



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

*Seminario de Derecho del Trabajo, Agrario y de la
Seguridad Social*

"PROPUESTA PARA QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE SEAN LAS QUE DETERMINEN EL MONTO DEL
SALARIO MINIMO Y EXISTAN TANTAS ZONAS ECONOMICAS
COMO ESTADOS DE LA REPUBLICA INCLUYENDO AL
DISTRITO FEDERAL"

T E S I S

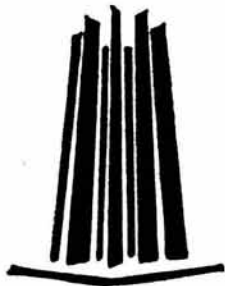
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

IVONNE ANGELES PAREDES

ASESOR: LIC. FERNANDO PINEDA NAVARRO



MEXICO

ENERO

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.

A DIOS

**POR PERMITIRME SER PARTE DE ESTE
MUNDO, POR DARME FORTALEZA Y
SABIDURIA PARA PODER LLEGAR A
LA CULMINACION DE MIS ESTUDIOS,
GRACIAS DIOS MIO.**

**AGRADEZCO A
BLANCA ANDREA PAREDES OROZCO**

Mi madre:

Por todo el amor y el apoyo que siempre me has brindado, por mis hermanos, por la vida que me diste, por lo mucho que te quiero, te agradezco mamá.

**AGRADEZCO A MI PADRE
RAUL ANGELES HERNANDEZ**

Por el cariño y apoyo que siempre me has brindado, por la dicha de tenerte, te agradezco papá.

**AGRADEZCO A MIS HERMANOS
RAUL Y EDGAR**

Por su cariño y apoyo que durante mi carrera me brindaron, por estar siempre a mi lado en los momentos importantes de mi vida, por la dicha de tenerlos cerca, gracias hermanos.

**AGRADEZCO A MI ESPOSO
LUIS MARTINEZ CADENA**

Por su amor que me impulsa día a día para ser mejor y culminar esta tesis, por la hermosa familia que estamos formando, te agradezco con todo mi amor.

AGRADEZCO A MI ASESOR
Mtro. FERNANDO PINEDA NAVARRO

Por ser un gran apoyo en la culminación de este sueño, por ser una persona honesta, amable, y un excelente profesor.

**AGRADEZCO A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

Por la que formación profesional que obtuve a través de los excelentes profesores que me brindaron su conocimiento y atención, a todos y cada uno de ellos les agradezco infinitamente.

ESTA TESIS LA DEDICO

A BLANCA ANDREA PAREDES OROZCO:

Por ser un gran ejemplo de vida, de lucha, de perseverancia,
por todo lo que me has brindado en la vida,
por compartir conmigo todos mis anhelos.

A MI HIJO LUIS ALBERTO MARTINEZ ANGELES:

Por que es mi más grande motivo de existencia y de superación

**A MIS SOBRINOS ANDREA, JOSÉ ANTONIO,
MARIANA Y ADRIANA:**

a quienes quiero con todo mi corazón.

A MIS CUÑADAS LUCIA Y CARMEN

Por ser parte de mi familia.

A MIS SUEGROS PEDRO Y INEZ

Por su apoyo y cariño.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA RETRIBUCIÓN MÍNIMA

1.1 Revolución Francesa.....	1
1.2 Salarios Mínimos en México.....	4
1.2.1 Época colonial.....	4
1.2.2 México Independiente.....	8
1.2.3 Constitución de 1917.....	13
1.2.4 Lev Federal del Trabajo de 1931.....	15
1.2.4.1 Reforma Constitucional v legal de 1962.....	18
1.2.5 Lev Federal del Trabajo de 1970.....	21
1.2.5.1 Reforma Legal de 1974.....	23
1.2.5.2 Reforma Constitucional de 1986-1987.....	24
1.3 Sistemas de Trabajo en la Historia.....	25
1.3.1 Esclavitud.....	25
1.3.2 Colonato.....	27
1.3.3 Corporativismo o Gremios.....	28
1.3.4 Obreros.....	29
1.3.5 División del Trabajo.....	30
1.3.5.1 Tipos de división del trabajo.....	30
1.3.5.2 Caracteres de trabajo.....	31
1.4 Antecedentes Históricos Internacionales del Salario Mínimo como una	

garantía social.....	31
1.4.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	32
1.4.2 Declaración Universal de los Derechos del Hombre.....	33

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

2.1 Derecho Constitucional.....	35
2.1.1 Garantías Sociales.....	36
2.1.2 El artículo 123 como una Garantía Social.....	39
2.2 Derecho del Trabajo.....	40
2.2.1 Trabajo.....	42
2.2.2 Principios generales del Derecho del Trabajo.....	42
2.2.3 Caracteres de Derecho del Trabajo.....	45
2.3 Elementos del Derecho Obrero.....	48
2.3.1 Elementos Subietivos de la Relación de Trabajo.....	48
2.3.2 Elementos Obietivos de la Relación de Trabajo.....	51
2.4 Condiciones de Trabajo.....	52
2.5 Salario.....	56
2.5.1 Concepto.....	57
2.5.2 Tipos de Salario.....	58
2.5.3 Normas Protectoras al Salario.....	59
2.5.4 Salario Mínimo.....	64
2.5.4.1 Concepto.....	65
2.5.4.2 Clasificación.....	65
2.5.4.3 Determinación del Salario Mínimo.....	66

CAPITULO TERCERO

LEGISLACIÓN APLICABLE AL SALARIO MÍNIMO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	68
3.2 Lev Federal del Trabajo.....	74

3.2.1 Procedimiento de fijación de los Salarios Mínimos.....	84
3.2.2 Procedimiento de revisión de los Salarios Mínimos.....	85
3.3 Código Penal.....	86
3.4 Convenios Internacionales.....	87
3.4.1 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. (número 26).....	87
3.4.2 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura. Numero 99.....	89
3.4.3 Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos. con Especial Referencia a los Países en vías de Desarrollo.....	89
3.5 Jurisprudencia.....	90

CAPITULO CUARTO

QUE LAS JUSTAS DE CONCILIAION Y ARBITRAJE DETERMINEN EL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO. Y EXISTAN TANTAS ZONAS ECONOMICAS COMO ESTADOS DE LA REPUBLICA. INCLUYENDO AL DISTRITO FEDERAL

4.1 Las Juntas de Conciliación v Arbitraje como autoridades laborales.....	100
4.1.1 El monto del Salario Mínimo.....	105
4.2 Fijación del Salario Mínimo por las Juntas de Conciliación v Arbitraje v la Justicia Social.....	108
4.3 Métodos v Autoridades que deben intervenir para fijar el monto del salario mínimo.....	113
4.4 Que las Juntas de Conciliación v Arbitraje determinen v modifiquen las Areas Geográficas en las que rijan los Salarios Mínimos. existiendo tantas Zonas económicas como Estados de la República Mexicana incluyendo al Distrito Federal.....	116
CONCLUSIONES.....	118
BIBLIOGRAFIA.....	123

INTRODUCCIÓN.

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

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

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

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

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

Para darle mas afectividad a las disposiciones Constitucionales, se emitió la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional conocida como Ley Federal del Trabajo en

1931 y en donde de manera un poco más específica trata el tema relativo al salario mínimo, la cual a pesar de sus múltiples reformas ha sabido mantener y proteger al trabajador.

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

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

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

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo regula el salario mínimo de manera mas precisa en los artículos 90° al 97° y del artículo 551° al 574° , en lo que respecta a la Comisión Nacional de los salarios mínimos, señalando el concepto del mismo, su ámbito de aplicación, su clasificación, su duración, su fijación y ordenamiento que no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, el funcionamiento y organización de las comisiones consultivas.

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

El monto que determina la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es inadecuado para el tiempo que se vive, ya que realmente no cumple con lo dispuesto en nuestra Carta Magna, motivo por el cual se señala la importancia de que sean las JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE y en caso la JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE en el ámbito de competencia FEDERAL, como autoridades laborales sean las que designen el monto del salario mínimo y que existan tantas ZONAS ECONOMICAS COMO ESTADOS DE LA REPUBLICA INCLUYENDO AL D.F., en virtud de que el costo de la vida es diferente en todos y cada uno de estos Estados de tal modo que se hablara de los métodos y autoridades que deben intervenir para fijar el monto del salario mínimo que será determinante para elevar o disminuir la calidad de vida del trabajador lo cual repercutirá en todos los ámbitos de la sociedad.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA RETRIBUCIÓN MÍNIMA.

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

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

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

1.1 REVOLUCIÓN FRANCESA.

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

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

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

Con el auge de la industria, el comercio y las ciencias se obtenían grandes ingresos, esa evolución económica llevaba consigo evoluciones políticas, por lo que, si la burguesía

había alcanzado ya el poder económico pretendía entonces luchar por alcanzar el poder político.

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

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

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

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

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

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

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

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

“Los salarios mínimos legales constituyen una de las instituciones surgidas en las reivindicaciones sociales que arrancan del siglo anterior el presente y tienen raíces ideológicas en los antecedentes de la Revolución Francesa. El análisis de las formas históricas de poder en las que se habían registrado innumerables excesos de poder monárquico absoluto, dio impulso incontenible a una tendencia hacia la reducción de la intervención del Estado y aún a pretensiones de suprimirla totalmente, para salvaguardar los derechos del hombre y del ciudadano, En tal terreno económico, esa tendencia a la disminución de la intervención de la autoridad vino acompañada de la llamada revolución industrial, el nacimiento del maquinismo y la utilización intensiva del trabajo humano, cuyas consecuencias negativas de la libertad de los débiles económicos pusieron en crisis él apenas nacido liberalismo y condujeron a un nuevo análisis racional de la convivencia humana, con la elaboración de diversas formas ideales o nuevas utopías, ya no individualistas sino sociales”.¹

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

1.2 SALARIOS MÍNIMOS EN MEXICO.

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

Pero también influyó la legislación colonial, la cual sino en su aplicación, si en la finalidad estuvo más avanzada que la Declaración de los derechos del hombre y del Ciudadano en Francia.

1.2.1 Época Colonial.

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

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

Sin embargo, existieron disposiciones que si bien no regulaban un salario mínimo, si determinaban como se debía pagar el mismo. “Puede citarse en primer término las recomendaciones hechas por la reina Isabel a Cristobal Colón para la protección de los indios en el régimen de encomiendas e incluso el testamento de la propia reina del año 1504. A la llegada de Nicolás de Ovando a la Española. Transmitió ordenes explícitas de

¹ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos legales UNAM, México, 1989. pág. 143-146

los reyes católicos para establecer la contratación libre de los indígenas con un jornal justo.”²

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

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

En la Nueva España se fijaron las Leyes de Indias, que eran las normas que los reyes de España brindaron para sus colonias. “Efectivamente, estas normas de los reyes de España brindaron para sus colonias, intentaron brindar protección al indio, frente a la inmoderada explotación del conquistador o encomendero. Aun cuando surgieron de muy buena fe, estas Leyes de Indias fueron letra muerta, porque el conquistador continuó en su labor de explotar a los trabajadores. En las leyes de indias, sin embargo, encontramos ya disposiciones sobre la jornada de trabajo, el salario mínimo, el pago en efectivo y la prohibición de las tiendas de raya; pero lamentablemente estas disposiciones no se aplicaron y en consecuencia no beneficiaron a los indios”.³

En algunas ordenanzas se concedían a los indios privilegios superiores a los que se les otorgaban a los españoles; pero en la mayoría de ellas aún se hacía a los indios una reducción en el pago de los derechos gremiales o en su caso se les eximía de ellos.

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

² Ibidem. pág. 17

³ Foro Laboral(Serie de Conferencias). Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Popular de los trabajadores, México, 1981. pág. 22-23

Por lo que respecta a la mujer, “las ordenanzas gremiales nada dicen que represente una protección a la mujer, pero la Recopilación de las leyes de los Reinos de Indias, supletoria de aquellas, protegía a la mujer indígena en la esfera del régimen de trabajo; disponía que no se las obligase a trabajar, que si lo hacían voluntariamente se les pagase un salario igual que a los hombres; se las eximía del tributo y se las autorizo para que pudiesen vender libremente sus frutos y mantenimiento, aunque es notorio que, a pesar de la ley, fueron las mujeres, como los indios en general, víctimas de muchos abusos”.⁴

Eran las cédulas reales las que regulaban la vida de las colonias y en el año 1609 la cédula real establecía que el jornal de los operarios (obreros u obraje), se pagaría diariamente, o al menos vencida la semana, en la mañana del domingo siguiente, en sus propias manos y en moneda de plata; dejando en libertad al obrero para que compre lo que más le convenga.

“En 1731 y después de surgir algunas dificultades entre el obispo Gómez de Posada y las autoridades civiles yucatecas, se expidió una Cédula Real que, entre otras cosas, al autorizar nuevamente el trabajo obligatorio y los repartimientos, prescribió que se habría de cuidar que se les pagase una retribución competente en mano propia o de persona de familia además a los indios semaneros de servicio doméstico en las casas de los españoles se les había de pagar cuatro reales semanales a los hombres y tres reales a las mujeres además de los alimentos...”.⁵

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

⁴ COLMENARES, Ismael y Delgado. Arturo. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano. Quinto Sol. México, 1986. pág.156.

⁵ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. cit. pág. 19.

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

El 22 de mayo de 1783 el rey ratificó con las Ordenanzas Reales de minería la decisión especial del citado tribunal sobre la industria minera. “El capítulo II del mencionado documento estaba dedicado a la situación de los mineros de la manera siguiente: a los propietarios de las minas se les prohibía reducir el salario y se les obligaba a pagar regularmente y en efectivo; con respecto a la distribución de los indios de las minas y sobre la base del sistema de trabajo de repartimiento se señalaba la necesidad de observar el orden legal establecido y de no obligarles a la trabajar más horas de las fijadas”.⁶

“Los españoles en el trabajo en las ciudades, realizado por artesanos, no hicieron sino aplicar las condiciones jurídicas medievales que conocían, por ello, en materia de salarios, la mayor parte de las ordenanzas establecieron salarios máximos. Las referencias anteriores ponen en manifiesto que la corona española sostuvo un total intervencionismo de su poder en la vida económica y social de las colonias y se ocupó de legislar en materia de salarios con las modalidades propias de las etapas históricas comprendidas en tres siglos de dominación”.⁷

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

⁶ COLMENARES, Ismael y Delgado, Arturo. Ob. Cit. pág. 185.

⁷ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. Cit. pág. 19.

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

1.2.2 México Independiente.

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

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

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

“Hubo en los albores de la independencia un reglamento para el manejo de los hacendados, labradores y jornaleros, que fue interpretado por el Congreso Constituyente de 1824 refiriéndose a la obligación de cumplir los contratos espontáneos que sean conforme a las leyes. El reglamento y su interpretación, aún declarando la libertad de trabajo, tuvieron un carácter proteccionista de los patrones”.⁸

Por su parte José María Morelos y Pavón redactó en 1813 los **Sentimientos de la Nación**, transmitiendo su ideología política y social. En lo que respecta a los planteamientos sociales estableció “ que como buena ley es superior a todo hombre, las que

⁸ Ibidem. pág.20.

dícte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal de pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

“Con la independencia se logran varios resultados positivos: separación de la metrópoli, abolición de la esclavitud, del tributo y del sistema de castas, etc. Sin embargo; ya contrarrevolución triunfaba, pues las clases privilegiadas se adueñaron del poder, manteniendo en lo fundamental el régimen económico y social que inicialmente se quería destruir; continúan las estructuras semif feudales; se crean las condiciones para el desarrollo de una nueva forma de dependencia económica del extranjero; y los campesinos en poco notarán el cambio con respecto de las relaciones de trabajo. Quienes en un principio se habían opuesto a la independencia, la consumarían para su beneficio. En ella se conjugaron los intereses de distintas clases de la sociedad novohispana. Mientras que los criollos, fundamentalmente los hacendados y hasta cierto punto los dueños de las minas, tenían como objetivo fundamental desplazar del poder a los representantes de la corona y a la oligarquía española, así como alcanzar la independencia; los campesinos indios de las comunidades, los peones, los artesanos, el pueblo en general, se proponían modificar las condiciones de opresión en que estaban sumidos y conquistar las libertades democráticas de las que se hallaban privados.”⁹

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

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

⁹ COLMENARES, Ismael y DELGADO, Arturo. Ob. Cit. pág. 263-264.

El 15 de mayo de 1856, el régimen de Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional que “constituía el esbozo preliminar del nuevo estado liberal burgués. Consigna las garantías individuales de libertad, seguridad, propiedad e igualdad; prohíbe el establecimiento de la esclavitud; estipula el carácter contractual y temporal de los servicios personales, incluyendo los de los menores y aprendices; prohíbe los monopolios; declara libre la enseñanza privada; consagra no sólo la libertad de trabajo sino también de inversión; enfatiza la protección a la propiedad privada y fija la igualdad formal ante la ley. Cuestiones todas ellas que responden a los principios básicos del liberalismo clásico como condiciones fundamentales para impulsar el capitalismo de libre empresa”.¹⁰

En 1857 los constituyentes como Ignacio Ramírez, Ponciano Arriaga, José María Mata y Melchor Ocampo entre otros supieron comprender el problema de la condición de las clases pobres.

Ignacio Ramírez trató el tema relativo al trabajo haciendo un estudio sobre el campesino y el obrero: “El grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla, y se reduce a convertir en capital el trabajo. Esta operación, exigida imperiosamente por la justicia, asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho a dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario...

¡Sabios Economistas de la Comisión!, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo, mientras privéis a cada jornalero de todo fruto de su trabajo, y lo obliguéis a comerse su capita, y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario, y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato productor de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instituirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades”.¹¹

¹⁰ Ibidem, pág. 445.

¹¹ RAMÍREZ, Ignacio. Salario y Trabajo. Materiales de Cultura y Divulgación Política Mexicana (PRI/CEN), México, 1985, pág. 4.

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

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

Existía también el Círculo de Obreros de la República Mexicana, creado en 1872 considerando como uno de los primeros organismo sindicales. En 1876 a iniciativa del Círculo Obrero, se reunió el Congreso General del mismo para proponer: “La fijación del salario en todos los Estados de la República (según lo requieran las circunstancias de calidad y el ramo de que se trate), o sea la valorización de trabajo por los mismos trabajadores, con el propio derecho con que los capitalistas ponen precio a los objetos que forman su capital, Así como: La variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exijan, pues así como los capitalistas alteran el valor de sus mercancías... también el obrero tiene el derecho de hacer subir el precio de su trabajo...”¹²

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

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

¹² COLMENARES, Ismael y DELGADO, Arturo. Ob.cit. pág.543.

El arma a la que recurrieron los trabajadores para resolver sus demandas fue la huelga, y aunque estaban prohibidas el número de ellas iba en aumento.

Destacan las huelgas de Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907.

“La idea de los salarios mínimos estuvo presente en la mente del licenciado Andrés Molina Enríquez. Al emitir en 1911, como complemento de su Plan de Texcoco, un decreto sobre el salario jornal, y en la legislación estatal emitida en Jalisco en 1915, en Veracruz en 1914 y en Yucatán también en 1915. Es de interés mencionar los artículos 84 y 85 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (conocida como ley Alvarado), que contienen sugestivos textos indicativos de las avanzadas acepciones para la institución del salario mínimo.

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

El segundo artículo referido hizo pertinentes aclaraciones: Artículo 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido”.¹³

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

¹³ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. Cit. pág.24.

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

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

Como podemos observar durante el periodo de México independiente, no hubo disposiciones que regularan propiamente el salario mínimo y si la hubo no tuvieron aplicación práctica; ya que los intentos de cada una de las clases sociales imperantes para obtener el poder fueron inmensos, olvidando las necesidades de los trabajadores.

1.2.3 Constitución de 1917

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

“La crisis económica agravada a la inflación y la devaluación del papel moneda, obligó a la Federación de Sindicatos recién fundada a exigir el pago de los salarios en oro o en su equivalente en papel moneda, un salario mínimo de un peso diario y jornada de ocho horas. Aunque el gobierno amenazó a los trabajadores no pudo impedir que se llevara a cabo un paro general... Como la crisis continuó, para junio los obreros volvieron a exigir el pago de los salarios en oro y solicitaron el aumento del 50%. Ante la nula respuesta del Gobierno y de los patrones y frente al incremento de los precios de los artículos de primera necesidad que habían subido entre 200% y 300%, los obreros convocaron a la única huelga

general que se a dado en el país. El 31 de julio estalló la huelga en todo el Distrito Federal. Con la participación de 86 mil obreros. Se paralizó toda la ciudad de México.¹⁴

La reacción del gobierno de Carranza, fue decretar la Ley Marcial y revivir una antigua ley de 1862, en donde se prohibía la Huelga General y se amenazaba con pena de muerte a los que las organizaran. A raíz de esto el gobierno disolvió la COM, sus líderes fueron encarcelados y condenados a muerte; y a pesar de todo, Carranza los indultó.

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

Venustiano Carranza al derrocar a Madero se dio cuenta de que su victoria no podía manifestarla únicamente a través de un triunfo legislativo, sino que además debía favorecer a los campesinos y trabajadores, sin embargo; cuando el Congreso Constituyente de Querétaro se encontraba reunido, el proyecto de Constitución de Venustiano Carranza causó gran decepción por que consideraban no era suficiente.

“Tomó la palabra el diputado por Yucatán don Héctor Victoria e intervino en forma definitiva, y se lanzo en contra del proyecto del Primer jefe, don Venustiano Carranza, tanto por la forma en que lo presenta como porque no se trataba del problema obrero, con el respeto y atención que merece, y propuso: puesto que está trunco el Artículo 5°. Debemos incrementarlo; es necesario consignar en la Constitución las bases fundamentales acerca de la legislación del trabajo; es decir: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene y talleres, fábricas, minas, **creación de tribunales de conciliación y arbitraje**, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y menores. Creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle nuestra atención y si se quiere no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo. Quien nos garantiza... que un nuevo Congreso por evolución natural... tienda al conservatismo. No, señores, a mi

¹⁴ GONZALEZ, Francisco. Historia de México 2. Quinto Sol. México. 1991.pág.64.

no me importa que esa Constitución esté o no dentro de los moldes que promueven los jurisconsultos; introduzcamos todas las mejoras que sean necesarias al trabajo”.¹⁵

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

“José Natividad Macías, asesor jurídico del primer jefe, dijo que dentro de las promesas que hizo don Venustiano Carranza, se hablaba de dar todas la leyes encaminadas a revivir a la clase obrera y que por eso él había sido comisionado por don Venustiano Carranza para trasladarse a los Estados Unidos y hacer un estudio profundo de la legislación mundial desde ese país. Después de explicar cada uno de sus artículo logró convencer a la asamblea que “ ni las leyes americanas, ni la leyes inglesas, ni la leyes belgas conceden a los trabajadores lo que este proyecto de ley concede. Dijo que en este proyecto se incluían disposiciones de habitación, salarios, jornada legal, descanso obligatorio, creación de juntas e conciliación y arbitraje, que no serían tribunales dice, porque en ellas ganarían los patrones serian juntas y explico también el derecho de huelga”.¹⁶

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

1.2.4 Ley Federal del Trabajo 1931

Cuando los constituyentes se reunieron en Querétaro acordaron en que los estados de la República tenían la facultad de reglamentación, es decir cada entidad federativa podía legislar en materia de trabajo es decir crear su propia ley local; emitiéndose diversas

¹⁵ Foro Laboral (Serie de Conferencias). Ob. Cit. pág. 30-31.

legislaciones locales en los Estados de Aguascalientes, Campeche, Chihuahua, Colima, Durango, Jalisco, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Yucatán.

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

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

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

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

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

¹⁶ *Ibidem*, pág.31.

clase trabajadora, proporcionó una mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del ejercicio del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas”.¹⁷

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

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

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

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

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

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

¹⁷ Ibidem, pág. 64-65.

necesidades mínimas del trabajador; III: Las condiciones económicas de los mercados consumidores y IV: Los demás datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido”;

“Se repitió en la ley la disposición protectora del salario mínimo con relación a embargos o descuentos (artículo 100), y reglamentó con algún detalle el funcionamiento de las comisiones especiales ordenadas por el artículo 123 para la fijación del salario mínimo por municipios, de integración tripartita (trabajadores, patrones y gobierno) y subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La fijación se haría cada dos años, en los últimos días de los años pares, pero podía hacerse una modificación del salario mínimo en cualquier tiempo, a petición de la mayoría de los patrones o trabajadores de un municipio, siempre que las condiciones del mismo la justificaran, por comisión especial integrada para tal efecto, en la misma forma y con el mismo procedimiento de las comisiones especiales de funcionamiento ordinario bianual”.¹⁸

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

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

1.2.4.1 Reforma Constitucional y Legal de 1962

Por iniciativa sometida al Congreso de la Unión por el Presidente Adolfo López Mateos, se reformó el 20 de noviembre el artículo 123 constitucional en sus fracciones II, III, IV, IX, XXI, XXII, Y XXXI del apartado A.

¹⁸ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob. Cit. pág. 42

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

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

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

Considerando II de la iniciativa de reforma: "... Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuosa; la división de los Estados de la Federación en municipios, obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos, no guardaban relación alguna con la solución de problemas del trabajo y, consecuentemente, no puede servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguren al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de los hijos. El crecimiento económico del país no ha respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario, zonas económicas que frecuentemente se extienden a dos o más municipios y aún a distintas entidades Federativas..."¹⁹

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

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . Tomo I, decimoquinta Edición, Porrúa México 1988. pág. 312.

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

“Las Comisiones regionales fijarán en primera instancia los salarios mínimos legales con apoyo en las investigaciones y estudios que hayan practicado y en el informe que someta s su consideración la dirección técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. La segunda instancia obligada en el procedimiento de fijación de salarios mínimos legales, a partir de la reforma de 1962, está a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que revisa las resoluciones fijadas de las regionales, o en su caso de que éstas no hayan fijado salarios, procede a hacer el señalamiento de estos mínimos legales para cada una de las zonas económicas”²⁰.

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

“... El desarrollo industrial ha dado origen a la especialización de la mano de obra, que requiere una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guarden relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades resulta no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales en función de zonas económicas o incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional”.²¹

La conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo es el antecedente inmediato de los salarios mínimos legales, en virtud de que en esta se discutió

²⁰ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. Ob.cit.pág.89

el método para la fijación de los mismos, (Convenio 26 de la OIT, aprobado el 16 de junio de 1928) con la finalidad de poner a la altura de las necesidades del desarrollo económico y social del país y profundizar la participación de los trabajadores y de los patrones en ese procedimiento.

“Este convenio, ratificado por nuestro país y publicado en el “Diario Oficial” de la Federación del 9 de agosto de 1935, obligó a todo miembro de la O.I.T a establecer o mantener métodos para la fijación de tasas mínimas de los salarios a trabajadores empleados en industrias o partes de la industria (especialmente en las industrias a domicilio) en la que no existiera un régimen eficaz para la fijación de salarios”.²²

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

“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviera regulado por un contrato o convención colectiva”.

1.2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970

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

²¹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág.312.

²² Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, (Memoria de los trabajos de 1970 y 1971). Tomo IV. México. 1972. pág.19.

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

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

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

Comisión Nacional y Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos y procedimientos para la fijación de los mismo. Con motivo de las reformas a la fracción VI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución, se reformaron en enero de 1962 las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente. El proyecto reproduce esas disposiciones, que se han revelado eficaces en la vida nacional.

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

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

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

1.2.5.1 Reforma Legal de 1974

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

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

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

“Lo anterior nos obliga a revisar una vez más la estructura y sentido de nuestro sistema, a fin de crear nuevas directrices en las políticas gubernamentales, tales como: procurar que toda la política de salarios se inscriba en su relación con el resto de los factores de la economía, precios, utilidades y fisco a efecto de no provocar que se disparen los precios o se anulen las actuales fuentes del trabajo”.²³

²³ Foro Laboral (Serie de Conferencias). Ob cit. pág. 115.

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

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

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

1.2.5.2 Reforma Constitucional de 1986 y Reforma Legal de 1987

El 22 de diciembre de 1986, se reformó la fracción VI del Apartado A del artículo 123 constitucional, para determinar que será la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y “no como antes se decía y que no ocurría en realidad, que se fijaba por las Comisiones Regionales y se sometían a la aprobación de una Comisión Nacional. Esta reforma que reconoce una práctica actual, tiene además como finalidad coadyuvar a la unificación del salario mínimo para toda la República, que es la tendencia que se ha podido apreciar en los últimos años, sobre todo al irse reduciendo las regiones económicas y al fijarse un solo salario para variar de ellas; esto ha ocasionado que en 1987 ya sólo se fijen tres estados de salarios mínimos, para todo el país. Otro avance en materia de unificación lo constituye la supresión de la distinción entre salario mínimo general de la ciudad y del campo, diferencia teórica que desde hace varios años ya no se hacía en la fijación de los salarios mínimos, por considerar en la actualidad que dado el desarrollo del país, las necesidades normales de los trabajadores en general son las mismas, de manera que el salario mínimo garantizado por la Constitución y la Ley debe ser igual”.²⁴

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág.313.

“Consecuentemente con lo anterior, en 1987 se aprobaron las modificaciones correspondientes a la Ley Federal del Trabajo, reformando los capítulos de los salarios mínimos y de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como algunos artículos de la ley relacionados con la materia, con el objeto de precisar que: a) Una Comisión Nacional será la que fijará los salarios mínimos y ya no las comisiones regionales; b) La Comisión Nacional se podrá auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo, integradas tripartitamente; c) Los salarios mínimos se determinarán por áreas geográficas y ya no por zonas económicas; d) Se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y del campo; e) Los salarios mínimos podrán seguir por ramas de actividad económica y no sólo por rama de actividad de la industria y del comercio; f) Las organizaciones de trabajadores o de patronos podrán solicitar directamente la revisión de los salarios mínimos y ya no sólo el gobierno federal; y g) En general se moderniza la estructura y se agiliza y simplifica el procedimiento de revisión”.²⁵

1.3 SISTEMAS DE TRABAJO EN LA HISTORIA

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

1.3.1 Esclavitud.

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

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

²⁵ *Ibidem*, pág.314.

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

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

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

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

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

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

“El esclavo era una propiedad valiosa y como tal había de ser tratada desde el punto de vista de su conservación. Esta crudeza de concepción se reflejaba en la inexistencia de deberes jurídicos por parte del dueño en virtud de los cuales viniera obligado ni a contar con la voluntad del esclavo para exigir de éste su trabajo, ni a remunerar éste de forma alguna, aunque de hecho lo hiciera para mantener su rentabilidad como propiedad, adoptando la remuneración inespecífica de prestaciones de manutención”.²⁶

²⁶ ALFONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo. Quinta Edición, Civitas, Madrid, 1994. pág.138.

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

1.3.2. Colonato

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

Los colonos aseguraban el cultivo sin que significara derecho alguno sobre la propiedad (a pesar de esto, fueron privados de su derecho a abandonar el terreno). Al propietario de la tierra se le pagaba título de tributo una parte importante de sus rentas, en especie o en dinero. El colono dominaba el arrendamiento de los predios rústicos y se diferenciaba de la esclavitud precisamente por que el colonato implicaba un vínculo real absoluto entre la tierra y el colono, en detrimento de las facultades del dueño; es decir, el propietario de la tierra es el dueño de la misma, pero solo la tierra es dueña del colono.

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

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

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

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

1.3.3 Corporativismo o Gremios.

Tuvieron como antecedente los *collegia* romanos del bajo imperio, partiendo del trabajo forzoso; pero no alcanzaron a generalizarse sino hasta la mitad de la edad media, dándose exclusivamente en la ciudad y para las artes y oficios (En la agricultura predominaba el colonato y la servidumbre).

“Se trata de una mutación esencial y no solo jurídica, sino social; el contrato (relación entre dos personas libres) sustituye la propiedad (relación entre el esclavo y su dueño) y a una compleja relación de estatus fundada sobre la subordinación política y la tenencia de la tierra (relación entre el siervo y su señor), como fundante de la atribución de los frutos del trabajo a persona distinta del trabajador. La deferencia radical consiste en que en la nueva articulación hay que contar con la voluntad del trabajador mismo cosa innecesaria cuando, aunque sea una persona, justamente el tipo de decisión que se le niega es el de trabajar o dejar de hacerlo (servidumbre)”²⁷

²⁷ *ibidem*, pág. 108.

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

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

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

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

1.3.4. Obreros.

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

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

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

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

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

1.3.5 División del Trabajo

- División técnica del trabajo. Es la actividad que por sí sola no constituye una mercancía, sino que requiere complementar con otra para que surja el producto final (es la división del trabajo en la idea de Adam Smith) ; por lo tanto, existe solo dentro de la fábrica (la división).
- División social del trabajo Es la diferencia entre el trabajo manual o intelectual, aunque es obvio que para realizar cualquier clase de trabajo requerimos casi siempre de ambos aspectos, la diferencia consiste en el predominio de alguna u otra habilidad.

1.3.5.1 Tipos de división del Trabajo.

Todo trabajo es la realidad manual (externo) e intelectual (interno). La compenetración y conexidad de las dimensiones interna y externa de la actividad

humana, nos lleva a la conclusión que no existen actividades puramente materiales o puramente intelectuales. No hay actividad humana que no tenga simultáneamente aspectos intelectuales y materiales. No se es concebible algún acto exclusivamente material o exclusivamente intelectual.

1.3.5.2 Caracteres del trabajo:

- Es una actividad humana. Se realiza por el hombre de manera inteligente constituyendo el cumplimiento de una necesidad individual o social.
- Es libre. Puesto que se puede elegir la clase de trabajo que más le convenga o sobre el cual tenga mas aptitudes.
- Es dividido. Ya que no todos pueden hacer lo mismo, es decir no todo puede ser hecho por cualquier persona, se requiere que existan diferentes ramas de trabajo para satisfacer una amplia gama de necesidades (división del trabajo).
- Está unido al capital. Se requiere inevitablemente de éste, ya que para realizar un trabajo es necesario contar con herramienta que solo se obtiene con dinero.
- Está legalmente protegido. Existen disposiciones que regulan los principios, derechos y obligaciones de los sujetos de la producción, con ello surge el derecho del trabajo.

1.4 ANTECEDENTES INTERNACIONALES DEL SALARIO MÍNIMO COMO UNA GARANTIA VITAL.

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

La necesidad inminente en varios países, de fijar o establecer salarios mínimos que protegieran económicamente a los trabajadores fue una de las principales razones para

1.4.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

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

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

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

“Fueron los trabajadores de los Estados Unidos de Norte América, de Francia y de Inglaterra quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos: en la Conferencia de Leeds de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería de poner fuera del alcance de las competencias de todos los países “un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo”. En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que en sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de Paz, se designara una Comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparó la parte XIII del Tratado de Paz.”²⁸

“La parte denominada “Preámbulo de la Constitución de la OIT”, consagró por primera vez en un texto normativo un concepto de gran profundidad ideológica, que tendría

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit. pág.26

grandes repercusiones en todos los países y todavía es expresado como síntesis de una idealidad. Ese concepto es el de la justicia Social, que el párrafo introductorio de dicha Constitución establece como fundamento de la paz universal y duradera”.²⁹

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

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

1.4.2 Declaración Universal de los Derechos del Hombre

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

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue proclamada el 10 de diciembre de 1946 en París; proclamando la libertad, justicia y la paz a través del reconocimiento de los derechos intrínsecos, inalienables e iguales de cualquier ser humano.

En lo que respecta al salario mínimo, señala “Toda persona atiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración

²⁹ MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro. pág. 33.

equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario por cualesquiera otros medios de protección legal” (artículo 23)

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

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

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

2.1 DERECHO CONSTITUCIONAL

En un principio todo lo relacionado con el Estado se denominó derecho político a través del tiempo y mediante la transformación del Estado se le denominó Derecho constitucional este concepto ha presentado múltiples acepciones que han sido señaladas por la doctrina. Esta diversidad obedece a diferentes puntos de vista que los estudiosos del derecho han tenido a través de la historia.

El Derecho constitucional es "el conjunto de normas relativas a la estructura fundamental del estado a las funciones de sus órganos y a las relaciones de éstos entre sí y con los particulares"³⁰

El estado es una sociedad organizada jurídicamente bajo un gobierno o poder de dominación que se ejerce en un territorio.

El derecho Constitucional crea y organiza los poderes públicos supremos, dotándolos de competencia. El derecho constitucional mexicano es la base sobre la cual giran las leyes secundarias, cualquier ley ordinaria que no este conceptuada de acuerdo a la ley Fundamental es anticonstitucional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se divide en dos partes la parte Dogmática la cual se refiere a los derechos individuales y la parte Orgánica que se refiere a la estructura fundamental del Estado, a las funciones sus órganos, es decir la organización del poder público.

³⁰ GARCIA MÁYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Edit. Porrúa. S.A. México, D.F., 1989.pág. 137.

Actualmente se le ha agregado una parte de Contenido Social y los artículos que consagran este contenido social son el 3, 27,123.

Se puede decir que el derecho constitucional, es de reciente creación. Al descender Bonaparte de los Alpes a Italia en 1796, su ejército llevaban arraigados los principios de libertad y de individualismo con que la Revolución Francesa acababa de sustituir al gobierno absoluto, estos principios se infundieron en Italia por ser la ciudad con más influencia jurídica Romana, mientras que en Europa se propagaban, en México se vivía la Guerra de Independencia.

México a raíz de la guerra de Independencia estuvo en constante proceso de cambios sociales, políticos, culturales, en consecuencia la Constitución mexicana tuvo que pasar por varios procesos en la historia.

Venustiano Carranza culminó con la expedición de la Constitución que hoy día nos rige, el 5 de febrero de 1917, que promulgo el poder constituyente en Querétaro.

La Constitución de 1917, fue la primera en el mundo que incluye derechos sociales para la solución de problemas obreros y agrarios, reitera el sistema federal, la división de poderes, la separación de la Iglesia y el Estado, la soberanía popular, la forma representativa y el sufragio efectivo no reelección.

“Hasta finalizar el siglo XX el derecho constitucional es rama del derecho público que organiza la forma de gobierno, establece los derechos individuales y las responsabilidades de los funcionarios”.³¹

2.1.1Garantías Sociales

Con la Revolución Mexicana de 1910 nace un movimiento democrático, se lucha por tener la capacidad de elegir a sus representantes en el gobierno, y derrumbar la dictadura

del general Porfirio Díaz, posteriormente gracias a estas ideas democráticas se consolidan reformas sociales que se ven plasmadas en la Constitución Política de 1917 que tiene proyección mundial. Desde ese momento la constitución deja de ser puramente política para convertirse en la primera constitución político-social en todo el mundo

Debemos señalar que gracias a las ideas políticas del general Heriberto Jara y los obreros Héctor Victoria, Zavala, Von Versen, Fernández Martínez, Gracidas, y los constituyentes Monzón, Manjarrez, Cravioto y José N. Macías, se plasmaron los derechos sociales de los trabajadores, estas ideas establecieron el nuevo derecho social que consagran un gran contenido humano.

Las garantías sociales son ordenamientos que protegen, reivindican a las clases más débiles como son principalmente jornaleros y campesinos frente a los fuertes.

“ Las garantías sociales – Hasta ahora controladas constitucionalmente por el amparo político o burgués- son los derechos establecidos por el Estado para tutelar y reivindicar a los campesinos, a los obreros, a los artesanos, a los empleados públicos, como grupo social y en sus propias personas, así como a los económicamente débiles en función del bienestar colectivo. Este tipo de derechos o garantías sociales se encuentran formulados en los artículos 3,27,28 y 123 de la Constitución; en la práctica, a través del amparo individualista se protegen las garantías sociales, lo cual es paradójico y absurdo: es menospreciar la autonomía constitucional de las garantías sociales”.³²

Nuestra Constitución Política Mexicana establece las siguientes normas sociales:

El derecho a la Educación y a la cultura, primero laicista, después socialista y actualmente democrática, para fomentar el amor a la patria y el mejoramiento económico y social.

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo. Editorial Porrúa, S. A. México, D.F., 1999. pág. 31

³² *Ibidem*, pag 56.

“Todo Individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, estados y municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias”. (artículo 3º)

La limitación de la prestación de servicios a un año, cuando sea en perjuicio del trabajador. (art. 5)

Prohibición de imponer a los obreros o jornaleros multa mayor del importe de su sueldo en una semana (art. 21)

En el artículo 27 consagra tres materias:

1. La organización jurídica de la propiedad
2. El régimen constitucional del subsuelo
3. Las bases del Derecho Agrario:

Se refieren a la limitación de la propiedad y fraccionamiento de latifundios, dotación de tierras a los núcleos de población necesitados y protección de la pequeña propiedad, se establecen limitaciones a la capacidad para adquirir el dominio de las tierras y aguas de la nación; establece los fundamentos para la impartición de la justicia agraria y para la promoción por el Estado del desarrollo rural integral, con el fin de proporcionar empleo y garantizar a la población campesina el bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional.

El artículo 28 establece que no constituyen monopolios las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región que se produzcan que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo vigilancia del Gobierno federal o local.

Los derechos sociales a favor de los trabajadores en particular se consignan en el artículo que, bajo el rubro “Del trabajo y de la Previsión Social”, en función de socializar el trabajo y los bienes de la producción

2.1.2 El artículo 123 como una garantía Social

La actividad laboral siempre ha implicado una relación entre el hombre y la naturaleza, así como entre el que posee los medios de producción para transformar el entorno. Toda relación laboral tiene la siguiente característica: se realiza en un tiempo o jornada determinada por la cual se obtiene un salario o beneficio.

Sin embargo, en México y en muchos otros países del mundo, especialmente después de la revolución industrial, se laboraban jornadas inhumanas y extenuantes que propiciaban en los individuos enfermedad, invalidez y muerte; existían las tiendas de raya donde eran obligados a comprar las pocas mercancías que estaban a la venta, siendo descontadas de su salario, en ese tiempo, los patrones abusaron aún más de la fuerza laboral de mujeres y niños, todos los trabajadores vivían desprotegidos, mientras los patrones se desenvolvían entre lujos y se enriquecían día a día.

Estas acciones impulsaron al hombre a poner fin a esas injusticias y a reglamentar a través del derecho todas las actividades relacionadas con el trabajo. Por eso, en nuestro país y gracias al movimiento armado denominado revolución mexicana de 1910, existe por primera vez en el mundo, una Constitución, la cual surge en el año de 1917 que jurídicamente contiene en su artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo, los derechos y las conquistas laborales que han beneficiado a los trabajadores mexicanos, incluyendo también a los menores de edad.

La Constitución señala que no podrá establecerse ninguna relación laboral en una condición inferior a la señalada por el artículo 123, el cual establece las garantías sociales más importantes para los obreros que forman la sociedad, que al igual que los campesinos

forman una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas.

Las principales conquistas sociales a favor de todos los trabajadores, son:

- Jornada máxima de 8 horas y 7 horas de labores nocturnas.
- Por cada 6 días de trabajo se disfrutará de 1 día de descanso.
- Medidas de protección a las mujeres antes y después de un parto.
- Salario mínimo general o profesional.
- Trabajo igual, salario igual.
- Salario pagado en moneda de curso legal.
- Las horas extras se pagarán al 100% más de las horas normales, (podrán ser no más de 3 diarias ni 3 días consecutivos).
- Derecho a asociarse en sindicatos.
- Derecho de Huelga.

A nivel Internacional el artículo 123 Constitucional constituye la base e inspiración para crear en sus países un nuevo derecho social.

2.2 DERECHO DEL TRABAJO

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

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

“En el terreno económico, esta tendencia a la disminución de la intervención de la autoridad vino acompañada de la llamada revolución industrial, el nacimiento del maquinismo y la utilización intensiva del trabajo humano, cuyas consecuencias negativas de libertad de los débiles económicos pusieron en crisis el apenas nacido liberalismo y condujeron a un nuevo análisis racional de la convivencia humana, con la elaboración de diversas formas ideales o nuevas utopías, ya no individualistas, sino socialistas”³³

En México, el derecho del trabajo surgió a partir del movimiento revolucionario de 1910, concretándose formalmente en la constitución de 1917. A partir de 1916 Venustiano Carranza, comienza a gobernar el país, y para legalizar su poder convoca a la celebración de un Congreso destinado a promulgar una nueva Constitución, el proyecto de Constitución estaba basado en la Constitución liberal de 1857; pero en lo que tocaba al artículo 123, las reformas introducidas fueron mas allá de lo previsto por Carranza. Es precisamente con la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, de carácter netamente social a través de la cual se da origen a: El Derecho Mexicano del Trabajo.

El derecho del trabajo es “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana”.³⁴ En efecto, un esfuerzo que implica una ganancia excesiva para una persona cualquiera que esta sea, debe ser compensado con una protección legal que le garantice tener un nivel de vida social decoroso.

“El derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congiene de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.³⁵

³³ MOLINA ENRÍQUEZ, Alvaro . Ob.cit . pag. 15.

³⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978. pág. 135.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario . Ob. Cit.pág. 263.

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

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

2.2.1 TRABAJO

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

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

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

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

2.2.2 Principios generales del Derecho del Trabajo.

Son los criterios o disposiciones a seguir que se encuentran inmersos en el derecho del

Trabajo, sin que necesariamente se manifiesten de manera expresa.

Se reducen a tres los principios:

- Principio del derecho y del deber social. El hombre como tal tiene derechos intrínsecos a su persona, que pueden ser individuales o sociales; mejor conocidos como derechos humanos, mismo que puede exigir al estado, ya que éste último tiene la obligación de reconocerlos legalmente y hacerlos efectivos.

En nuestro país el derecho del trabajo tiene como fundamento el artículo 123 constitucional, ordenándolo de la siguiente manera “Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil” (Se incluyó con la reforma constitucional de 1978).

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

“La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero al reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades”.³⁶

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

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

³⁶ Ibidem Pág. 109.

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

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

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

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

“La asamblea constituyente de Querétaro se dio cuenta del problema, pero lo vió de manera especial con relación con el salario; De ahí que dijera que el párrafo séptimo de la declaración que para Trabajo igual debe corresponder salario igual ..., La ley de 1931 reprodujo la disposición de su artículo 86. La Comisión redactora del proyecto de la ley nueva entendió la trascendencia del principio y decidió llevarlo al plano superior que le pertenece y hacer de él uno de los motores ardientes del derecho del trabajo, que puede enunciarse como el principio de la igualdad del tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo; tal es la explicación del párrafo segundo del ya citado artículo tercero de la ley, en el que se lee: No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. No se conformó la comisión con esa primera declaración, sino que en el artículo 56 sobre el que habremos de volver, se refirió, ya no solamente a los asuntos del salario, sino a una manera general de las condiciones de trabajo: “Deberán ser iguales para trabajo igual”.³⁷

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

³⁷ Ibidem, pág. 111-112

2.2.3 Caracteres del Derecho del Trabajo.

Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.

Es un derecho social, porque protege a los trabajadores, con el propósito de compensar la desigualdad económica frente al patrón.

Tiene fuerza expansiva de difusión, porque ha llevado a la legislación a amparar relaciones en las cuales; si bien no es clara la subordinación jurídica, existe la subordinación económica.

Es autónomo en virtud de que cuenta con instituciones, legislación, bibliografía y disciplinas exclusivas.

Tiene como finalidad primordial, la justicia social. En la posición de la justicia individual, que abarcaría solo a un individuo; la justicia social abarca todo un conglomerado social que se encuentra en situación de inferioridad o marginación, en este caso los trabajadores cuentan con una inferioridad económica frente al patrón que los coloca en una situación de desigualdad. La justicia social surge para proteger a los trabajadores que producen los elementos necesarios para la vida diaria, a través del criterio conforme al cual ha de repartirse la riqueza entre trabajadores y patrones, para que de esa forma se nivelen las diferencias.

Las normas jurídicas del trabajo otorgan al trabajador beneficios que no pueden reducirse ni renunciarse en los contratos de trabajo, como son:

El salario suficiente, el día de descanso obligatorio, vacaciones, prima vacacional, indemnización por la rotura arbitraria de la relación laboral, condiciones de higiene y salubridad en los centros de trabajo, etc.

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

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

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

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

“Las modalidades de ambas prestaciones podrán convenirse siempre y cuando no afecten, en perjuicio del trabajador, normas superiores establecidas por la Constitución, las leyes, las convenciones colectivas de trabajo, etc. Por que si bien el contrato sigue fundamentándose en la libre voluntad de las partes en cuanto a su nacimiento, la autonomía de la voluntad aparece totalmente disminuida en lo que Toca a su contenido, en virtud de las prohibiciones y limitaciones establecidas en sus normas inderogables e irrenunciables”.

38

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

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

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

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

“Los trabajadores lograron pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otra ocasiones, que la intervención del estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente o con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o grupo de empleadores, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo. Esos acuerdos precursores de la legislación del trabajo, son conflictos y la finalidad de ese derecho. Mas aún, los conflictos se califican de colectivos; el trabajador aislado no es titular del derecho de huelga, sino una pluralidad de trabajadores que según el ordenamiento que rige cada país, puede no ser necesario que pertenezcan a un sindicato; y finalmente , también se los nombra colectivos a los convenios”³⁹

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

³⁸ DE LA CUEVA, Mario y ALLOCATI, Amadeo. Derecho Colectivo Laboral. De Palma, Buenos Aires, 1973. pág. 15.

³⁹ *Ibidem*, pág. 14-15.

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

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

En efecto el proceso del trabajo constituye el medio a través del cual se trata de desvanecer o amortiguar la considerable desigualdad económica de los trabajadores frente a los patrones; debido a que sus normas son imperativas e irrenunciables. “La Ley Laboral, por su naturaleza es una ley especial, no solamente por el ámbito de su aplicación, sino por las finalidades, desde el punto de vista social o económico, a través de la protección jurídica que conceda a los primeros, si la ley jurídica fuere imparcial, sería injusta, por que tratando de la misma manera a los trabajadores y a los empresarios, ayudaría a mantener el desnivel formado en el seno de las sociedades capitalistas, por la influencia económica del empleador”.⁴⁰

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

2.3 ELEMENTOS DEL DERECHO OBRERO

2.3.1 Elementos Subjetivos de la Relación de Trabajo.

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

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa .México 1994.pág.41

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

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

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

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

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

El trabajo se debe de prestar también de manera subordinada, con sujeción de dependencia hacia quien se realiza. Supone la subordinación el poder de mandar del patrón y el deber de obediencia del trabajador. “La subordinación no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestar los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso de la subordinación técnico-funcional relacionada con la prestación de servicios, sin que se constriña en forma alguna, la libertad o dignidad de los trabajadores”.⁴¹

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario . Ob. Cit. pág. 201.

“La condición de trabajador podrá depender de dos factores. Conforme al primero resultará el dato objetivo de la existencia de la relación subordinada. En esos casos no importará el espíritu con que el trabajador participe en la relación, esto es, mas o menos inclinado a favor de la clase empresarial y solo se tendrá en cuenta la prestación de servicios. En realidad este es el concepto en que descansa la ley. De acuerdo con el segundo la condición de trabajador, dependerá solo de la actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado” .⁴²

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

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

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

“Pese que a tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada, los trabajadores de a misma, la definición de la ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo. En efecto, resulta evidente, a nuestro juicio que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, pretendió fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo. Por otra parte, el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación de pago del salario está sobre entendida, es insalvable y por disposición de ley irrenunciable”.⁴³

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor , Ob. Cit. pag. 485.

2.3.2 Elementos objetivos de la relación de trabajo.

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

Subordinación. Del latín *subordinationis*, acción de subordinar, ordenar. Es la obediencia respeto de otra que tiene un rango superior.

“La palabra subordinación se emplea como sinónimo de dependencia, en tanto ambas voces integran uno solo de los elementos que caracterizan la relación laboral; por ello las legislaciones utilizan uno u otro término según la definición a la cual se acogen”.⁴⁴

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

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

“Siempre existirá la relación laboral cuando una persona, mediante el pago de una retribución convenida, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa. Son tres los elementos que la constituyen: La prestación de trabajo, El pago de la remuneración y el vínculo de subordinación, a éste último corresponde el carácter personal del contrato por el cual todo trabajador se pone a disposición de un tercero, confiriendo a las obligaciones que se establecen una fisonomía particular, que justifica la intervención el legislador para asegurar el respeto de la seguridad y la dignidad del trabajador”.⁴⁵

⁴³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. UNAM, tomo IV, pág. 2362.

⁴⁴ *Ibidem*, pág. 3002-3003

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* pág. 309

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

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

“Retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”⁴⁶

2.4 CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

La cualidad expansionista como la protección del derecho del trabajo a favor de la clase trabajadora, se refleja en el hecho de que toda norma o conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer las condiciones para el buen desarrollo del trabajo, son en principio la expresión de la correlación de fuerzas entre patrones y trabajadores.

Las condiciones de trabajo son las siguientes:

⁴⁶ Ibidem, pág. 297.

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

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

Jornada de trabajo

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

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

actividades, que requieren, ya sea labores limitadas a unas horas del día o de la noche, o bien incesantemente durante las veinticuatro horas del día”.⁴⁷

Días de Descanso

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

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

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

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

Sabemos entonces que por cada seis días de trabajo, debe haber uno de descanso que será obligatorio para el patrón (de preferencia el domingo), sin embargo existen otros días de descanso que son fechas fijadas aunque también de respeto obligatorio como son; Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, “...I. El 1 de Enero; II, El 5 de febrero; III, El 21 de marzo; IV El 1 de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El 20 de noviembre; VII: El 1 de diciembre de cada seis años...; VIII. El 25 de diciembre, y IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales...”

Sin embargo, aunque ambos descansos (semanal y días fijados por la LFT) son obligatorios, existe una clara diferencia. “El descanso obligatorio difiere del semanal, por

⁴⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, porrúa, México., 1963. pág.

que en tanto la finalidad de éste es reparar el desgaste de energías, aquél se propone conceder a los trabajadores la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos des significativo nacional o para la clase trabajadora “⁴⁸

Vacaciones

Las cuales se encuentran contempladas en la LFT, artículos 76-81.

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

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

Artículo 81.-“Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios”.

Características de las vacaciones:

- Generales, se aplican a todos los trabajadores sin ninguna distinción,
- Obligatorias, después del primer año de servicios tratándose de los trabajadores con jornada de trabajo continua. Tratándose de trabajadores que presten servicios discontinuos y de temporada también disfrutarán de un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año;
- Continuas, estas se disfrutarán sin interrupción seis días por lo menos;
- Son incompensables, es decir no pueden dejar de disfrutarse a cambio de alguna remuneración; sólo en caso de que la relación laboral termine antes del año de

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. P.288

servicios, el trabajador tendrá derecho al pago de una remuneración al tiempo que se laboro.

Las vacaciones son una necesidad física y psicologica que necesitan los trabajadores para relajarse de todas las tensiones que trae consigo el trabajo.

Durante el periodo vacacional se recuperan fuerzas, la mente descansa y el trabajador se llena de entusiasmo para reincorporarse de nuevo a sus labores.

Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

La Ley Federal del Trabajo establece esta obligación en sus artículos 117- 131.

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

Las utilidades son las ganancias que recibió la empresa durante un año fiscal. De dichas ganancias, se tendrá que repartir un porcentaje a los trabajadores, fijado por la Comisión correspondiente para ello; esto con la finalidad de otorgar una mínima parte de lo que la empresa gana, a sus empleados.

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

2.5 SALARIO

El trabajador realiza diariamente sus actividades laborables, a fin de obtener un salario el cual representa un medio para satisfacer sus necesidades primarias

principalmente, en ese momento ve con satisfacción que su fuerza de trabajo le brinda una vida más digna.

2.5.1 Concepto

Es la percepción que recibe una persona que trabaja por cuenta de otro, en virtud de un convenio de voluntades plasmado en un contrato laboral.

A través de los años han existido múltiples términos relativos a la retribución que recibe el trabajador por su actividad, por lo que debe distinguirse de las palabras jornal, sueldo o pago a destajo; el primero se utilizó para el pago de los trabajos propios de una empresa agrícola, ganadera o forestal de ahí el nombre de jornalero; “el segundo se liga a la actividad pública por ser ésta la remuneración que se le da a la remuneración del empleado en el nombramiento mediante el cual se asigna una función del servicio público; y el tercero es el pago que se hace por unidad de obra a precio alzado y no por unidad de tiempo o jornada “⁴⁹

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Desde el punto de vista del trabajador es un ingreso contractual del trabajador subordinado.

La relación laboral debe ser como ya mencionamos personal y subordinada, por lo que el trabajador debe contar con el dinero suficiente para satisfacer las necesidades de su familia como son: alimentos, salud, vivienda, vestido, etc.

“Doctrinalmente se ha discutido la naturaleza del salario y, según la postura de los estudiosos, se llega al absurdo extremo de considerarlo como el pago de una mercancía (el trabajo) o como el alquiler del mismo. Otros ven el simple cumplimiento de la prestación de un contrato sinalagmático por una de las partes. Nosotros creemos que el llamado contrato de trabajo, distinto como es, de un convenio civil, crea una relación de colaboración entre el patrón y el trabajador para la realización de un fin económico superior

⁴⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas Ob. Cit. pág.1837.

a ellos mismos, ya que sobre ambos, como dijimos en otra parte, están los intereses de la comunidad consumidora de bienes y servicios y, un último análisis, el esfuerzo común de ambos factores vigorizará la economía nacional. El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador”.⁵⁰

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

Características del Salario

- a) Es remunerable;
- b) Intransferible;
- c) Irrenunciable;
- d) Inembargable;
- e) Debe pagarse en moneda del curso legal y en el lugar de trabajo;
- f) Se paga periódicamente;
- g) Es personal;
- h) Es igualitario;

2.5.2 Tipos de Salario.

Los salarios se pueden clasificar tomando en cuenta su fijación, como lo marca la LFT en su artículo 83:

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”...

⁵⁰ GUERRERO, Euquerio. Ob. Cit. pág. 89.

Por unidad de tiempo.

”Significa que patrón y trabajador pueden fijar el precio por hora, por día, por semana o por mes. En todos los casos debe de respetarse el salario mínimo, darse el séptimo día de descanso con goce de sueldo y considerarse que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas al día”⁵¹

Por unidad de obra.

Esta se determina por cada unidad o producto que se realice o se concluya su elaboración, especialmente esto se da en la industria manufacturera.

Por comisión.

La comisión la define nuestra misma ley reglamentaria en su artículo 286 de la siguiente manera. “ El salario o comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas”. Por ejemplo en las tiendas de Electrodomésticos, muebles etc. Los empleados de ventas ganan a parte de un salario fijo, casi siempre el mínimo, les pagan una prima sobre el valor de cada producto vendido.

A precio alzado.

Este salario se determina cuando el patrón le proporciona al trabajador un determinado número de productos para su venta y este mismo le pone precio a cada producto, el trabajador tendrá que venderlos a mayor precio del señalado por el patrón y lo que resulte de ese excedente integrara el salario.

2.5.3 Normas protectoras del salario.

Estas normas protectoras, significan un gran apoyo para los trabajadores, en lo que se refiere al pago del salario, esto para procurar que la calidad de vida de los trabajadores sea más digna y desahogada.

⁵¹ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Pac. México 1992. pág.57-58.

1) Derecho a disponer del salario

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

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

1) Irrenunciabilidad del salario

El Trabajador no puede renunciar a cobrar su salario, así lo establece nuestra ley reglamentaria en sus siguientes artículos:

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

2) El cobro del salario

Al respecto podemos señalar que la ley es muy concreta al mencionar que el pago tiene que ser de manera personal, en moneda del curso legal, en el lugar de trabajo, y en día laborable y en realidad hoy día no se realiza el pago en tales circunstancias sino que actualmente se acostumbra a pagar con cheque o a través de depósitos bancarios y el cobro del salario se efectúa con una tarjeta de débito de manera que el pago no se realiza de manera personal, ni en moneda de curso legal sino a través de tarjetas de débito o cheques y en muchos casos no se cobra en el lugar de trabajo ni tampoco en horas laborables como lo señala nuestra LFT.

El patrón establece esta costumbre como una protección al trabajador para que no sea asaltado o simplemente por comodidad; por último se establece que el salario no será

objeto de compensación alguna, pero en realidad cuando se cobra con tarjeta de débito el cajero automático no proporciona el total del salario ya que no da moneda fraccionaria; Todo esto contraviene en los siguientes artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo y pensamos que estos se deberían de adecuar al tiempo que vivimos para proteger mejor al trabajador en cuanto al cobro del salario.

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

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

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

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

El artículo 109 de la legislación laboral refiere al respecto que: “El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación”.

Artículo 105.-“El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna”
Prestaciones en Especie

“Las prestaciones en especie deberán ser además del salario cuota diaria, que se otorgue al trabajador en efectivo para lo cual se deberá tomar en cuenta las necesidades del trabajador y de su familia, y el monto de las prestaciones deberá ser proporcionado a la cuota diaria en efectivo.” (artículo 102).

En el caso de trabajadores domésticos Artículo 334, cuando al trabajador le otorguen prestaciones, éstas se deben estimar equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo. Cabe mencionar que las prestaciones en especie son las referidas a la habitación y a los alimentos y no al suministro de productos que el patrón haya obligado a recibir al trabajador

4) Almacenes y tiendas de las empresas

Actualmente una gran cantidad de empresas cuentan con tiendas u almacenes en los cuales se venden productos de consumo a sus trabajadores y esto se debe a un gran triunfo del Sindicalismo, en ellas impera el principio de libre disposición del salario, por otra parte los trabajadores no están obligados a comprar en dichas tiendas.

Este principio lo Consagra el Artículo 123, XXVII, inciso e) declara que es nula la “obligación directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en tiendas o lugares determinados”.

Encontramos un claro ejemplo de tiendas, tendientes a que los trabajadores obtengan más satisfactores con su salario.

El Ejecutivo Federal reglamenta la forma y términos en que se establece el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, que se encarga de otorgar financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas y, de conceder créditos institucionales, baratos y oportunos para la adquisición de bienes y el pago de servicios por parte de los trabajadores.

5) Prohibición de poner multas

Artículo 107 señala que: “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.” La causa de este precepto obedece a que algunas

empresas establecen multas por llegar tarde al centro de trabajo o por cualquier otro motivo, con lo que se causa detrimento en el patrimonio salarial del trabajador,

6) Prohibición de suspender el pago del salario

No se puede suspender el pago del salario unilateralmente por el patrón. (artículo 106)

7) Descuentos al salario

Artículo 110. "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;
- Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- Pago de Abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos decretado por la autoridad competente;
- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

El salario frente a las acciones judiciales

Embargo es la retención de bienes por mandamiento u orden judicial.

Artículo 112.- “ Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V...

2.5.4 Salario Mínimo

Este representa como su nombre lo dice, lo menos que puede recibir el trabajador por concepto de salario, esto en virtud de que si pudieran decidir libremente los patrones cuanto se le pagaría al trabajador, probablemente se daría el supuesto de pagarle una cantidad mucho menor que la fijada por la ley, lo cual no alcanzaría para nada.

“Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la

animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las máquinas, las fabricas 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”.⁵²

2.5.4.1 Concepto

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

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

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

2.5.4.2 Clasificación

El salario mínimo es la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores salario mínimo general y este su vez se clasifica en salario general y salario mínimo profesional, es decir un salario mínimo general más... x cantidad.

⁵² DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pág. 309.

El artículo 123 fracción VI. Define la clasificación del salario mínimo de la siguiente manera: Los salarios mínimos generales que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

“De estas consideraciones se deduce que los salarios mínimos generales son los que corresponden a los trabajos más simples, pues si se aplicaran a trabajos de una categoría superior, se retribuiría en forma igual a trabajos de calidad distinta, lo que produce a su vez la consecuencia de que los trabajadores que se encuentren en esa hipótesis pueden y deben reclamar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de un salario remunerador”.⁵³

2.5.4.3 Determinación del Salario Mínimo.

La determinación del monto de los salarios se produce de dos formas.

Por contrato Colectivo o por contrato Ley.

Individualmente, es decir que sean el trabajador y el patrón quiénes lo determinen

Cuando se trate del supuesto B, se debe tomar en cuenta la calidad y cantidad del trabajo.

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

⁵³ Ibidem. pág. 316.

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

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

“Si se preguntara por el pensamiento que yace en el fondo del art. 85 de la Ley nueva, contestaríamos con una fórmula breve: La libertad al servicio de un salario justo, porque, de la misma manera que la estipulación que fija un salario inferior al mínimo es una nada jurídica, también lo es la que resulta contraria al principio del salario remunerador.

En consecuencia, la libertad en la determinación del monto de los salarios sirve para elevarlo sobre las ideas del salario mínimo y del salario remunerador, en una marcha que debe ser permanente hacia el salario justo.” ...⁵⁴

⁵⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho I del Trabajo II. Décimo sexta edición. Porrúa .México 2002. pág.301,302.

CAPITULO TERCERO

LEGISLACIÓN APLICABLE AL SALARIO MÍNIMO

En este capítulo hablaremos de las disposiciones legales que se aplican al salario mínimo, por el hecho de que representa una garantía de subsistencia para el y su familia; y como garantía que es debe estar regulada y garantizada por normas jurídicas de gran relevancia, fundamentalmente por la Constitución.

3.1. CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

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

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

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

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

⁵⁵ LARA PONTE, Rodolfo. Los Derechos humanos en el Constitucionalismo Mexicano. Porrúa UNAM, México, 1997. Pág.106.

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

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

Artículo 5°, párrafo 3°, "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123".

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

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

Esta garantía, a pesar de todo tiene determinadas excepciones:

- Esta prohibido el trabajo ilícito. "Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".(artículo 1830 del Código Civil para el Distrito Federal).

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

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

- Se puede prohibir el trabajo por determinación judicial. Esto significa que la autoridad a través de un motivo y un fundamento legal, puede limitar el ejercicio de esta libertad.
- Cuando se ataquen, los derechos de terceros a través de una resolución gubernativa.

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

Sin embargo, la jurisprudencia otorga exclusivamente a los Poderes de la Unión, la facultad de reglamentar el artículo 5° Constitucional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵⁶ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Ob. Cit. pág. 15.

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

Existe una clasificación del salario mínimo en:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

V. Un salario inferior al mínimo:

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

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

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

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

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

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

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

El derecho del trabajo protege a los trabajadores es en realidad un derecho social y sus disposiciones son de orden público en tanto que ni la voluntad unilateral o bilateral de los individuos ni los órganos encargados de aplicarlas pueden derogarlas.

Artículo 17. " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomará en consideración sus

⁵⁸ BURGOA ORIHUELA. Ignacio. Garantías Individuales. Trigésima Edición. Porrúa. México 1996. pág. 312

disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

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

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

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

Las condiciones de trabajo son el reflejo del derecho social del trabajo; ya que precisamente en ellas encontraremos las garantías que se han ganado los trabajadores a lo largo de los años, estas condiciones mínimas no admiten que se vuelva a trabajar de sol a sol con un mísero salario. El salario mínimo, tiene como finalidad obtener un nivel de vida decoroso del trabajador y su familia.

⁵⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (comentada por Trueba Urbina Alberto). Octogésima primera Edición. Porrúa. México, 2000. pág 31.

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

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

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

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

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

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

El concepto de salario remunerador, “apareció por primera vez en nuestro derecho en el Artículo 123, frac. XXVII, inciso b, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de conciliación y Arbitraje. La norma no definió el concepto, sino que según se deduce de su lectura, dejó su determinación al juicio de las Juntas en cada caso concreto; e hizo bien, porque una definición de un

concepto de esa naturaleza es otro imposible, ya que un salario remunerador para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurran:

Humanas, técnicas y económicas, lo que a su vez supone una función que únicamente pueden realizarlos tribunales de equidad”.⁶⁰

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

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

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

Como comentábamos en el primer capítulo, un trabajo siempre traerá aparejada la actividad intelectual o material; pues ningún trabajo es puramente material o puramente intelectual; sin embargo, tratándose de aspectos como los mencionados por este artículo se debe entender haciendo referencia a la actividad que impera en la realización del trabajo, por lo tanto si el trabajador está encargado ensamblar equis producto, la actividad predominante será la material y en este caso se le deberá pagar el salario a la semana.

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

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pág. 300.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los salarios mínimos generales, tienen su ámbito de aplicación en las tres áreas geográficas A, B, y C en que se divide el territorio nacional. Es la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la que realizará los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas.

En la Resolución del H: Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales vigentes a partir del 1 de enero del año 2003.

SALARIOS MINIMOS GENERALES 2003

⁶¹ Ibidem. Pág. 317.

ÁREA GEOGRÁFICA "A"	\$ 43.65
ÁREA GEOGRÁFICA "B"	\$41.85
ÁREA GEOGRÁFICA "C"	\$40.30

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

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

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

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

- I. Pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110. Fracción V; y
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151: Este descuento no podrá exceder de diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del

conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder al 20% del salario.

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

En lo que respecta a las pensiones alimenticias, el descuento será permitido cuando estén destinadas a favor de la esposa, hijo, ascendientes y nietos, decretas por autoridad competente. “La Comisión juzgó que la norma tiene plena justificación: primeramente, consideró que la finalidad del salario mínimo es satisfacer las necesidades del hombre y de su familia, por lo que si aquél incumple las obligaciones familiares, la ley no puede protegerlos, Pero sí salario mínimo es la cantidad de dinero para alcanzar una vida decorosa, por lo que no era posible distraerlo en beneficio de familiares lejanos; serán el trabajador y su familia quienes resuelvan si incorporan a la persona a su hogar o presten alguna ayuda”.⁶²

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

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

Al crearse una Comisión Nacional para que única y exclusivamente fijara los Salarios Mínimos, se tuvo que tener presente la idea de que son una institución compleja y

⁶² Ibidem. pág. 322.

preocupante que se necesitan de estudios y proyectos para alcanzar a cumplir con las finalidades de este; no obstante se ha visto cumplido el objetivo del Constituyente:

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

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

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

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

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

Consideramos, que la Comisión debe desaparecer su existencia lejos de ser una ayuda para los trabajadores es una carga; pues una gran parte de los impuestos se destinan a la misma.

3. 2.1. Procedimiento de Fijación de los Salarios Mínimos

El artículo 570, 571 de La Ley Federal del Trabajo establece:

- Los salarios mínimos se fijarán cada año (pero podrán en cualquier momento cuando existan necesidades económicas que los justifiquen):
- Los trabajadores y los patrones podrán realizar estudios convenientes, mismos que podrán presentar hasta el último día de noviembre, (se realiza una omisión, al señalar que los estudios los deberán realizar los trabajadores y los patrones, cuando debería decirse que son los representantes de los unos o de los otros respectivamente):
- La Dirección Técnica, representará a la consideración del Consejo de Representantes un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los representados por los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de noviembre:
- El Consejo de Representantes, después de estudiar el informe antes mencionado y las opiniones de los representantes de trabajadores y patrones, dictará una resolución en la que fije los salarios mínimos, (Este consejo podrá hacer investigaciones directamente o solicitar información complementaria a la Dirección técnica):
- La Comisión Nacional, expresará los fundamentos de su resolución; y
- El Presidente de la Comisión, a más tardar el 31 de diciembre ordenará su publicación.

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

3.2.2. Procedimiento de Revisión de los Salarios Mínimos

Como regla general se señala que los salarios mínimos tendrán una vigencia de un año del 1 de enero al 31 de diciembre, la excepción se daría en el supuesto de que una vez que se realice la revisión de los mismos cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen; cambio el monto del salario mínimo, trayendo como consecuencia un cambio en el periodo de aplicación.

Dicha revisión puede ocurrir a través de dos medios artículo 570:

I) A iniciativa por escrito del Secretario del Trabajo y Previsión Social, dirigida al Presidente de la Comisión y con exposición de motivos;

II) A solicitud por escrito de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores (deberán representar el 51% de los trabajadores sindicalizados o de patrones que tengan a su servicio el 51% de trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3 Código penal

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

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

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

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

3.4. CONVENIOS INTERNACIONALES

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

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

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

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

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

Los países miembros, tendrán libertad para determinar los métodos de fijación de las mínimas retribuciones y para ellos tendrán que observar las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

3.4.2. Convenio Relativo al Establecimiento de Métodos para la fijación de los Salarios Mínimos en la Agricultura número 99.

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

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

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

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

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

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

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de los otros grupos sociales.
- Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económicos, los niveles de productividad y la convivencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

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

3.5. Jurisprudencia

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

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

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

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

SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL. El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo general sino que también comprende al mínimo profesional; de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña u puesto de los considerados por la Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigne dicho salario mínimo profesional. Esto significa aplicar correctamente el citado artículo 486 en virtud de que la interpretación de este precepto debe hacerse en función a su texto que no excluye a los salarios mínimos profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE EL. SI AL PROPONERSE SE HACE CON SALARIO INFERIOR AL MINIMO PROFESIONAL VIGENTE. Si con anterioridad al ofrecimiento del empleo el salario mínimo profesional sufre un aumento y el patrón propone éste en los mismos términos y condiciones en que se venía prestando el trabajo, sin tener en cuenta ese incremento, ello producirá que de regresar a sus labores el trabajador, no lo haría en condiciones inferiores a las que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, al ofrecerse el trabajo no con el aumento actualizado que benefició al salario, sino con aquel que se venía percibiendo en la fecha en que ocurrió la separación, lo que se traduce en una modificación de las condiciones laborales por no proponerse el trabajo con el salario mínimo profesional de la categoría respectiva y, por ende, la oferta debe considerarse de mala fe.

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

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

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

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

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

Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de circuito, Fuente: Semanario Judicial de la federación, Tomo: II, Julio de 1995, Tesis: IV. 3.8l. Página: 251.

SALARIO MINIMO PROFESIONAL. DERECHO A PERCIBIRLO. El derecho a percibir ingreso mínimo profesional, deriva de las actividades llevadas a cabo por el trabajador, coincidentes con la definición realizada en la tabla de salarios minimos

profesionales que se trate, acorde a la que dedique la patronal, más no así la denominación que se le dé al puesto en ésta de aquél.

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

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

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

SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES. Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, determina que existen trabajos especiales, dentro de los cuales enumera a los que prestan los trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de autotransporte, maniobras de servicios públicos, en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros, según consta de los artículos 181 a 353 U. Del ordenamiento legal en cita, tal determinación no es suficiente para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios que la ley considera como especiales, se identifique con el salario mínimo profesional, y que para ello se requiere que las labores desempeñadas encuadren dentro de las definiciones de profesiones, oficios y trabajos especiales que de manera detallada emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por ser éste el órgano colegiado que legalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que serán sujetas al salario mínimo profesional, en términos de lo dispuesto en los artículos 1231, apartado "A",

fracción VI, párrafos primero y tercero de la Constitución Federal, y de los diversos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo.

Precedentes: Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaría: Maura Angélica Sanabría Martínez. Tesis de jurisprudencia 42/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cinco de julio de mil novecientos noventa y seis, por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Anguiano y presidente Genaro Gongora Pimentel.

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

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

la Constitución General de la República y de los artículos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Localización: Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta: IV, Agosto de 1996, Tesis:2ª. LXVII796, Página: 270.

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

SALARIO MINIMO. LOS INCREMENTOS QUE ESTABLECE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS DEBE APLICARLOS LA JUNTA, Y NO ARROJAR LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR. Las publicaciones periódicas que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el Diario Oficial de la Federación, en cuanto a la fijación de los incrementos del salario mínimo, son disposiciones generales y obligatorias que debe atender la Junta para establecer la condena respectiva, cuando ésta es procedente, y no arrojar la carga de la prueba al trabajador.

Precedente: A. D. 436/95. Elsa Ramos Enriquez y otros. 15 de Junio de 1995. Unánimidad de votos. Ponentes: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trijullo.

Localización: Novena Epoca, Instancia; Tribunal Colegiado de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo II, Noviembre de 1995, Tesis: 1.4º. T.5 L, Página: 601.

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

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

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

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

SALARIOS, MONTO DE LOS. CASO EN QUE RESULTA RETROACTIVA LA LEY DE LOS SALARIOS MINIMOS GENERALES Y PROFESIONALES. Si al promover la acción de indemnización constitucional por despido injustificado, la actora reclamó, entre otras prestaciones, el pago de diferencias salariales, acreditando que por el trabajo calificado que desempeñaba percibía un salario inferior al mínimo profesional que le correspondía, vigente en la fecha de ruptura de la relación laboral, ocurrida el nueve de abril de mil novecientos ochenta y siete, es claro que era procedente establecer condena a la patronal por ese concepto, pero resulta ilegal que se hubiere fijado por las diferencias equivalentes al último año de servicios, si el salario mínimo profesional citado entró en

vigor el uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, ya que sólo podrían establecerse las diferencias reclamadas por la trabajadora a partir de esa fecha y hasta el día en que concluyó la relación laboral; de ahí que. Al comprender la condena un lapso mayor, anterior a la Ley de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales vigente a partir del uno de enero del año en cita, se realizó su aplicación de manera retroactiva, transgrediendo en perjuicio de la patronal la garantía consagrada en el artículo 14 constitucional.

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

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

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

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

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

PRUEBA, CARGA DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE CORRESPONDERLE SALARIO MINIMO PROFESIONAL. La carga de la prueba que atribuye al patrón al artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, acerca del monto y pago del salario, cuando existe controversia al respecto, se satisface con la demostración de la naturaleza del trabajo desempeñado por los actores y del pago del salario mínimo general correspondiente a tal actividad, de acuerdo con los datos proporcionados los trabajadores, porque esos elementos son la base para establecer la clasificación de las actividades profesionales que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

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

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

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

CAPITULO CUARTO
PROPUESTA PARA QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
SEAN LAS QUE DETERMINEN EL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO Y
EXISTAN TANTAS ZONAS ECONOMICAS COMO ESTADOS DE LA
REPUBLICA INCLUYENDO AL DISTRITO FEDERAL.

**4.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO AUTORIDADES
LABORALES.**

El 26 de noviembre de 1911, se creó el decreto de Madero, que dio lugar al nacimiento del Departamento de Trabajo, y tenía a su cargo resolver los conflictos de carácter laboral, fungiendo como conciliador y a la vez promover el arbitraje entre las partes.

Posteriormente, en las Leyes de Veracruz de 1914, se crearon las Juntas de Administración Civil, quien tenía la facultad de resolver conflictos laborales.

En Yucatán (1915) se creó el Tribunal de Arbitraje, siendo ésta la primera institución que planea la idea de tener una composición tripartita, encabezado por un Juez que era designado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado, teniendo a su cargo la conciliación del trabajador y del patrón en los conflictos laborales que pudieran suscitarse.

En 1916, la Ley de Coahuila creó una sección de trabajo, a la que atribuyó la función conciliadora.

Fue la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la que le dio el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su artículo 123 fracción XX otorgándoles potestad para aplicar la ley, con relación a los problemas laborales.

Es evidente que a través del tiempo el Derecho ha buscado la manera de salvaguardar los derechos del Trabajador, ya que éste representa el medio de producción, a través del cual los empresarios obtienen sus múltiples ganancias, cuyo destino es satisfacer a aquellos que lo necesitan, puesto que se han enriquecido enormemente con el trabajo de otros.

Ciertamente México ha sido la cuna del derecho laboral, en términos mundiales, sin embargo, en el México real, este Derecho Social ha sido gravemente agredido a través de múltiples deficiencias, una de estas sin lugar a dudas es el monto del salario mínimo, pues no cumple con las características que la ley le atribuye, para brindar a la clase obrera una vida digna.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje, son autoridades laborales, de integración colegiada, por una parte existen los representantes del patrón, los representante de la clase más, débil el trabajador y por último el representante del Gobierno quien tendrá el cargo de Presidente de la junta a que sea designado.

La función de éstas es dirimir controversias de carácter laboral, ya sean individuales o colectivos, es decir conflictos entre el trabajador (mano de obra) y el patrón (capitalista), tratando siempre de encontrar un justo equilibrio entre ambas partes.

Su carácter de tripartita da un mejor cumplimiento a las normas laborales, pues consideramos que los laudos que éstas determinan tendrán una base más sólida, por tener los tres puntos de vista más importantes en una relación laboral, la del trabajador y la del patrón, sin restarle importancia al representante del Gobierno, puesto que éste salvaguarda los intereses del mismo.

El concepto de Juntas de Conciliación y Arbitraje, surge de la idea de crear un organismo de carácter conciliador, que pudieran en cualquier momento, desempeñar la función de árbitros.

“Juntas” Se desprende de que está compuesta de manera tripartita o colegiada, esta creación tripartita trae como consecuencia, que los laudos o avenencias que las Juntas dicten sean más justas, ya que al estar los representantes de los trabajadores, los representantes del capital (patrones) y el representante del Gobierno, estos luchan por favorecer a su clase social respectiva, con la finalidad de lograr obtener una mejor solución a dichos problemas.

- “Conciliación” Trata de buscar entre ambas partes, patrón y trabajador, la avenencia es decir, que procure encontrar un arreglo entre las exigencias de uno y de otro, para lograr una mejor relación entre ambas partes y suprimir tiempo dinero y esfuerzo.

- “Arbitraje” es un acuerdo de voluntades de las partes en conflicto, trabajador y patrón, para someter a una autoridad laboral la solución de un conflicto jurídico-laboral que no pudieron resolver entre ellos y tienen que recurrir al arbitraje de un tercero para lograr un justo equilibrio de pretensiones.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre estarán vinculadas con el Gobierno a través del representante del mismo y éste tiene la obligación de salvaguardar y hacer valer el poder del Estado.

Estas Juntas son organismos Administrativos y por tener funciones jurisdiccionales forman parte del Poder Judicial, se vinculan con el Poder Ejecutivo, por ser este el que designa a sus titulares y sus laudos deben ser fundados y motivados conforme a derecho, tienen las mismas atribuciones que los demás tribunales, es su obligación que contemple la Jurisprudencia que dicta la Suprema Corte de Justicia y por los Tribunales Colegiados de Circuito (Artículo 192 y 193 de la Ley de Amparo).

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se dividen en:

- Juntas Federales de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación, ambas tienen la facultad de instancia conciliatoria y como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos laborales cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, además de ayudar a cooperar con las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el cumplimiento de exhortos y demás diligencias.

Estas Juntas pueden tener el carácter de permanentes o accidentales, las primeras tendrán su jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las segundas, en la actualidad casi no funcionan, esta división se da por la relevancia y volumen de los conflictos laborales que se den en un lugar determinado.

- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Esta Junta tiene la potestad para conocer de las ramas industriales que expresamente señala el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo; como son la rama textil, huletera, azucarera, minera, etc.

En cuanto a las empresas, la Junta tiene la capacidad de conocer en aquellas en el que el Gobierno Federal administre directa o descentralizadamente, y en las que lleven a cabo trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las zonas económicas, exclusivas de la Nación, por otra parte son competentes de conocer de los conflictos laborales que afecten a dos o más entidades federativas, y sólo pueden conocer de conflictos individuales de trabajo, cuando se trate de conflictos colectivos, la competencia será de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la Ciudad de México.

- Las Juntas Especiales Federales del Distrito Federal conocen de una o varias ramas del orden federal, y pueden conocer de conflictos individuales y colectivos, originados en cualquier parte de la República Mexicana.

- Las Juntas Federales Foráneas, pueden conocer de todas las ramas de carácter Federal en la delimitación territorial que le sea asignada, y únicamente conocerá de conflictos individuales.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno, esto es cuando se encuentra el presidente, los representantes del trabajador en su totalidad y de igual forma los representantes de los patrones ante las Juntas Especiales.

- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tienen la capacidad de conocer de todos los demás conflictos laborales que no encuadren en el terreno Federal, existiendo una Junta Local de Conciliación y Arbitraje por cada Entidad Federativa.

Funcionan en pleno, es decir el presidente (representante del gobierno) y la totalidad de representantes del capital y del proletariado, y también en Juntas Especiales.

En la República, se encuentran laborando cincuenta y dos Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, 20 de éstas en el Distrito Federal y tienen asignadas una o más materias de su competencia, tienen la facultad de conocer de los conflictos colectivos que se den en otros puntos de la República.

Proponemos:

- Que al existir una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad federativa, estas designen el monto del salario mínimo que regirá en cada uno de los Estados de su competencia; es decir la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Sinaloa designe el salario mínimo tanto general como profesional en Sinaloa, solicitando informes y estudios a sus propias Juntas Especiales, auxiliándose ésta de informes que le solicite a PROFECO, a las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, que realicen los estudios necesarios para la adquisición de bienes y servicios que el trabajador necesita para vivir dignamente.

4.1.1 El monto del salario Mínimo.

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

Esto en virtud de que si lo hubieran hecho sabrían que la función de fijar el monto del salario mínimo tiene que atender al texto Constitucional, antes que a alguna otra Ley; o que no dependen de un monto tan ridículo, porque si así fuera entendiesen que el monto fijado por ellos no alcanza para satisfacer los factores sociales, culturales y materiales de un jefe de familia.

El monto de salario mínimo general para el área geográfica "A", en el año 2003 es de \$43,65.00, por lo que si nos preguntamos ¿Qué se puede adquirir con esta cantidad?, la respuesta sería casi nada.

Con este monto salarial no puede el trabajador proporcionarle a su familia la oportunidad de sobrevivir de forma digna en un Municipio, Estado u Nación donde el peso pierde valor adquisitivo y hablemos de dignidad, en el sentido de que toda persona por el solo hecho de serlo merece vivir de una manera desahogada, es decir satisfacer sus necesidades primarias principalmente, como son alimento y vestido.

La manera en que se establece el salario mínimo se hace de acuerdo con los intereses única y exclusivamente de los patrones, como una forma de maximizar las ganancias a través de la obtención de un mayor plus valor en la fuerza de trabajo.

Hay que determinar entonces, por qué se ha hecho imposible aumentar el monto del salario mínimo y fundamentalmente es por dos motivos:

- En primer lugar los grandes capitalistas como ya lo mencionamos, siempre van a tratar de explotar al trabajador, y un aumento en su salario significaría una disminución de ganancias; lo cual obviamente no podrían permitir, dicha actuación se logra teniendo un control económico, político y social, lo cual hace deducir que son esos mismos capitalistas quienes detentan el poder. El poder de determinar y decidir el aumento en la calidad de vida de los trabajadores, mejoría que obviamente no buscarán.
- Por otra parte, la economía nacional no lo permitiría, es lógico pensar que todos los años en que se ha rezagado este problema no se solucionará en un año o dos; por lo tanto, creemos que a pesar de requerir el trabajador un aumento del salario mínimo en realidad, no se podría dar en una sola fijación todo lo necesario, porque implicaría un desajuste económico excesivo, pudiendo ocasionar la quiebra de pequeñas o medianas empresas, desempleo, inflación y deterioro en las condiciones de las familias mexicanas.

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

En realidad, se debe brindar la oportunidad a los trabajadores de obtener un ingreso que le permita cubrir todas sus necesidades, puesto que para ellos el salario mínimo representa un medio de supervivencia que determinará que calidad de vida tendrá el y su familia.

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

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

En el actual Gobierno el desempleo a aumentado considerablemente, lo que a provocado que la cotización de la mano de obra se vea afectada, en virtud de tener mucha demanda y los patrones abusando de esta situación ofrecen el salario mínimo, trabajando en ocasiones una jornada de más de ocho horas.

Esto hace deducir que en realidad la inflación no ha bajado; sino por el contrario continúa creciendo a diario, circunstancias, que innegablemente afecta a la clase trabajadora y a su familia.

Indiscutiblemente la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es la institución encargada de fijar el monto del salario mínimo, y dicha facultad no es ejercitada tomando en cuenta el principio de justicia social, por consiguiente la Dirección Técnica de dicha Comisión no logra realizar su función, en lo que respecta a los estudios e investigaciones de la situación económica del país, y el presupuesto indispensable de la familia para cubrir sus necesidades del orden material, social y cultural.

Por lo tanto proponemos:

- Que la Comisión de los Salarios Mínimos, desaparezca, por no cumplir con los principios Constitucionales, para los cuales fue creada y por considerarla sólo una Institución que genera gasto público y no dar ningún beneficio al trabajador, pero sí un perjuicio enorme, beneficiando solamente a la parte Capitalista (Patrón).

- Que sea el Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada Entidad Federativa las que determinen el monto del salario mínimo, para lograr establecer un salario mínimo, que le proporcione al trabajador una vida digna.
- Que existan tantas Zonas Económicas en el Territorio Nacional como Estados de la República incluyendo al Distrito Federal, para lograr que el monto del salario mínimo sea más adecuado y justo, dependiendo del costo de la vida de cada Entidad Federativa.
- En lo que se refiere a la rama Federal, que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en Pleno la que determine el monto del salario mínimo, tanto general como profesional.

4.2 FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO POR LAS AUTORIDADES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y LA JUSTICIA SOCIAL.

Las funciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son nulas, por lo tanto, proponemos que desaparezca, porque no responde a los intereses de la clase trabajadora, ni siquiera para poder hacer una simple suma y sacar un presupuesto de la cantidad de dinero que se necesita, para obtener los artículos de la canasta básica indispensables para alimentarse sanamente, mucho menos determina lo que se requiere para poder cursa la educación obligatoria, de lo que cuesta una entrada al teatro, cine, a un museo o cualquier otro tipo de evento cultural, y de esa forma poder determinar cuánto se necesita como salario mínimo, tomando en cuenta que esto debe cubrirse no sólo al trabajador, sino también a su familia.

La función de fijación del salario mínimo, debería delegarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que estas son las autoridades encargadas de resolver los conflictos o diferencias entre el Capital (patrones) y el Trabajo (trabajadores); y hoy día en salario mínimo constituye una gran diferencia entre el Capital y el Trabajo, siendo para el trabajador una desventaja, la inmensa demanda laboral que existe en nuestro país, además de que las Juntas presentan una naturaleza de carácter social.

De igual forma, se estima que con la organización tripartita que las conforman, representante del gobierno, representantes de los trabajadores y de los patrones, permitan que en la resolución de los conflictos y en la determinación del monto del Salario Mínimo, su voto sea de mayor vitalidad y transparencia al desempeño de los tribunales y ofrezca más elementos de convicción en la toma de decisiones.

Por otra parte estas Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la facultad de decisión sobre si un salario es remunerador, por disponerlo el ya citado inciso “b” de la fracción XXVII del artículo 123. En aplicación a este principio y cuando hubiere duda sobre el monto del salario, son las mismas Juntas las que deben fijarlo.

Basándonos en estos preceptos, proponemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomen la rienda sobre la determinación del monto del salario mínimo, ya que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha cumplido con su cometido y es una institución que genera gasto público, y de la cual la clase trabajadora, que es la más extensa que la de los Capitalistas, no obtiene ningún beneficio, pero si un perjuicio que a lo largo de muchos años les ha causado con sus montos salariales diminutos, con los cuales no se pueden satisfacer ni las necesidades primarias de una familia.

Con estas medidas podríamos lograr:

- Que la institución del salario mínimo prevalezca siempre, como una forma de fortalecer los derechos sociales de los trabajadores; ya que en caso contrario no se tendría un mínimo de protección económica, frente al capitalismo y se perdería el sentido socialista de la Constitución.
- Que no sólo se encuentre el salario mínimo salvaguardado en la Constitución o en alguna otra Ley; sino también, es necesario que cumpla con su objetivo ganado a través de varios años de lucha, y poder decir que está vigente en ésta época.

- Que con el monto fijado por la Comisión de Salarios Mínimos no se violen más las Garantías Constitucionales de los trabajadores, reconocidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En este sentido la connotación laboral de la que últimamente se habla llamada modernidad económica, es sólo una forma imprecisa de definir lo que hasta hoy realmente significaba la reducción real de los salarios.

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

Los nuevos planteamientos de la justicia social, surgen de problemas del trabajo y de la servidumbre económica impuesta a hombres jurídicamente libres por un sistema económico llamado capitalismo. Y su función primordial es precisamente conquistar la igualdad entre el capital y trabajo, limitando la explotación de los trabajadores y dotándolos de un salario acorde a su trabajo.

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

Por lo tanto proponemos que:

Se cuente con una nueva cultura salarial, que atienda las necesidades del trabajador, de la familia y por lo tanto de la sociedad en general.

Con estas medidas se podría lograr:

- Que las normas laborales mantengan la idea de la justicia social, sin que en ningún momento se pueda atender a intereses particulares de empresarios o patrones; simplemente, porque no se trata de hacer negocios con los trabajadores como si se tratara de una negociación entre iguales.
- Que no se establezcan los salarios mínimos, atendiendo a las condiciones de las empresas o del mercado, como hasta hoy se hace, sino también se enfoque a las condiciones de vida del trabajador como jefe de familia, que al final de cuentas es quien enriquece a estas empresas.
- Que los Sindicatos de trabajadores, aboguen porque el salario mínimo atienda las disposiciones Constitucionales, este sería el medio más directo para proteger a los trabajadores del abuso patronal.
- Que se considere que el trabajador antes que nada, es un ser humano y que dicha condición debe prevalecer como principio fundamental, en esta cultura del salario mínimo.

4.3 METODOS Y AUTORIDADES QUE DEBEN INTERVENIR PARA FIJAR EL MONTO DEL SALARIO MÍNIMO.

Es una realidad que se deben tomar medidas precisas, para determinar el monto del salario mínimo, en la actualidad, en virtud de que las autoridades que hoy día se encargan de ello, no lo hacen con la precisión y protección que nos marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Considerando esta necesidad proponemos:

- Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada Estado de la República, designen el monto del salario mínimo tanto general como profesional, solicitando informes y estudios a sus propias Juntas Especiales, auxiliándose ésta de informes que le solicite a la Procuraduría Federal del Consumidor (tiene como atribuciones proteger al consumidor; y el trabajador al ser un consumidor de bienes y servicios entra también dentro de su esfera de protección, artículo 24 de la Ley Orgánica de la PROFECO), a las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, que realicen los estudios necesarios para la adquisición de bienes y servicios que el trabajador y su familia necesitan para satisfacer sus necesidades normales en el orden material, social y cultural.

La PROFECO. Podrá informar a las Juntas, cuál es el costo de la canasta básica, indispensable para el sano desarrollo de una familia, el valor de determinados productos y servicios necesarios para vestirse, divertirse y en general para satisfacer los ámbitos material, social y cultural.

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

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

Es necesario contar con encuestas, estadísticas e información que podrían proporcionar las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, para determinar el salario mínimo, real que brindara al trabajador una vida digna, entendiendo la dignidad como aquello que le permita igualdad respecto a los hombres en sociedad.

Consideramos que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios mínimos, no ha logrado o simplemente no le es importante realizar los estudios necesarios y apropiados, para determinar el monto del salario mínimo que sirva para vivir con dignidad, por lo cual proponemos que la Comisión Nacional de Salarios mínimos, desaparezca.

Por tanto proponemos:

- Que la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 fracción VI, le otorgue la función de fijar los salarios mínimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno y así desaparezca la institución de Comisión Nacional de Salarios Mínimos.
- Que desaparezca la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por no cumplir con la finalidad que le confirió el Constituyente a través de nuestra Carta Magna;
- Que se deroguen los artículos 94,95 y 96 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- Que se deroguen los artículos 551-574, que establece la integración, atribuciones y deberes que tiene la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

- Que se anexe al artículo 614 que se refiere al Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dos fracciones más a las VII ya existentes, para quedar de la siguiente manera:

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultas y obligaciones siguientes:
I;II,III,IV,V,VI,VII...

VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales, determinar la división de la República en tantas Zonas Económicas, como Estados de la República, incluyendo al Distrito Federal.

Practicar y realizar estudios que juzgue conveniente y solicitar a sus propias Juntas Especiales un informe, basándose en los estudios, realizados por la PROFECO y demás instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, para determinar el salario mínimo real que brindará al trabajador una vida digna, en sociedad.

IX Solicitar a las Juntas Especiales de la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje, emitir un informe completo con base a lo recabado a más tardar el día 30 de noviembre a la Junta de Conciliación y Arbitraje en Pleno, para que esta determine el monto del salario mínimo general y profesional, que tendrá vigencia de un año a partir del primero de enero del año en curso.

En lo que se refiere a la rama Federal sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en pleno la que determine el monto del salario mínimo general y profesional.

- Que al artículo 601 se le anexe un segundo párrafo, para quedar de la siguiente manera:

Realizar los Estudios necesarios en cada Entidad Federativa, junto con la PROFECO y demás instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, realizar un dictamen en relación al costo de la vida en cada

Estado, y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno, determinen el monto del salario mínimo general y profesional de cada Estado y puedan satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de cada jefe de familia.

4.4 QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DETERMINEN Y MODIFIQUEN LAS AREAS GEOGRAFICAS EN LAS QUE RIJAN LOS SALARIOS MÍNIMOS, EXISTIENDO TANTAS ZONAS ECONOMICAS COMO ESTADOS DE LA REPUBLICA INCLUYENDO AL DISTRITO FEDERAL.

El monto fijado como salario mínimo en las áreas Geográficas A,B, y C no cubren las expectativas del núcleo familiar, de los diferentes Estados de la República y esto se traduce un gran deterioro físico y psicológico del trabajador, que al combinarse con los grandes conflictos sociales, trae como consecuencia que la salud, la situación económica y unidad familiar se vea afectada.

Por lo que proponemos que se elimine la aplicación de los salarios mínimos en las áreas geográficas A,B y C, por considerar que en realidad, no sirve esta división de áreas y considerarlas un perjuicio al existir un monto salarial menor en aquellos lugares donde todo cuesta más

Ciertamente, el costo de la vida en un Estado y otro no es el mismo, se tiene que tomar en cuenta que hay Estados, que sufren una gran dificultad para hacer llegar los bienes y servicios a los habitantes de cada uno de sus pueblos, ranchos o municipios, por lo que esto equivale a tener un mayor costo por la transportación de estos bienes y servicios, lo cual representa un deterioro en el salario del trabajador, ya que hay lugares donde se gana poco, y el costo de la vida es más elevado.

Por lo que consideramos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionando en Pleno, determinen la división del territorio Nacional en tantas Zonas Económicas, como Estados de la República existen, incluyendo al Distrito Federal.

Todo ello con la finalidad de conseguir que el poder adquisitivo del trabajador de cada Entidad sea equitativo al costo de la vida de su Estado, ya que en realidad el costo de la vida depende de los precios de los bienes y servicios que establezcan en cada Entidad Federativa.

Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno, realicen todos los estudios necesarios para determinar las condiciones generales de la economía del país, los principales cambios observados en la evolución de las actividades económicas, así como las variantes económicas en relación al costo de la vida de cada Estado de la República y el poder adquisitivo que tienen en cada Entidad, las Familias mexicanas y se designe un monto salarial mínimo tanto general como profesional, existiendo tantas zonas económicas como Estados de la República Mexicana, incluyendo al Distrito Federal.

El deterioro más drástico de la economía de nuestro País, se dio en el tercer trimestres de 1994 y todo 1995, cuando México sufre una gran crisis económica y el poder adquisitivo del trabajador se viene abajo, dando como resultado que el proletariado sufra las consecuencias de una política económica contraria al principio de justicia social y de la política social que plantea en repetidas ocasiones el gobierno federal.

Con lo cual concluimos, que el designar un monto salarial por cada Estado de la República, favorezca al trabajador y a toda su familia, otorgándoles una calidad de vida más digna y lograr así el justo equilibrio entre trabajador y capital.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es evidente, que el trabajador es el pilar para la creación de la riqueza, es quien transforma, modifica o crea a través de su mano de obra, bienes de utilidad para el mismo hombre; sin embargo de manera ilógica es también quien más carece de dichos bienes, en virtud de que el Patrón no le compensa de manera justa su esfuerzo por producir tal riqueza. Ante tal situación, la Constitución Política de 1917, señala la necesidad de fijar un salario mínimo que cubriera las necesidades fundamentales del trabajador. Protección que no debe culminar, sino por el contrario debe reforzarse y fortalecer día a día para no perder el sentido de protección social con el que fue creado.

SEGUNDA. El monto del salario mínimo tanto general como profesional establecidos en los últimos años y concretamente el fijado en el 2003, representan una burla para la sociedad, hacer creer que con el monto establecido como mínimo pueda llegar a cubrir las necesidades elementales del trabajador y de su familia, es una injusticia, cuando en realidad no alcanza ni para que el trabajador subsista por si sólo; de manera que es una violación a las garantías constitucionales y de igual manera a los derechos humanos, en el sentido de que representa el salario mínimo un medio de subsistencia económica, esto hace que se entienda como un derecho inherente a la naturaleza humana, sin el cual no podría vivir actualmente como ser humano; por lo que, consideramos se podría delegar la función, de fijar el monto de los salarios mínimos tanto general como profesional, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno, con el apoyo y colaboración de sus propias Juntas Especiales y diversos organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales, como el Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática, el Consejo Nacional de Población, el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, PROFECO entre otros; para lograr determinar el monto del salario mínimo, que pueda satisfacer las necesidades fundamentales del trabajador y de su familia, y de esta manera, cumplir con lo dispuesto por nuestra Ley Suprema

TERCERA. En la actualidad la tarea de fijar el monto del salario mínimo, es de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; pero la falta de interés o conocimiento, de la finalidad con la que fue creada, repercute en la vida de los trabajadores, ya que el monto que ésta Institución Laboral fija, es incongruente con lo señalado por nuestra Carta Magna, en su artículo 123 inciso VI, párrafo segundo que a la letra dice: “ Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...”, por lo que consideramos que dicha Comisión desaparezca por no cumplir con los principios legales, por los cuales se instituyó y por ser inútil, seguir gastando parte del presupuesto federal en una Comisión que no produce ningún beneficio para la sociedad, delegando la función de fijación del monto de los salarios mínimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno.

CUARTA. Reformar el párrafo tercero de la fracción VI del artículo 123 Constitucional para eliminar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y delegar la función de fijar los salarios mínimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno y como consecuencia de lo anterior derogar los artículos 94,95,96 y 551-574 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a la integración, atribuciones y deberes que tiene la Comisión Nacional de los salarios mínimos.

QUINTA Que se anexe al artículo 614 que se refiere al Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dos fracciones más a las VII ya existentes, para quedar de la siguiente manera:

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:
I:II;III,IV,V,VI,VII...

VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales, determinar la división de la República en tantas Zonas Económicas, como Estados de la República, incluyendo al Distrito Federal.

Practicar y realizar estudios que juzgue conveniente y solicitar a sus propias Juntas Especiales un informe, basándose en los estudios realizados por la PROFECO y demás instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, para determinar el salario mínimo real que brindará al trabajador una vida digna, en sociedad.

IX Solicitar a las Juntas Especiales de la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje, emitir un informe completo con base, a lo recabado a más tardar el día 30 de noviembre a la Junta de Conciliación y Arbitraje en Pleno, para que esta determine el monto del salario mínimo general y profesional, que tendrá vigencia de un año a partir del primero de enero del año en curso.

En lo que se refiere a la rama Federal, sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en Pleno, la que determine el monto del salario mínimo general y profesional, con base a los informes que le rindan, sus Juntas Especiales Federales, auxiliándose éstas de estudios que soliciten, a instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos.

Que al artículo 601 se le anexe un segundo párrafo, para quedar de la siguiente manera:

Realizar los Estudios necesarios en cada Entidad Federativa, junto con la PROFECO y demás instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, emitiendo un dictamen, en relación, al costo de la vida en cada Estado, y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Pleno determinen el monto del salario mínimo general y profesional, de cada Estado de la República y estos puedan satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales de cada jefe de familia.

SEXTA. Independiente de quien tenga a su cargo la tarea de fijar el salario mínimo, es necesario que al hacerlo, no se tomen en cuenta factores políticos, tal y como se ha hecho hasta hoy; ya que no ha funcionado, él hacerlo de esa manera, deben tomarse en

mínimo, de manera que, es necesario entonces, no sólo elevar el monto salarial, si no también, saber con cuánto puede vivir decorosamente una familia mexicana, información que puede ser proporcionada por la Procuraduría Federal del Consumidor, que es la institución que tiene a su cargo vigilar los precios, y proteger al consumidor de bienes y servicios de los abusos por parte de los empresarios, no seguir aumentando los precios de la canasta básica ni de los impuestos, reducir los salarios de los funcionarios públicos de alto rango, y destinar mayores recursos de manera real a la agricultura, ganadería, salud, educación y alimentación. Para lograr así, un equilibrio en todos los sectores de la sociedad y mantener un desarrollo armonioso del País.

SEPTIMA. Los salarios mínimos se fijan tomando en cuenta la división territorial y política del municipio, las zonas económicas y hoy día las áreas geográficas; sin embargo, en la actualidad, esta división territorial también es una desventaja y un detrimento, en el salario mínimo del trabajador, en virtud de que puede observarse, como en aquellas áreas geográficas, donde el salario mínimo es menor, los precios de los bienes y servicios, son más elevados, por lo tanto, creemos en la necesidad de crear tantas Zonas Económicas como Estados de la República existen incluyendo al Distrito Federal, para lograr un justo equilibrio entre el costo de la vida y el monto del salario mínimo, beneficiando de esta manera al Trabajador y a su familia, brindándoles la oportunidad de tener una vida más digna.

OCTAVA. Que la justicia social se aplique, ya que la finalidad de ésta es buscar equilibrar en los sistemas capitalistas la relación entre capital y trabajo, y eliminar la explotación del trabajador por el patrón, pero desde el momento en que nos damos cuenta, a través de encuestas e investigaciones que en México existen 90 millones de pobres, por lo cual concluimos, que la justicia social no tiene gran relevancia, situación que se presenta como un problema grave, que hay que resolver; pues si la justicia social es en oposición a el medio para proteger a determinados grupos sociales que viven y sufren las mismas circunstancias, es necesario retomar sus principios en beneficio de trabajadores explotados y defraudados con el monto del salario mínimo.

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

BIBLIOGRAFÍA.

1. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos. Porrúa, México, 1982.
2. BARAJAS MONTE DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica, México, 1995
3. BAYÓN CHACÓN G. Manual del Derecho del Trabajo. Quinta Edición, D Marcial Pons-Libros Jurídico, Madrid, 1964.
4. BREMAUNTZ, Alberto. La participación en las Utilidades y el Salario en México. Porrúa, México, 1989.
5. BURGOA ORIHUELA, Ignacio Garantías Individuales. Trigésima Edición, Porrúa, México, 1996.
6. BURTZI, Jeff La Estructura de los Salarios Mínimos en México. Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM, México, 1985.
7. CAMACHO ENRÍQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1987.
8. CANTÚ ESTRADA, José Evaluación al Derecho Obrero en México en relación con el Salario Mínimo. Trillas, México, 1972.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1972.
10. DÁVALOS, José. Constitución y nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1972.
11. DÁVALOS, José Derecho del Trabajo. Séptima edición, Porrúa, México, 1997.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1994.
13. DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1990.
14. DE LA CUEVA, Mario y ALLOCATI, Amadeo. Derecho Colectivo Laboral de Palma, Buenos Aires, 1973.
15. DE FERRARI. Derecho del Trabajo, Segunda Edición, De Palma, Buenos Aires 1997.

16. GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1989.
17. GUERRERO, Euquerio Manual del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1963.
18. JAQUES, Elliot La Medición de la Responsabilidad Laboral: El Trabajo y el Salario. De Palma, Buenos Aires, 1976.
19. LÓPEZ ROSADO, Diego Historia y Pensamiento Económico de México. UNAM, México 1986.
20. LARA PONTE, Rodolfo. Los Derechos Humanos en el Constitucionalismo Mexicano. Porrúa-UNAM, México, 1997.
21. MOLINA ENRÍQUEZ, Álvaro Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales. UNAM, México, 1989.
22. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición, PAC, México, 1989.
23. RAMÍREZ, Ignacio. Salario y Trabajo. Materiales de Cultura y Divulgación Política Mexicana (PRI/CEN), México 1987.
24. ELBY, Henry A. La Familia en el México Urbano (Mecanismos de defensa ante la crisis) Comisión Nacional para la Cultura y las Artes, México, 1985.
25. TREJO REYES, Saúl. Industrialización y empleo en México. Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Salarios mínimos y Aplicación Práctica. Porrúa México 1964.
27. VALENCIA BARRAGÁN. Crítica Exegética del Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas Editor; México 1979.
28. VALTICOS, Nicolás Derecho Internacional del Trabajo. Tecnos, Madrid, 1977.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

1. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos
Porrúa, Ciento Trigésima primera edición, México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo.

Comentada por Trueba Urbina Alberto.

Porrúa, Octogésima Primera Edición, México, 2002.

3. Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal.
Porrúa, Quincuagésima Novena Edición, México, 2002.
4. Ley de Amparo. ISEF Quinta Edición, México 2002
5. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal en Materia del fuero Común y para toda la República en Materia del Fuero Federal.
Porrúa, Quintagésima Novena Edición, México, 2000.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I,III,IV Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1990.
2. Foro laboral (serie de Confencias) Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo. Popular de los trabajadores México, 1981.