municipios del Estado de MÉXICO: Atizapán de Zaragoza Ecatepec de Morelos Coacalco de Berriozábal Naucalpan de Juárez Cuautitlán Tlalnepantla de Baz Cuautitlán Izcalli Tultitlán	
Municipios del Estado de SONORA: Agua Prieta General Plutarco Elías Calles Cananea Puerto Peñasco Naco San Luis Río Colorado Nogales Santa Cruz	
Municipios del Estado de TAMAULIPAS: Camargo Miguel Alemán Guerrero Nuevo Laredo Gustavo Díaz Ordaz Reynosa Matamoros Río Bravo Mier San Fernando Valle Hermoso	
Municipios del Estado de VERACRUZ LLAVE: Agua Dulce Minatitlán Coatzacoalcos Moloacán Cosoleacaque Nanchital de Lázaro Las Choapas Cárdenas del Río	

ÁREA GEOGRÁFICA B

Municipios del Estado de JALISCO:

Guadalajara	Tlaquepaque
El Salto	Tonalá
Tlajomulco de Zúñiga	Zapopan

Municipios del Estado de NUEVO LEON:

Apodaca	Guadalupe
San Pedro Garza García	Monterrey
General Escobedo	San Nicolás de los
Santa Catarina	Garza

Municipios del Estado de SONORA:

Altar	Imuris
Atil	Magdalena
Bácum	Navojoa
Benito Juárez	Opodepe
Benjamín Hill	Oquitoa
Caborca	Pitiquito
Cajeme	San Ignacio Río Muerto
Carbó	San Miguel de Horcasitas
La Colorada	Santa Ana
Cucurpe	Sáric
Empalme	Suaqui Grande
Etchojoa	Trincheras
Guaymas	Tibutama
Hermosillo	
Huatabampo	

Municipios del Estado de TAMAULIPAS:

Aldama	González
Altamira	El Mante
Antiguo Morelos	Nuevo Morelos
Ciudad Madero	Ocampo
Gómez Farías	Tampico
	Xicoténcatl

Municipios del Estado de Veracruz Llave:

Coatzintla
Poza Rica de Hidalgo
Túxpán

ÁREA GEOGRÁFICA C

Todos los Municipios de los Estados de:

AGUASCALIENTES
 CAMPECHE
 COAHUILA
 COLIMA
 CHIAPAS
 DURANGO
 GUANAJUATO
 HIDALGO
 MICHOACAN DE OCAMPO
 MORELOS
 NAYARIT
 OAXACA
 PUEBLA
 QUERETARO DE ARTEAGA
 QUINTANA ROO
 SAN LUIS POTOSI
 SINALOA
 TABASCO
 TLAXCALA
 YUCATAN
 ZACATECAS

Más todos los municipios de los estados de:
 CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MEXICO,
 NUEVO LEÓN, SONORA, TAMAULIPAS Y
 VERACRUZ, ni comprendidos en las áreas A y B.

No obstante que, hasta la fecha se mantiene dicho sistema para la fijación de los salarios mínimos, este resultar ser deficiente y no es equitativo para con los trabajadores, ya que si tomamos en consideración que de las anteriores tablas, en un solo Estado existen las tres áreas geográficas en que se encuentra dividido el salario mínimo general, y esto, a nuestro muy particular punto de vista, solo causa confusión y desigualdad entre los trabajadores.

Lo anterior resulta así, en virtud de que si un trabajador que presta sus servicios en determinado lugar en donde se remunera la actividad con el salario mínimo del área geográfica C, esto es con la cantidad de \$42.11, al adquirir los productos para satisfacer sus necesidades alimenticias, de vestido y de transporte, única y exclusivamente, el poder adquisitivo de su salario no es equiparable con el del trabajador que presta sus servicios en el área geográfica A, en razón de que en toda la República el costo de los productos es el mismo, y en ocasiones, el precio de los productos es mas elevado en el área C, dado que en los municipios con menor grado de desarrollo económico, escasea el trabajo, los mercados, las tiendas de abastecimiento popular, y por ende el costo de los productos que conforman la canasta básica resulta ser incrementado por los comerciantes de dichos lugares, lo anterior por la distancia que existe entre los poblados y los centros de abastecimiento de alimentos.

Por lo que es necesario la supresión de las áreas geográficas para la aplicación de los salarios mínimos y en su lugar exista la unificación del mismo, esto con el objetivo de que el salario de los trabajadores obtengan un mayor grado de poder adquisitivo y al mismo tiempo exista igualdad entre los trabajadores para que puedan aspirar a una vida digna y decorosa para ellos y su familia.

5.1.2 Beneficios y Perjuicios de la división

En este apartado se mencionan los beneficios y perjuicios que se presentan al dividir la República mexicana en áreas geográficas.

Los beneficios que debe de otorgar el salario mínimo general de ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden

material, social y cultural, y para proveer de la educación obligatoria de los hijos, simplemente quedaron plasmados tanto en nuestra Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo, y nunca fueron ni son llevados a la práctica; aunado a que en un principio la división por municipios, simplemente aconteció por cuestiones meramente históricas, y por otro lado los legisladores que contemplaron esta idea, especularon con la posibilidad de que mediante este sistema los trabajadores lograrían materializar uno de los objetivos de la Revolución, siendo éste que el salario cubriera las necesidades básicas de los trabajadores y que al mismo tiempo fuera proporcional al servicio desempeñando, y en la actualidad la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, omite cumplir con estas expectativas, ya que no elabora estudios ni investigaciones que concluyan con un salario justo y equitativo, que satisfaga las necesidades básicas del obrero y su familia.

Aunado a lo anterior y como se ha señalado en el capítulo tercero, el salario presenta las características de ser *Remunerador* es decir, que la cantidad pagada debe de ser equitativa al trabajo y a las horas desempeñadas, *Suficiente o Justo* entendiéndolo como el que cubre las necesidades básicas del trabajador y su familia, y *Determinado* por que el patrón al momento de iniciarse la relación laboral debe de especificar la forma de pago el monto y las prestaciones por las que estará integrado el salario del trabajador, por lo tanto el salario debe de proporcionar al trabajador y su familia un estado de seguridad económica, igualdad y de satisfacción de las necesidades básicas de alimento, vestido, esparcimiento cultural y deportivo, y educación, elementos que sirven para elevar el nivel de vida de los obreros, desgraciadamente, el organismo responsable de verificar que se cumplan con todas y cada una estas expectativas, relega dicha obligación y desampara a miles de trabajadores que perciben el salario mínimo.

Los perjuicios son demasiados, desde nuestro punto de vista, entre ellos citaremos los siguientes:

Existe una notable desproporción en el poder adquisitivo de los salarios que perciben los trabajadores que radican en las diferentes áreas geográficas, esto en razón de que el costo de los productos que integran la canasta básica tienen el mismo precio, y no se ajusta a la cantidad que se les remunera por concepto de salario mínimo general.

La fijación del salario mínimo es objeto de diversos estudios e investigaciones que lo único que provocan es discriminación social y económica, para con los trabajadores que perciben este tipo de percepción.

Uno de los perjuicios más sobresalientes de la división del país y que lleva a cabo la Dirección Técnica, es la violación de una de las garantías individuales consagradas en el artículo 123 fracción VII de nuestra Constitución, ya que este es muy claro al establecer que *para todo trabajo igual debe de corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*, luego entonces si tomamos en consideración que, un trabajador de una determinada fábrica de dulces, que se encuentra ubicada en Guadalajara, en donde percibe un salario mínimo de \$42.11 diarios, y que realiza las mismas actividades que otro trabajador que presta sus servicios en diversa fábrica del mismo ramo, radicada en el Distrito Federal, en donde le remuneran la cantidad de \$ 45.24 diarios por su servicios, dichas cantidades no cumplen con lo establecido en el precepto constitucional invocado con anterioridad, desprendiéndose de lo anterior que existe una notable desigualdad en cuanto a la cantidad que por concepto de salario mínimo es pagada a los trabajadores de las diferentes áreas geográficas en que se encuentra dividido el país.

En este orden de ideas, la división de la República Mexicana en tres áreas geográficas, resulta ineficaz, en virtud de los perjuicios que se generan para los trabajadores, por lo tanto resulta de gran utilidad que los tres salarios mínimos que

existen se unificaran, proponiendo que se ajuste a la cantidad que contempla el área geográfica A, para con ello lograr que el poder adquisitivo de los salarios se incremente.

5.2 Estudios Socioeconómicos que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para la anterior división.

Como ya hemos señalado con anterioridad, el órgano encargado de realizar todos y cada uno de los estudios socioeconómicos que van encaminados a determinar y establecer los integrantes de cada área geográfica es la Dirección Técnica, que se encuentra integrada por el Director, Asesores Técnicos y Asesores Técnicos Auxiliares.

Dicho órgano tiene como función primordial la de practicar los estudios e investigaciones que considere pertinentes para la fijación tanto de los salarios mínimos así como para reestructurar el territorio nacional para determinar a que área geográfica pertenecerá cada municipio, por lo que a continuación se citan las actividades que realiza:

“En la elaboración de las monografías por entidad federativa, se hizo una descripción y análisis de una gama de variables económicas, financieras, de costo de la vida, sociales, laborales demográficas, y geográficas de los estados del país. En este tipo de estudios no sólo se describió a las variables en cuestión, sino que se analizaron y se les dio seguimiento a su comportamiento, dimensión y estructura, utilizando tasas de crecimiento y algunas medidas estadísticas descriptivas, con el propósito de comparar su desarrollo respecto a otras entidades del país”.⁴⁰

⁴⁰ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, *Memorias de los trabajos 1995-1997*, México, 1998, p. 63.

La Dirección Técnica mediante estos trabajos busca conocer las características y el desenvolvimiento económico, los niveles de bienestar social, la infraestructura, los servicios y las condiciones generales de sus respectivos mercados de trabajo; en fin pretende percatarse del perfil socioeconómico que presenta cada una de las entidades federativas. Dicho órgano obtiene toda esta información por conducto de diversas instituciones públicas, tales como los Anuarios Estadísticos de cada entidad federativa, los Censos de Población y Vivienda, así como información proveniente del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Antes de continuar, debe señalar que durante la elaboración de este trabajo, me permití acudir a las instalaciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, específicamente en el Departamento de Documentación, en donde solicite me revelaran los términos en que realizaban las investigaciones encaminadas a obtener información acerca del precio de los productos de la canasta básica, y me comunicaron que dicha dependencia no practica esta actividad, que simplemente se la requiere y se la suministra el Banco de México, y basándose en ésta, es como obtiene las variaciones del costo de la canasta básica. Situación que resulta difícil de asimilar en virtud de que al ser una de las atribuciones y un deber que le encomienda nuestra Carta Magna y que su materialización reflejaría un mejor nivel de vida para los trabajadores y sus familias, y que su omisión, hace obsoleta la existencia de tres áreas geográficas para la aplicación del salario mínimo general.

Por otro lado, otra de las actividades que realiza, es un análisis que versa sobre el índice de reclasificación, para ello verifican el grado de desarrollo socioeconómico alcanzado por cada estado, con fundamento en las diversas investigaciones y estudios realizados, y una vez que han obtenido los resultados, buscan ubicar a los estados del país, con mayor nivel de desarrollo socioeconómico y costo de vida, para que pueda ser reclasificados en el área geográfica inmediata superior, siempre

y cuando no se encuentren en el área más alta, lo anterior debe de ser aprobado por el Consejo de Representantes.

La metodología de reclasificación es utilizada tanto en el ámbito estatal como municipal, pero la diferencia que existe entre ambas, es que en la segunda la información es escasa y rezagada, y por lo que resulta difícil evaluar el grado de desarrollo socioeconómico alcanzado por los municipios.

Cabe mencionar que para dar cumplimiento a los trabajos antes citados, la Dirección Técnica ha solicitado la colaboración de diversas instituciones a nivel federal, estatal y municipal, y para obtener la información a nivel regional los organismos que destacan son el Centro Nacional de Desarrollo Municipal de la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional de Población, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, la Secretaría de Comercio, y Fomento Industrial y la Fundación Arturo Rosenblueth.

Todo lo anterior nos lleva a concluir que la metodología utilizada por la Dirección Técnica para determinar el grado de desarrollo alcanzado por cada estado del país, carece de autenticidad, en virtud de que se basa en las investigaciones que realizan las diversas instituciones que se han señalado con antelación, y omiten realizar estudios prácticos y frecuentes. Ya que dentro de sus publicaciones a las que denomina *Memorias de los Trabajos*, no mencionan, la periodicidad con que efectúan los trabajos (toda vez de que sus publicaciones son cada tres años), y esto nos lleva a deducir que todos y cada uno de estudios e investigaciones presentan un déficit de actualización y no corresponden a la realidad socioeconómica que atraviesa cada estado o municipio, por lo que su trabajo no posee la credibilidad necesaria para la existencia de tres áreas geográficas en las que se determinan diversos salarios mínimos.

Asimismo, los estudios socioeconómicos a nivel municipal que realiza la Dirección Técnica, para determinar el grado de desarrollo socioeconómico y costo de vida, se encuentran supeditados a la información que le suministran las diversas instituciones públicas o privadas, por lo que dicho trabajo carece de credibilidad, actualización y de investigaciones fidedignas y reales propias, apegadas al desenvolvimiento que presenta cada municipio, por lo tanto, y aunado a la cantidad que por concepto de salario mínimo es fijada en cada área geográfica, resulta innecesaria la división del territorio nacional.

5.3 La Problemática para la Unificación del Salario Mínimo General en México

La problemática que tiene nuestro país para llevar a cabo la unificación del salario mínimo general, proviene principalmente de la dependencia económica que tiene con diversos organismos internacionales, como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, que económicamente son los más poderosos, luego entonces, las posibles reformas que pretende realizar nuestro gobierno federal, en el ámbito político, económico, y social, se encuentran supeditadas a la asesoría que reciba de dichos organismos, en virtud de que ellos marcan los lineamientos sobre los cuales se debe de conducir nuestro país.

Dicha intervención la realiza por medio de diversos fenómenos denominados Neoliberalismo y Globalización, que a últimas fechas son los instrumentos que utiliza el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, para obtener el control mundial y de manera especial el de los países en desarrollo, como México.

Previo a analizar las políticas y los efectos que produce el neoliberalismo, que en este momento es el primero que se estudia, nos permitimos realizar una breve reseña histórica de su antecesor, el Liberalismo.

Es una corriente política surgida en el siglo XVIII, siendo su teórico más importante Adam Smith. Surge como un cuestionamiento a “las restricciones feudales del comercio y la producción; procuraba socavar los regímenes patrimoniales y permitir el libre intercambio del trabajo por salarios, la conversión de la riqueza en capital, la transformación de la producción simple en acumulación de capital.”⁴¹ Algunas de las consecuencias del liberalismo son, que expulsó a los agrícolas de auto consumo, para convertirlos en proletariados. Al mismo tiempo, esta doctrina buscaba la privatización de propiedades, los mercados abiertos y la ampliación de productos, circunstancias que fueron llevadas a la práctica por los países capitalistas dominantes que podían competir en el mercado mundial.

El neoliberalismo nace después de la Segunda Guerra Mundial en el oeste de Europa y en Norteamérica. Esta corriente surge como una vehemente reacción teórica y política contra el intervencionismo de Estado y contra el Estado de bienestar social. Ya que lo que pretenden los seguidores de esta corriente es que el libre mercado sea el distribuidor de salarios y de capital, defienden la desregulación de todas las barreras tarifarias, el libre flujo de productos, trabajo y capital, prácticamente pretenden cancelar la política social y dejar desprotegidos, (aún más) a los trabajadores. La tesis neoliberal, tal y como lo menciona el Dr. Néstor de Buen no es otra cosa que “un salto hacia atrás deteniendo la marcha de la historia, la que se construyó como reacción en contra de la nueva explotación nacida de la Revolución Industrial... El neoliberalismo pretende cancelar el siglo de la construcción de la justicia social”⁴² De lo anteriormente señalado y con las políticas utilizadas por dicha corriente, mismas en las que se ahondará con

⁴¹ PETRAS, James, *Neoliberalismo en América Latina*, Traducción de Mirta Rosenberg Argentina, Homo Sapiens Ediciones, 1997, p. 9.

⁴² DEBUEN Lozano, Néstor, *La Decadencia del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 2001, p.131.

posterioridad se indican, no puede dudarse que lo único que pretenden, los que proclaman esta corriente, como el Banco Mundial, y el Fondo Monetario Internacional, es dejar en un estado de indefensión a todos los asalariados, sin que exista leyes, que los protejan en contra de los abusos de las empresas, para que sean ellas las que fijen las posibles normas de trabajo, mediante las cuales van a desempeñar sus servicios.

El Neoliberalismo, pregona la intervención de los diversos organismos internacionales, ya señalados con anterioridad, en las reformas económicas, políticas y sociales en países en desarrollo o como también se les denomina emergentes, como es el caso de México, de lo que se deriva, que en la actualidad, sean cada vez más los países que hacen uso de la privatización, incluso aquellos servicios que tradicionalmente le habían sido conferidos al gobierno, los intentos por *adelgazar* al Estado, van orientados a desincorporar sus funciones, pero no sólo en materia administrativa, sino también financiera, estas son utilizadas, ya sea por iniciativa propia o por presiones o “sugerencias” del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, que en materia de política económica son los que asesoran y dictan las directrices más sólidas para vigorizar las economías de los países, especialmente de los en desarrollo. En este caso, estamos hablando de la privatización *apertura a los capitales privados* de algunos servicios estratégicos como son: la generación, producción y distribución de la energía eléctrica, la prestación de los servicios públicos de seguridad y de salud, la producción, generación y distribución de los materiales derivados del hidrocarburo, entre otros. Lo anterior repercute en que no tenga relevancia alguna traspasar la soberanía de los países en vías de desarrollo.

A continuación se citan algunas de las políticas principales del neoliberalismo:

a).- Libertad absoluta de mercados, limitando la intervención del Estado en la economía.

- b).- La privatización de las empresas estatales.
- c).- La cancelación de la seguridad social (salud, educación, cultura, deporte, etc.) y del derecho del trabajo.
- d).- Contención de los salarios en busca de una competitividad internacional.
- e).- Promoción del comercio orientado hacia las exportaciones.
- f).- Debilitación de los sindicatos.

Lo que pretende el Neoliberalismo es comercializar con los derechos y conquistas que en materia de laboral han obtenido los trabajadores, convirtiéndolos en bienes y servicios, con la facilidad de ser adquiridos en el mercado.

Otra característica de dicha corriente neoliberal, es: asociar a las empresas estatales con todo lo malo lo corrupto e ineficiente y por el contrario a las empresas privadas con todo lo eficiente y bueno, obligando a que los países en vías de desarrollo permitan el intervencionismo del Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, en la vida económica política y social interna de cada Estado. El neoliberalismo convierte a los trabajadores asalariados en integrantes de la economía informal, o auto empleados. Tiende a marcar aún más la diferencia entre los muy ricos y los muy pobres, desapareciendo poco a poco la clase media que se margina y excluye de las clases productivas, como lo son los trabajadores y manufactureros que integran el mercado de cada nación, convirtiéndola gente pobre.

Mediante las políticas utilizadas por el Neoliberalismo y que son *sugeridas* por los organismos internacionales antes indicados, y a base de los innumerables prestamos proporcionados a los países en desarrollo, por ejemplo, México, lo obligan a comprometer sus materias primas, a un alza o rebaja de precios a gusto del acreedor y al mismo tiempo a reprimir los salarios, permitiendo, con ello que los únicos perjudicados sean los trabajadores, ya que con sus retribuciones míseras y el exiguo poder adquisitivo de sus salarios dificulta que puedan pretender un vida digna y decorosa, y que cumpliera el artículo 123 constitucional en su fracción VI.

Otro tema que se interrelaciona con el Neoliberalismo es la Globalización, con ella surge la idea de una *aldea global*, con el interés de unir a todas las economías del mundo en una sola. Este fenómeno tiene un mayor auge al finalizar la Guerra Fría, en donde los esfuerzos que eran utilizados para incrementar la capacidad destructiva e incrementar la industria militar, “hoy se orientan hacia la creación de centros de poder económicos que desbordan fronteras, dejan en el olvido a las viejas soberanías políticas, y en lo posible, constituyen cotos exclusivos para su mundo comercial.”⁴³ Es decir, que con los diferentes bloques económicos existentes, tales como la Comunidad Económica Europea, los bloques asiáticos, los continuos y cada vez más abundantes Tratados de Libre Comercio en América, (T.L.C.), cuyos ejes son los Estados Unidos de Norteamérica, Europa y Japón, en torno de los cuales se agrupan diversos países con diversos grados de desarrollo, que pretende la universalización del capital, lo que implica una nueva división internacional del trabajo y la supremacía de la empresa transnacional sobre las empresas nacionales en la mayoría de los países tercermundistas

La Globalización plantea muchos cambios, en la vida interna de cada país, y de manera especial en los que se encuentran en desarrollo, ya que el comercio de mercancías y servicios se realizan a velocidades asombrosas, así mismo viajan a través de las naciones sin ninguna dificultad las grandes empresas y las políticas económicas y

⁴³ DEBUEN Lozano, Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo, Op. Cit. p.127.

laborales neoliberales, que tal pareciera que no existen fronteras, sin que tenga mayor relevancia la soberanía y la autodeterminación de cada Estado.

Desde nuestro punto de vista, la Globalización también implica la división internacional del trabajo, por las siguientes consideraciones:

Las empresas multi o transnacionales buscan establecer redes de producción en múltiples países en vías de desarrollo, como es el caso de México, en donde tienen mayor grado de capacidad técnica y menor costo laboral. Así mismo, "ese reparto del trabajo a nivel mundial se produce también, en medida menor, en las estructuras industriales, comerciales y de servicios al interior de los países. Cada vez es mayor la tendencia a la subcontratación de tal manera que se llega al extremo de formar empresas sin trabajadores, simples tenedoras de acciones (holdings) que distribuyen tareas en múltiples compañías de su mismo grupo o ajenas."⁴⁴ Lo anterior implica que los países tercermundistas permitan una notable flexibilización en materia laboral, es decir, contratos precarios, inestabilidad en el trabajo, contención de los salarios, incremento de la jornada laboral, ya que de lo contrario, utilizan el argumento de *los altos costos de la mano de obra*, emigrando a otros países en donde es más barata la mano de obra.

Por medio de la Globalización se pretende imponer a las naciones pobres y emergentes, leyes laborales que en lugar de proteger a los trabajadores lo hacen con las empresas transnacionales. Una de las características de este fenómeno es que la transferencia de la riqueza se realiza a una velocidad vertiginosa y es cada vez mayor, amén de que los países pobres traspasan a las naciones ricas sus materias primas, con bajos aranceles para el importador, gracias a los tratados internacionales, aunado a la irresponsable apertura de mercados nacionales, el bajo costo de la mano de obra, la

⁴⁴ Ibidem, p. 129.

contención de los salarios, lo que se ve reflejado con la pretenciosa suavización de las leyes laborales, tanto en México como en diversos países en desarrollo.

El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, utilizan las políticas del Neoliberalismo y de la Globalización para poder otorgar créditos, a los países en desarrollo, y para corroborar lo anterior, nos permitimos analizar las directrices con las que se conducen el Banco Mundial, y el Fondo Monetario Internacional; ya éstos establecen la forma y términos en que debe de desenvolverse la economía y la política en nuestro país.

Lo anterior es de suma importancia, toda vez a través de dichos organismos, México puede obtener prestamos y créditos a nivel internacional.

La concesión del apoyo (*prestamos económicos y asistencia para el desarrollo de países de ingreso mediano y a los países más pobres con capacidad de pago*), se encuentra supeditado a la ejecución de las recomendaciones o sugerencias que realizan dichos organismos al gobierno federal.

El Banco Mundial es un organismo internacional integrado por 184 países, entre ellos Alemania, Estados Unidos de Norte América, Francia, y el Reino Unido, siendo una institución que concede préstamos y asistencia para el desarrollo de países de ingreso mediano y a los países más pobres con capacidad de pago. También ayuda a los países a reforzar y mantener las condiciones fundamentales que necesitan para atraer inversiones privadas y retenerlas. Al mismo tiempo proporciona asistencia técnica y asesoramiento en materia de política económica mediante servicios tales como evaluaciones en profundidad de la pobreza en los países, estrategias de asistencia a los

países, y análisis del gasto público, así como proporciona servicios de asesoramiento para la privatización de las empresas de propiedad estatal.

Los principales objetivos, son los siguientes:

“a).- Invertir en las personas, especialmente a través de servicios básicos de salud y educación.

b).- Concentrarse en el desarrollo social, la inclusión, la gestión de gobierno y el fortalecimiento institucional como elementos para reducir la pobreza.

c).- Reforzar la capacidad de los gobiernos de suministrar servicios de buena calidad, en forma eficiente y transparente.

d).- Proteger el medio ambiente.

e).- Prestar apoyo al sector privado y alentar su desarrollo.

e).- Promover reformas orientadas a la creación de un entorno macroeconómico estable, favorable a las inversiones y la planificación a largo plazo”.⁴⁵ En primer término, todos estos objetivos simulan que dicho organismo ostenta un espíritu altruista, pero existen ciertas condiciones para que un país pueda obtener un préstamo, en primer lugar, que el país cliente posea la capacidad de cubrir sus deudas, y al mismo tiempo que permita una intervención en su política económica interna.

Dicha intervención se realiza a través de la inversión privada, en donde los “gobiernos de todo el mundo están privatizando las empresas de propiedad estatal que son productivas y clausurando las que no son productivas, estableciendo leyes y

⁴⁵ <http://www.bancomundial.org>. 23 de septiembre del 2003, 12:30 p.m.

reglamentos e impartiendo capacitación a los funcionarios gubernamentales. Todo ello esta contribuyendo a crear un clima favorable al aumento de la eficiencia y la competitividad y menos abierto a la corrupción. El Banco Mundial presta apoyo a sus gobiernos clientes en sus esfuerzos por mejorar las políticas económicas y sociales con el fin de aumentar la eficiencia y la transparencia, promover la estabilidad y lograr un crecimiento económico equitativo, presta a poyo a las medidas de reforma que ayudan a los gobiernos a reducir los déficit presupuestarios, reducir la inflación, liberalizar el comercio y las inversiones y privatizar las empresas de propiedad estatal, establecer sistemas financieros sólidos, fortalecer los sistemas judiciales y asegurar los derechos de propiedad.”⁴⁶ Todas estas medidas, tienden a fomentar que el gobierno del país cliente permita la intervención directa en su organización gubernamental, sin que pueda establecer algún limite, ya que los prestamos o asistencia se encuentran supeditados a ésta forma de actuar de dicho organismo internacional.

Y no obstante que, el Banco Mundial esta consiente de las consecuencias que se presentan con las reformas económicas, como por ejemplo, cuando se clausuran las empresas estatales *improductivas*, surge el desempleo y el aumento de los precios cuando se reducen los subsidios públicos ineficientes, perjudicando con ello, a la clase más vulnerable que en este caso es la de escasos recursos. La solución que presenta ante tales acontecimiento es un “financiamiento para programas sobre redes y seguridad con el fin de ayudar a proteger a los pobres o evitar que los grupos vulnerables caigan en la pobreza.”⁴⁷ Por lo tanto lo que único que pretende dicho organismo internacional, es que el país cliente presente una eterna dependencia económica, aceptando todo tipo de reformas económicas, políticas y sociales, aun y cuando ellas vayan en contra de la soberanía de, en este caso, nuestro país.

⁴⁶ Ibidem, www.bancomundial.org. 23 de septiembre del 2003, 12:30 p.m.

⁴⁷ Ibidem, www.bancomundial.org. 23 de septiembre del 2003, 12:30 p.m.

Las políticas que emplea el Banco Mundial en otros países a los que les impone sus *sugerencias*, son exactamente iguales a las utilizadas en México, pues al ser un país cliente, con deudas exorbitantes, el Gobierno Federal permite la intervención en la vida económica, política y social, al mismo tiempo procura continuar con las directrices impuestas por dicho organismo, siendo una de ellas, la de no incrementar el salario mínimo, pues con ello permite que las empresas transnacionales obtengan grandes beneficios al agenciarse de mano de obra barata y de alta calidad, esto refleja la imposibilidad de unificar el salario mínimo general, ya que son más fuertes los impedimentos internacionales que los nacionales.

El Fondo Monetario Internacional, es un organismo crediticio de carácter internacional, que proporciona prestamos a todos los países que están afiliados a dicha institución internacional. Sus principales actividades son las siguientes: “fomentar la estabilidad económica y evitar las crisis, ayudar a resolver las crisis cuando éstas se producen, y fomentar el crecimiento y aliviar la pobreza.

Para lograr estos objetivos, el Fondo Monetario Internacional emplea tres mecanismos principales: la supervisión, la asistencia técnica y la asistencia financiera.

El Fondo Monetario Internacional trata de fomentar el crecimiento y la estabilidad económica mundial (y, de este modo, evitar las crisis económicas) alentando a los países para que adopten políticas económicas acertadas. Por medio del proceso de supervisión, el Fondo Monetario Internacional ofrece un diálogo y un asesoramiento periódicos en materia de políticas a sus países miembros.

El Fondo Monetario Internacional ofrece asistencia técnica y capacitación (generalmente, sin cargo alguno) para ayudar a los países a fortalecer su capacidad para

elaborar y poner en práctica políticas eficaces. La asistencia técnica se suministra en diversas áreas, incluidas las de política fiscal, política monetaria y cambiaria, supervisión y regulación del sistema bancario y financiero, y estadísticas.”⁴⁸De lo señalado con anterioridad se desprende que, la cooperación con dicho organismo internacional y sus recomendaciones de política económica son un factor decisivo en la concesión de ayuda, ya que la imposición del modelo económico vigente – *éste organismo internacional exige a los países receptores de los préstamos estrictas reformas estructurales, derivadas de uno de los principales ejes en los que se basa su política son los Planes de Ajuste Estructural, que se traducen en fuertes directrices económicas impuestas por el Fondo a los países endeudados y éstos se ven forzados a aceptar: como por ejemplo: aumento de las exportaciones y disminución de las importaciones, recorte de gastos sociales, abolición de medidas económicas proteccionistas (lo cual favorece claramente a las grandes multinacionales de los países acreedores) Estas "recetas económicas" no dejan de ser una forma encubierta de asegurarse la dependencia económica de los países endeudados,*- perjudica el desarrollo y aumenta la pobreza. Pues condicionar la asistencia financiera a la implementación de éstos programas económicos, que los países en desarrollo no están aptos para llevar a la práctica. Por lo tanto podemos, señalar que la política laboral de la Globalización descansa “en la baja de los salarios, la sustitución de la mano de obra por tecnología y el consecuente desempleo.”⁴⁹Por lo tanto no existe, al menos para los países en desarrollo ningún bienestar en que la tecnología de punta se encuentre a la orden del día, si no existe ningún beneficio reflejado en la política económica interna de cada Estado en desarrollo, ya que las únicas beneficiadas, como ya lo hemos indicado, son las empresas transnacionales, propiedad de los países desarrollados, como Estados Unidos de Norteamérica.

Tanto las políticas utilizadas por el Neoliberalismo y la Globalización en conjunción con la intervención que realizan el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, en los países en desarrollo, entre ellos México, los obligan a realizar

⁴⁸ <http://www.fmi.org> 26 de septiembre del 2003, 11:30 p.m.

diversas reformas en el ámbito económico, político y social, encargándose dichos organismos internacionales de establecer las reglas mediante las cuales van a otorgar los préstamos solicitados.

En este orden de ideas, en concordancia con nuestro tema y el caso de México, la política económica es notoriamente influenciada por el Neoliberalismo y la Globalización, ya que la *contención de los salarios* es una de las políticas que emana de dichas corrientes y que al mismo tiempo son utilizadas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, para otorgar un préstamo. Obligando al mismo tiempo que se acepte sin ninguna limitación las reformas sugeridas por dichos organismos, es decir reprimir el aumento de los salarios, lo que implica un exiguu poder adquisitivo de los mismos.

Con las facilidades otorgadas por nuestro gobierno federal a éstos organismos internacionales, se violenta la soberanía nacional, al permitir que organismos externos intervengan la vida económica y política de nuestro país.

Existen dos inconvenientes para que en México pueda llevarse a cabo la unificación de los salarios mínimos generales, siendo los siguientes:

El unificar los salarios mínimos significa erradicar dos áreas geográficas la "B" y la "C", que implica elevar los salarios mínimos a la cantidad de \$45.24, que es lo que se percibe en el área "A", y en virtud de la deuda creciente con el Banco Mundial y con el Fondo Monetario Internacional, estos organismos no permiten el incremento de los salarios, toda vez que ello perjudica los intereses de las empresas transnacionales, al elevarse el costo de la mano de obra.

⁴⁹ DEBUEN Lozano, Néstor, Op. Cit. p.129.

En segundo lugar, y en virtud de la dependencia económica de México con dichos organismos internacionales, esta obligado a permitir la intervención en la vida política, económica y social, por lo tanto no puede llevarse a cabo ninguna reforma salarial, es decir ningún incremento o unificación de salarios mínimos sin previa autorización de éstos.

Lo más destacable de todo el trabajo de investigación presentado es que durante las diferentes etapas por las que ha pasado el derecho del trabajo, vemos un proceso evolutivo lento y doloroso para todos los trabajadores de esas épocas, y que gracias a los movimientos sociales se culminó con la Constitución mexicana de 1917 que incluye garantías sociales; en la actualidad el derecho del trabajo se encuentra regulado diversos ordenamientos tanto nacionales como internacionales, las cuales proclaman la justicia, la igualdad, la equidad y el trato digno y decoroso para todos aquellos obreros que pretenden obtener un nivel de vida superior, y las diversas instituciones especializadas en la materia se encargan de tutelar los derechos mínimos de los trabajadores.

La relación laboral y el contrato de trabajo son figuras que se complementan entre sí, por lo que el primero se encarga de regular el acuerdo de voluntades para crear derechos y obligaciones las cuales derivan de la relación de trabajo.

Las figuras jurídicas más importantes que dan origen a la relación laboral son el trabajador y el patrón, ya que sin la intervención de alguno de ellos la misma no existiría. Dentro de ella, dichos sujetos tienen obligaciones y una de las más importantes para el trabajador es realizar las actividades que se encomienden en un estado de subordinación laboral y a su vez, el patrón tiene la obligación de tratarlo con dignidad y retribuir su trabajo con el pago de un salario.

El salario es la parte medular de toda relación laboral, siendo un derecho para el obrero y una obligación para el patrón, por lo que el mismo tiempo debe de ser un salario acorde a las necesidades mínimas del trabajador.

El salario mínimo debe de ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador en el orden material, social y cultural así como para poder otorgar la educación obligatoria de sus hijos. Por lo que respecta al salario mínimo general tendrá su ámbito de aplicación en una o varias áreas geográficas en tanto que el profesional su aplicación será dependiendo de la capacidad y destreza en la actividad desempeñada y siempre debe de ser superior al general

El salario a lo largo de la historia mexicana ha sido un elemento fundamental, que aún y cuando no se establecía como tal, era la forma de recompensar el trabajo realizado por determinadas personas para otras que social y económicamente tenían el poder, haciendo alusión a la situación que prevalecía entre los Aztecas, podemos señalar que la forma de retribuir las actividades desempeñadas por los macehuales para la clase noble era en especie.

En la Colonia desde nuestro punto de vista, el salario evoluciona en dos segmentos, el primero de ellos fue que al arribo de los españoles no se puede articular que los indígenas percibieran algún tipo de retribución por el trabajo realizado, sino que como consecuencia de la encomienda, eran obligados a trabajar de manera gratuita. Durante la segunda etapa, la explotación era realizada en demasía y poco a poco los nativos se extinguían por la situación de que eran víctimas, en razón de lo anterior los españoles decidieron regular la forma de trabajo y de paga, por lo que surgen las Leyes de Indias, en donde se empieza a regular el salario, pero en la práctica los trabajadores del campo, de la minería y de los obrajes textiles no lo percibían íntegramente, toda vez que se les pagaba

en dos parte una especie y una exigua cantidad en efectivo o en su defecto les era retenido por deudas.

Durante la época de la Independencia, la forma de regular el supuesto pago de los salarios no cambio ni trascendió de forma alguna, ya que seguían rigiendo las legislaciones de la Colonia, en virtud de que el pueblo mexicano estaba más preocupado por obtener su libertad que por reglamentar el trabajo y por ende el salario.

Con la Revolución de 1910 los legisladores empiezan a tomar conciencia de las necesidades de todos los trabajadores y comienza una nueva forma de reglamentar los salarios, surgiendo en varios Estados del país, diversas leyes en donde se regula la fijación del salario mínimo, dando origen el proceso de crear una Constitución en donde se plasme las necesidades primordiales de los obreros entre ellas la regulación del salario mínimo.

El 18 de agosto de 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, en donde se regula el salario y el salario mínimo general, de manera breve señalaremos el motivo de la modificación padecida, ya que con esta se pretende una mejor función, en virtud de que su finalidad primordial es la de cubrir las necesidades normales de carácter material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos del hombre que trabaja, considerado como jefe de familia; con lo anterior se pretendió ampliar el panorama de que era objeto el salario mínimo y por lo tanto proteger el ingreso más importante del trabajador.

A partir del 1° de mayo de 1970 entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, que actualmente es la que nos sigue rigiendo, y contiene en un solo cuerpo leyes adjetivas y sustantivas.

El salario entendido como la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo, teniendo su origen eminentemente en la relación laboral, aunque una vez iniciada tiene excepciones en donde falta de pago del salario no constituye causa justificada para dar por terminada dicha relación de trabajo.

Existen ciertas características que distinguen al salario como institución jurídica, y es que éste debe de ser remunerador en sus dos aspectos; proporcional a las horas laboradas y remunerable a la calidad y cantidad de las actividades a desempeñar; debe de ser suficiente para cubrir las necesidades materiales, sociales, culturales y educativas para con los hijos de los trabajadores; asimismo al momento de iniciar la relación de trabajo debe de determinarse el monto a cubrirse por concepto de salario

El salario mínimo, el general, el profesional, el mixto y el remunerador, son las partes en que, consideramos, se divide el salario para su exacta comprensión, ya que su análisis nos permite obtener una concepción más amplia tanto del salario como de todos y cada uno de sus componentes; cabe destacar que de ellos se deriva la característica singular que es la protección del único medio que permite el sustento material tanto del trabajador como de su familia, siendo ésta el salario.

La Ley es muy clara al establecer que el salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se le entregue al trabajador por las actividades laborales realizadas, cabe mencionar que respecto de ciertas prestaciones como por las gratificaciones, prestamos en especie, entre otras, su otorgamiento debe de ser periódico y permanente para que puedan ser parte integrante del salario, y al respecto existen diversos criterios jurisprudenciales que así lo enuncian.

La cantidad que por concepto de salario se le remunerará al trabajador debe de ser fijado por éste y el patrón, sin que dicha cantidad sea inferior al mínimo legal; debe de pagarse en efectivo.

En virtud de la precaria economía del trabajador el Estado Federal asumió la responsabilidad de crear diversas instituciones como el FONACOT, el Sistema de Transporte Colectivo, el Seguro Social entre otros, que sin costo para el obrero, permitan mitigar el gravoso problema de los exiguos salarios.

El legislador de 1917 al promulgar la constitución de 1917 crea dentro del artículo 123 a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, procurando que sea un organismo de fijación y al mismo tiempo de protección al salario mínimo percibido por los trabajadores.

En la década de los sesentas la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es considerada como eje central para la fijación de los salarios mínimos, optándose por una nueva estructura, la cual se realizaría por zonas económicas y ya no con el precario sistema municipal.

En 1988 se determina desintegrar las comisiones regionales de los salarios mínimos, dando lugar a que los mismos sean fijados en áreas geográficas que pueden ser integradas por uno o más municipios de una o más entidades federativas sin que exista limitación alguna, todo ello bajo la dirección de la Comisión Nacional.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por disposición Constitucional, se integrará con una participación tripartita del gobierno, de los trabajadores y de los

patrones; pero a mayor abundamiento la Ley Federal del Trabajo establece de forma más precisa la constitución de dicho órgano, a saber por un Presidente, un Consejo de Representantes, compuesto por el gobierno, los trabajadores y los patrones, y por una Dirección Técnica.

Los estudios e investigaciones que realiza la Dirección Técnica para división del país en áreas geográficas, mismo que proporcionan el grado de desarrollo socioeconómico y costo de vida en el ámbito municipal se encuentra supeditado a la información que suministran diversas instituciones de carácter público o privado, de lo que se desprende que dicho órgano carece de capacidad para allegarse de dichos estudios, lo que pone en duda la credibilidad de sus supuestas investigaciones. lo anterior sin el fin de desacreditar a todas las organizaciones que le proporcionan dicha información, sino por el solo hecho de que es una obligación que se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo.

PROPUESTA

A lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación, han relucido diversas trabas nacionales e internacionales, para poder llevar a cabo la unificación del salario mínimo, pero las de mayor peso son las internacionales.

Pues al ser México un país en desarrollo y dependiente económicamente del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, las reformas que pretenda realizar en el ámbito económico, político y social, se encuentran supeditadas a las *sugerencias o recomendaciones* de dichos organismos internacionales.

Marginando las necesidades de los trabajadores y transgrediendo sus garantías individuales consagradas en nuestra Constitución, es decir, la garantía que establece el artículo 123 en su fracción VI de nuestra Carta Magna, así como el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, de que el salario mínimo debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer de la educación obligatoria de los hijos, no se lleva a la práctica y pasan a un segundo plano, en virtud de que resulta más importante beneficiar a las empresas transnacionales.

La propuesta, para la unificación del salario mínimo general, se enfoca a dos planos: el primero es nacional, ya que con la desaparición de las áreas geográficas "B" y "C", el salario se debe de incrementar a lo que se percibe en el área "A", subsanándose con ello en la desigualdad salarial de los trabajadores que realizan las mismas actividades y que perciben salarios heterogéneos.

Que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a través de la Dirección Técnica practique estudios e investigaciones serias, que se apeguen a la realidad económica de nuestro país, y no en meras especulaciones que solo perjudican la estabilidad económica de los trabajadores, ya que dicho órgano no se conduce con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, aunado a la falta de responsabilidad en el desempeño de sus labores, ya mencionadas con anterioridad, lo que provoca que se viole en perjuicio de los obreros, el artículo 123 en sus fracción VI y VII, es decir que los salarios mínimos generales fijados por la Comisión, no son 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; y al mismo tiempo la división del territorio nacional en tres áreas geográficas anula la posibilidad de que se cumplimente lo establecido en el precepto constitucional antes señalado, en el sentido de que a todo trabajo igual debe de corresponderle un salario igual, y como consecuencia lo único que se obtiene es un salario exiguo, aunado a que el costo de los productos que integran la canasta básica, sobrepasa el poder adquisitivo del salario, con lo que se confirma que la cantidad que señala dicho órgano por concepto de salario mínimo general resulta insuficiente y ofensivo para el trabajador mexicano.

En el ámbito internacional, resulta difícil independizarse de los organismos internacionales a los que económicamente se encuentra supeditada nuestra economía, pero la única alternativa es que tanto México en unión con los diversos países con economías emergentes así como los desarrollados, para que establezcan un orden salarial internacional, deteniendo con ello la explotación de los trabajadores que proporcionan la mano de obra barata y al mismo tiempo evitando la emigración de las empresas transnacionales a otros países tercermundistas, en donde el pago de los salarios de los trabajadores no implique un *alto costo económico*.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las Normas Protectoras del Salario son disposiciones que fueron creadas para proteger el salario de los trabajadores, contra los abusos tanto del patrón como de los acreedores de éste y del obrero, estos preceptos constituyen una de las mejores armas con las que cuenta el obrero para defenderse de todas y cada una de las arbitrariedades de las pudiera ser objeto.

SEGUNDA.- El Código Obrero fija las diversas formas en que se debe de pagar el salario, siendo: por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o cualquier otro, cada una de ellas tiene ciertas características que van desde el tiempo que estará un trabajador a disposición del patrono, la cantidad de piezas elaboradas, la cantidad de productos colocados o vendidos, el grado de dificultad de la obra a realizar.

TERCERA.- Teóricamente el salario mínimo es considerado como la cantidad menor que debe de percibir un trabajador por sus servicios prestados, el cual debe de satisfacer sus necesidades primordiales en el orden material, social cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, en la practica la cantidad de \$45.24 que por concepto de salario mínimo diario se retribuye al trabajador que radica en la zona A, refleja la cruda realidad en que las familias mexicanas sobreviven en un país en donde el poder adquisitivo del salario es un problema de orden público y nuestros legisladores cada día se olvidan más de tratar de aminorar la explotación de los miles de obreros que pretenden obtener un nivel de vida digno y decoroso.

CUARTA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos resulta ser un órgano deficiente en cuanto a los montos fijados por concepto de salario mínimo, en razón de que los mismos no cubren las necesidades reales de los trabajadores y sus familias, por lo que es urgente que sus actividades las realicen apegándose a la realidad económica del país, y al mismo tiempo que sus integrantes elaboren estudios fidedignos del costo de vida

para que el poder adquisitivo del salario mínimo sea suficiente para satisfacer las necesidades primordiales.

QUINTA.- La división de nuestro país en áreas geográficas solo repercute en la notable desigualdad que existe entre los trabajadores que prestan sus servicios en dichas áreas, ya que el costo de los productos que conforman la canasta básica resulta ser el mismo en toda la República, luego entonces el trabajador que obtiene la cantidad de \$42.11, misma que pertenece al área C, no es equivalente con la cantidad de \$45.24 que se percibe en el área A.

SÉPTIMA.- Por lo tanto es menester que se suprima la aplicación de las áreas geográficas para la aplicación del salario mínimo general y en su lugar se unifique el mismo, con el único objetivo de que el trabajador y su familia pueda obtener un nivel de vida digno y decoroso.

OCTAVA.- La discriminación social y económica de que son víctimas los trabajadores que perciben un salario mínimo general es latente, en virtud de que, no obstante, que se trata de la mayoría de los habitantes de nuestro país que están incorporados a una actividad económica, la cantidad que perciben por éste concepto es exiguo, lo que los conlleva a pertenecer a una determinada clase social, a frecuentar o no ciertos lugares, a no proporcionar una educación superior a sus hijos y en ocasiones ni siquiera la obligatoria, a no adquirir vestido y calzado de calidad para ellos y sus familias, lo que provoca que sean etiquetados y tratados de forma diferente por los demás miembros de la sociedad, que por el contrario cuentan con los recursos necesarios para obtener un nivel de vida superior al trabajador del salario mínimo general.

NOVENA.- Existe una violación flagrante de nuestra Constitución y de manera especial la fracción VII del artículo 123, en virtud de que para todo trabajo igual debe de corresponder salario igual, garantía que en la practica es transgredida por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos al fijar tres diferentes salarios mínimos generales, y que son obtenidos por trabajadores que realizan una actividad idéntica, con la única diferencia

de que el centro de trabajo se encuentra radicado en Municipios en donde se remunera con diferente salario, dado la existencia de tres áreas geográficas.

DÉCIMA.- La división de la República Mexicana en tres áreas geográficas, resulta ineficaz, en virtud de los perjuicios que se generan para los trabajadores, por lo tanto resulta de gran utilidad que los tres salarios mínimos que existen se unifiquen, proponiendo que se ajuste a la cantidad que contempla el área geográfica A, para con ello lograr que el poder adquisitivo de los salarios se incremente.

UNDÉCIMA.- Existen dos inconvenientes para que la unificación del salario mínimo general pueda materializarse, el primero, es la fuerte dependencia económica que presenta México con el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, en virtud de que estos organismos mediante los fenómenos denominados Neoliberalismo y Globalización intervienen en la vida económica, política y social de los países con economías emergentes o países en desarrollo, como es el caso de México.

DUODÉCIMA.- El Neoliberalismo es una corriente política-económica que surge en Europa y Norteamérica, su finalidad es extinguir la intervención que realiza el Estado a favor de la clase trabajadora y que el libre mercado sea el distribuidor del trabajo y los salarios, las principales políticas utilizadas por esta corriente, y que son sugeridas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, son libertad absoluta de mercados, privatización de empresas estatales, cancelación de la seguridad social, contención de los salarios, promoción del comercio orientado hacia las exportaciones y la debilitación de los sindicatos.

DÉCIMATERCERA.- Los innumerables préstamos que solicita México a dichos organismos internacionales, provocan que las materias primas queden comprometidas, que el alza o rebaja de los precios sea decidida por dichos órganos, y lo más grave es que los salarios mínimos generales sean reprimidos.

DÉCIMACUARTA.- Por medio de la Globalización se pretende unir a todas las economías del mundo en una sola, por medio de los diversos bloques económicos se facilita la estancia de empresas transnacionales en países con economías emergentes, imponiéndose estas empresas multinacionales sobre las nacionales.

DÉCIMAQUINTA.- El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, utilizan las políticas del Neoliberalismo y a la Globalización para otorgar un préstamo o crédito a los países en desarrollo.

DÉCIMOACTAVA.- Las diversas reformas políticas y económicas requeridas por el Banco Mundial a los países subdesarrollados provocan que existan diversas consecuencias como el alto índice de desempleo y el aumento de los precios cuando se reduce el subsidio público ineficiente, ante tales circunstancias dicho órgano propone, otorgar financiamiento con el objetivo de ayudar a la clase más vulnerable, y en consecuencia el país acreedor del préstamo presenta una notable dependencia económica.

DECIMANOVENA.- El Fondo Monetario Internacional ofrece asistencia técnica y capacitación a los países en desarrollo para fortalecer su capacidad para elaborar y poner en práctica políticas eficaces, provocan más perjuicios que beneficios, en virtud de que condicionan la asistencia técnica y al no estar el país endeudado en condiciones de llevar a la práctica los programas económicos, las únicas beneficiadas son las empresas transnacionales.

VIGÉSIMA.- En México son utilizadas las mismas políticas requeridas por dichos órganos internacionales, como ejemplo más destacable se encuentra la contención de los salarios, ya que no puede otorgarse un incremento sin que dichas organizaciones lo autoricen, ya que el actuar de gobierno mexicano se encuentra condicionado a la dependencia económica del banco Mundial y del fondo Monetario Internacional.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO García, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*. España, Ariel, 1973, Cuarta edición, 780 pp.

ANAYA Sánchez, Federico, et. al., *Panorama del Derecho del Trabajo en México*. México, UNAM, 338 pp.

BAILÓN Valdovinos, Rosalío, *Derecho Laboral*. México, Mundo jurídico, 1991, 155p.p.

BARAIAS Montes de Oca, Santiago, *Panorama del Derecho Mexicano*. México, McGraw-Hill, 1997, 89 pp.

BRCEÑO Ruíz, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*. México, Harla, 1985, 627 pp.

CASTORENA José Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, México, Castorena, 1984, 317 pp.

CUE Canovas, Agustín, *Historia Social y Económica de México 1521-1854*. México, Trillas, 1980, 422 pp.

DAVALOS José, *Derecho del Trabajo I*. México, Porrúa, 1988, Segunda Edición, 474 pp.

DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*. Mexico, Porrúa, 2001, Decimocuarta edición, Tomo I, 669 pp.

DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa. 2002.
Decimosexta edición. Tomo II. 931 pp.

DE BUEN Lozano, Néstor. *La Decadencia del Derecho del Trabajo*. Porrúa, México. 2001. pp., 253.

DE LA CUEVA Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México, Porrúa. 1998. Decimoquinta edición. Tomo I. 776 pp.

DELGADO Moya, Rubén. *Derecho Social del Presente*. México, Porrúa. 1977. 563 pp.

FROST, Elsa Cecilia, et. al., *El Trabajo y los trabajadores en la historia de México*, México. 1977. 954 pp.

GARRIDO Ramón. Alena. *Derecho Individual del Trabajo*. México, Oxford. 1999. 234 pp.

GONZÁLEZ Charry, Guillermo. *Derecho del Trabajo*. Colombia. Temis. 1974. Tercera edición. 539 pp.

GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. México, Porrúa. 1977. Novena edición. 581 pp.

MUÑOZ Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*. México, Porrúa. 1985. Tomo II. 450 pp.

PAIÑO Camarena, Ernesto Javier. *Instituciones del derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México, Oxford. 1999. 229 pp.

PETRAS, James. *Neoliberalismo en América Latina*. Traducción de Mirta Rosenberg Argentina. Homo Sapiens Ediciones. 1997. 250 pp.

SANTOS Azuela, Héctor. *Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo*. México, Porrúa, 1990. 437 pp.

SOIO Cerbón, Juan. *Teoría General del derecho del Trabajo*. México, Trillas, 1992. 283 pp.

TRUEBA Urbina, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. México, Porrúa, 1978. 600 pp.

KAYE Dionisio J. *Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo*. México, Themis, 1995. Segunda Edición. 499 pp.

OTRAS FUENTES

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. *Memorias de los trabajos 1986-1988*, México, C.N.S.M., pp. 198

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. *Memorias de los trabajos 1995-1997*, México, C.N.S.M., 1998. 187 pp.

Diario Oficial del 1 de marzo de 1988.

Diccionario de la Lengua Española. Larousse, México, 1999. 727 pp.

Diccionario de Derecho Laboral. Cabanellas de Torres, Guillermo. Buenos Aires, Heliasta, 1998. 739 pp.

BARONE Victor. *Globalización y Neoliberalismo. Elementos de una crítica*,
[http:// www.claeso.org](http://www.claeso.org), 1998. 32 pp.

[http:// www.bancomundial.org](http://www.bancomundial.org). 23 de septiembre del 2003. 12:30 p.m.

[http:// www.fmi.org](http://www.fmi.org). 26 de septiembre del 2003. 11:30 p.m.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Ius 2002, Jurisprudencias y Tesis Aisladas de junio 1917- septiembre 2002. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, CD 1. Segundo Semestre 2002.