



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

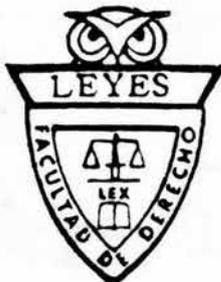
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“NUEVO PROCEDIMIENTO PARA FIJAR LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES EN LA REPUBLICA MEXICANA, COMO CONSECUENCIA, LA DESAPARICION DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: JORGE ANTONIO RAMOS ALBORES

ASESOR: LIC. RAMON B. RODRIGUEZ MORENO



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F. 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

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

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **JORGE A. RAMOS ALBORES**, con número de cuenta 72383238, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"NUEVO PROCEDIMIENTO PARA FIJAR LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES EN LA REPUBLICA MEXICANA COMO CONSECUENCIA, LA DESAPARICIÓN DE LA COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS"**, bajo la dirección del LIC. RAMON BENEDICTO RODRÍGUEZ MORENO, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **MOISÉS SABANERO HERNÁNDEZ**, en el oficio con fecha 7 de julio de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria DE F. 9 de septiembre 2004.
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

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

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

**AL PUEBLO DE MÉXICO,
POR HABER INSTITUIDO ESCUELAS
PARA SUS HIJOS.**

A MIS PADRES, POR HABERME DADO LA VIDA.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO,
POR FORJAR MUJERES Y HOMBRES EJEMPLARES.**

**A MIS HIJOS,
PARA QUE SEA GUIA Y EJEMPLO EN SU FUTURO.**

**A LA LIC. SILVIA VAZQUEZ GONZALEZ,
POR SER LA COMPAÑERA IDEAL.**

**AL DESPACHO RIVERA OROZCO,
POR SER MIS AMIGOS Y LEALES
COMPAÑEROS.**

**“NUEVO PROCEDIMIENTO PARA FIJAR LOS SALARIOS
DE LOS TRABAJADORES EN LA REPÚBLICA MEXICANA,
COMO CONSECUENCIA, LA DESAPARICIÓN DE LA
COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS”**

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES REMOTOS DEL SALARIO EN MÉXICO.

| | | |
|-----|---|----|
| 1.1 | Época precortesiana..... | 1 |
| 1.2 | El salario en la Nueva España..... | 4 |
| 1.3 | Independencia de México..... | 8 |
| 1.4 | Constitución de 1857..... | 11 |
| 1.5 | Revolución Mexicana..... | 15 |
| 1.6 | El establecimientos del salario mínimo en México..... | 22 |
| 1.7 | El salario mínimo en el siglo XX..... | 24 |

CAPÍTULO II

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

| | | |
|-----|-----------------------------|----|
| 2.1 | Concepto de trabajador..... | 26 |
| 2.2 | Concepto de patrón..... | 29 |
| 2.3 | Concepto de trabajo..... | 33 |
| 2.4 | Relación de trabajo..... | 37 |
| 2.5 | Concepto de salario..... | 45 |

| | | |
|------|---|----|
| 2.6 | Concepto doctrinal de salario mínimo..... | 49 |
| 2.7 | Concepto legal de salario mínimo..... | 56 |
| 2.8 | Salario efectivo..... | 60 |
| 2.9 | Salario en especie..... | 62 |
| 2.10 | Salario justo..... | 64 |
| 2.11 | Salario remunerador..... | 66 |
| 2.12 | Salario mínimo general..... | 67 |
| 2.13 | Salario mínimo profesional..... | 69 |

CAPÍTULO III

INEFICACIA DE SALARIO MÍNIMO

| | | |
|-----|--|-----|
| 3.1 | Función del salario mínimo..... | 71 |
| 3.2 | Deterioro del salario..... | 75 |
| 3.3 | Falta de poder adquisitivo del salario mínimo..... | 81 |
| 3.4 | Desigualdad de salarios mínimos y precios..... | 84 |
| 3.5 | Aumento de precios..... | 90 |
| 3.6 | Inflación..... | 96 |
| 3.7 | Pactos gubernamentales inoperantes..... | 100 |
| 3.8 | Aumento de salarios desproporcionados..... | 105 |

CAPÍTULO IV

EL SALARIO EN LOS PAÍSES QUE INTEGRAN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE NORTEAMÉRICA.

| | | |
|-----|---|-----|
| 4.1 | El salario en Estados Unidos de Norteamérica..... | 109 |
|-----|---|-----|

| | | |
|-----|---------------------------|-----|
| 4.2 | El salario en Canadá..... | 117 |
| 4.3 | El salario en México..... | 125 |

CAPÍTULO V

LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

| | | |
|-----|---|------------|
| 5.1 | Antecedentes jurídicos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos..... | 131 |
| 5.2 | ¿Cómo se integra la Comisión Nacional de Salarios Mínimos?..... | 137 |
| 5.3 | Funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos..... | 141 |
| 5.4 | Desaparición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos..... | 148 |
| 5.5 | Nuevo procedimiento para la fijación de salarios mínimos..... | 151 |
| | CONCLUSIONES..... | 163 |
| | BIBLIOGRAFÍA..... | 165 |

INTRODUCCIÓN

A nuestro trabajo recepcional el cual lo dividimos para su exposición y estudio en cinco capítulos los cuales a continuación se detallan.

El primer capítulo contiene los antecedentes remotos del salario en México, comenzando por la época precortesiana, en la Nueva España, durante la independencia de México, en la Constitución de 1857, así como en la revolución mexicana, hasta llegar al formal establecimiento del salario mínimo en nuestro país y finalmente el salario mínimo en el siglo XX, donde nos muestra como surgió éste, sus causas, razones y fundamentos, asimismo, nos muestra la lucha de clases y sus legítimos derechos de la clase trabajadora, que son postulados en la Constitución de 1917 como derechos sociales.

Los elementos de la relación de trabajo se analizan en el capítulo segundo de esta tesis, para así familiarizarlos con los conceptos de trabajador, patrón, salario, tipos de salarios y en general todas las definiciones que van a tener estrecha relación con nuestro trabajo.

En el capítulo tercero hablamos sobre la ineficacia del salario mínimo desde el punto de vista de la función de éste, su deterioro y falta de poder adquisitivo, la desigualdad de salarios mínimos y precios, es decir, los precios aumentan de manera desproporcionada en relación al salario mínimo, provocando con esto, inflación, haciendo que los pactos gubernamentales en relación al salario, sean inoperantes.

Siguiendo con nuestra temática, en el capítulo cuarto de nuestro trabajo recepcional hablamos sobre el salario en los países que integran el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica, destacando Estados Unidos, Canadá y México.

Finalmente, en el capítulo quinto de nuestra exposición, se analiza a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, señalando sus antecedentes jurídicos, integración, funciones, contemplando la propuesta de la desaparición de ésta, y sobre todo el proyecto de un nuevo procedimiento para la fijación de los salarios mínimos.

México sufre una gran pobreza, la riqueza nacional, está muy injustamente distribuida, ya que unos cuantos tienen en sus manos los bienes del país, en tanto que la inmensa mayoría carece hasta de lo más indispensable para vivir, ya no digamos decorosamente, sino simple y sencillamente para subsistir.

No puede aminorar nuestra pena y vergüenza, el hecho de saber que estos salarios deficientes, son un mal general de los países latinoamericanos, asiáticos y africanos. No podemos vivir tranquilos, mientras la mayoría de todos aquellos que devengan un salario, sigan sufriendo penurias para allegarse de lo más elemental para sobrevivir, máxime cuando tales satisfactores deben ser una garantía constitucional, pero de manera efectiva.

Con el presente trabajo de tesis, pretendemos hacer una visión retrospectiva a los más claros principios de igualdad y equidad, tan señalados por nuestra Constitución Política y por la Ley Federal del Trabajo, para hacer una revaloración sobre el salario. Acercarlo al concepto constitucional, haciendo de

éste una realidad, para que el trabajador mexicano, efectivamente pueda disfrutar de casa, comida, esparcimiento y educación. Lo anterior, tenemos muy claro que no puede realizarse de la noche a la mañana, en tanto no halla decisión y voluntad de hacer una mejor distribución de los bienes, haciendo que el salario sea una verdadera justicia social para todos aquellos hombres y mujeres que viven de él.

Hay que repetirlo hasta hacer conciencia en quienes toman decisiones, ya que la Constitución dice una cosa y la vida en el trabajo está en una situación muy distante. La fracción, VI, segundo párrafo del artículo 123, apartado "A", establece que:

"Los salarios mínimos generales, deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos".

Lo anterior, desde el punto de vista poético es muy loable, pero ya en la práctica, no se cumple para la inmensa mayoría de los trabajadores.

A manera de recapitulación, con el presente trabajo, pretendemos contribuir para que el salario, como un instrumento de justicia social, sea remunerador, equitativo y justo, pero sobre todas las cosas, el salario debe ser suficiente para asegurar la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, pudiéndose lograr esto, a través del nuevo procedimiento que está dirigido a la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

mediante el proceso que establece la Ley Federal del Trabajo en su parte adjetiva. Lo anterior, se logrará mediante la instauración de las nuevas reglas para fijar los salarios de los trabajadores en la República Mexicana, por lo tanto, considero que ya no tiene razón de ser la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO

Antecedentes remotos del salario en México

1.1 Época Precortesiana

La fuente inmediata que tenemos de los antiguos mexicanos es a través de los conquistadores y misioneros que ocuparon estas tierras y la información que se tiene respecto al salario es escasa, debido a que son pocos los estudios que hablan sobre el tema.

Los aztecas se caracterizaban por ser un pueblo eminentemente guerrero y religioso, su organización política, económica y social, la sustentaban con base en esos elementos que los llevó a ser todo un imperio hasta el gobierno de Moctezuma II, sin olvidar el último emperador azteca Cuauhtémoc, que defendió Tenochtitlan habiendo sido prisionero y asesinado por Hernán Cortes en las Hibueras.

La división social de los aztecas se conformaba fundamentalmente por el común del pueblo a los que se les denominaba macehuales, así como los señores y sacerdotes.

Los macehuales constituían la clase trabajadora y los señores la clase privilegiada a la cual pertenecía el rey, personaje que provenía de los feroces combatientes por haber ganado muchas batallas.

Los guerreros aztecas, se dedicaban a gobernar y hacer la guerra con los distintos pueblos que eran sometidos a pagar tributo y los prisioneros de guerra eran sacrificados para los dioses.

La esclavitud estaba considerada en la cultura azteca, de ahí que aunque las características no eran distintas a la romana, la esclavitud entre los aztecas si se dio, pero el hombre no por este hecho se le consideraba como cosa, es decir, el esclavo no se le consideraba propiedad del señor. En términos generales podemos decir que la esclavitud entre el pueblo azteca se reducía únicamente a la pérdida de la libertad y esto se debía, en ocasiones como condena por la comisión de un delito o simplemente porque así lo deseaba el esclavo, ya sea para pagar una deuda o simplemente para que tuvieran acceso los macehuales a los centros de cultura que preparaban para la carrera religiosa o la guerra.¹

Los sacerdotes, mantenían una posición y dominio fundamental por ser consejeros del rey y así, formar una teocracia, de donde su comunicación con los dioses hacían que se realizaran sus mandatos o predicciones, como la que anunció Quetzalcoatl, de que vendrían hombres blancos y barbados de oriente, lo que así sucedió, de ahí que la conquista haya sido más fácil para los españoles.

Los sacrificios eran inhumanos ya que ofrendaban a los dioses la vida de doncellas y guerreros para que fueran abundantes las lluvias, las cosechas y obtuvieran más victorias en las batallas, de tal suerte, que extraían con un pedernal el corazón de los guerreros y lo

¹ CASTOREÑA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición México. 1984. pp. 36 a 40.

comían, creyendo que de esa forma el espíritu del prisionero se incorporaría al suyo y éste acrecentaría su valor.

Los sacerdotes y guerreros mantenían una organización extraordinaria bajo la explotación de los pueblos sometidos así como de los macehuales.

Otra clase importante para el pueblo azteca eran los comerciantes que gozaban de privilegios al ejercer el control y regulación del comercio.

Al igual que otros pueblos que alcanzaron su esplendor como el pueblo azteca, utilizaban los servicios de los comerciantes para llevar y traer información y sobre todo intercambiar mercancías, lo que hacía una economía dinámica.

El maíz fue su principal fuente alimenticia, así como el frijol, chile y jitomate, por lo tanto la mayoría de la población se dedicaba a la agricultura.

El maestro Néstor de Buen en su obra de Derecho del Trabajo cita a Lucio Mendieta y Núñez, aduciendo que en el pueblo azteca las condiciones de trabajo derivan más de meras suposiciones que de datos ciertos.

Continúa exponiendo el maestro que: “las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos de conformidad con la obra de Sahagún *Historia General de las Cosas de Nueva España*:

oficial mecánico, oficial de pluma, que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves, platero, herrero, lapidario, cantero, albañil, pintor; cantores, médicos, hechiceros, brujos, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzados, de armas, etc.”, señalando que todos aprendieron por ser aprendices.²

De la anterior transcripción desprendemos que los antiguos mexicanos tenían una formidable división del trabajo, lo que dio lugar a un crisol que favorecía al engrandecimiento y gloria de un pueblo emblemático de nuestro pasado y que asombra a los demás pueblos de la tierra por haber llegado a tan alto lugar económico, cultural, social y político.

En lo que se refiere al salario, los aztecas no recibían un salario propiamente dicho, sino que trabajaban a cambio de una participación del producto recibido, una parte determinada de la cosecha cuando eran labores del campo, o recibían pago en especie.

1.2 El salario en la Nueva España

A la llegada de los españoles a Tenochtitlan, México mostraba al mundo su portento imperial, su basta organización política, social y comercial, los conquistadores se asombraron de encontrar en estas tierras tanta riqueza y belleza arquitectónica, de ahí que el propio Hernán Cortés, en sus Cartas de Relación de la Conquista de México, notificó al rey los alcances y dimensiones de la tierra descubierta. Es así que España declara territorio del imperio a México y lo denomina La Nueva España,

² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T.1, Primera Edición, Porrúa. México. 2001. p. 295.

sienta sus reales imponiendo sus leyes y ordenanzas provenientes de ese reino, pero la explotación de los indios genera un esclavismo despiadado por los encomenderos.

La ambición de los Españoles es tal, que para obtener los metales preciosos de las minas, hacen que utilicen la fuerza de trabajo de los naturales en condiciones infrahumanas, cosa que dio lugar a que la población disminuyera considerablemente.

La zona chichimeca fue considerada por mucho tiempo como área de frontera y por ese motivo la política que seguía la corona española y que consistía en liberar a los pueblos situados en las zonas fronterizas o tierra de guerra, tanto las obligaciones tributarias como la prestación de servicios forzosos, esto hacia más difícil la obtención de mano de obra por parte de los mineros quienes recurrían a la encomienda aunque no parece que la población indígena encomendada haya sido numerosa.³

Es así como surgen las primeras defensas de los derechos humanos, en el personaje histórico de Fray Bartolomé de las Casas, quien habiendo viajado a España expone a los reyes la situación en la que eran salvajemente explotados los naturales de América, en donde las condiciones laborales no existían, eran considerados como animales, habiéndose alcanzado la declaración de que dichos naturales eran “seres humanos”, asimismo, se emiten las primeras leyes protectoras denominadas “Leyes de Indias” que eran el mínimo de derechos que protegían a los naturales de los ambiciosos y explotadores españoles.

³ FROST, Elsa Cecilia y Otros. El Trabajo y los Trabajadores en la Historia de México. Colegio de México y Universidad de Arizona Prees. México 1979, pp. 91 a 97.

Las Leyes de Indias, fueron en su momento uno de los documentos más importantes que se hayan elaborado en defensa de los antiguos mexicanos y de otros pueblos, pero esto quedo como letra muerta, pues no obstante, la buena intención de los reyes de España, se siguieron violando los derechos de los naturales.

La Leyes de Indias, fijaban los derechos laborales de los originarios de estas tierras, dentro de otros:

a).- Se aprecia ya la voluntad de restarle horas a la jornada de trabajo haciéndola más humana y comprensible, de que los naturales ya no fueren sobre explotados dejando de minar su naturaleza humana.

b).- Descanso emnomhedario que su origen proviene de la Biblia, así como el judío tiene el sábado como un día de guardar, el cristianismo lo es el domingo para dedicarlo a Dios y dada la profunda religiosidad española, impuso esta devoción a los mexicanos.

c).- El pago del séptimo día, comprende la totalidad de su pago por los días laborados, mismo que debe hacerse en dinero y ninguna otra especie.

d).- Sabido es que a los naturales se les pagaba con otros géneros que no fuera dinero, de ahí que pudieran ser engañados, con cualquier fetichería o simplemente pagarles con bebidas embriagantes, por eso las Leyes de

Indias imponían la obligación de pagar en efectivo y que dicho pago se hiciera ante una persona que lo calificara, es decir, que se diera cuenta de que así sucedía y no se violaran los derechos de los naturales y al contrario de que si el trabajo fuese pagado con diversa especie que no fuera dinero, se tendría por perdido, así también se impone la obligación de pago del día sábado.

e).- Surge la institución del salario y que citando el maestro Néstor de Buen a Genaro V. Vázquez dice que: la disposición dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez que se paguen 30 cacao al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y la orden del propio Conde de Monterrey, dictada en 1603, que establece el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en “real y medio por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido que se llama pozole.”

f).- La protección a la mujer encinta y 14 años para ser admitidos en el trabajo.

g).-Protección en contra de trabajos insalubres y peligrosos.

h).- Atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad. ⁴

Las disposiciones de las Leyes de Indias solo quedaron en buenas intenciones, no obstante, no pierden su valor histórico, pues fueron generadoras de un cúmulo de disposiciones que regulaban las condiciones laborales de los naturales, y esto a su vez, abrió los ojos al pensamiento universal de los derechos del trabajo, sirviendo como antecedente. No cabe la menor duda de que quienes participaron en la elaboración del ordenamiento laboral que hoy nos rigen; dejan de tomar en consideración las Leyes de Indias, como en su momento lo haya hecho el propio Nigromante; cabe señalar que el Virrey de Monterrey ya establece un salario mínimo como elemento fundamental de supervivencia, agregando los alimentos, este criterio basamenta el humanismo que prevalecía en el pensamiento de tan ilustre gobernante.

1.3 Independencia de México

La independencia de México tiene un antecedente mediático, sin lugar a dudas como fue la invasión de José Napoleón a España, de donde la abdicación de los reyes de ese país, dieron lugar a las cortes de Cádiz, donde participaron en representación de la Nueva España entre otros Ramos Arizpe. Este acontecimiento histórico, fue una de las causas que dieron lugar al movimiento de la independencia en México, pues un año antes de que Hidalgo se pronunciara en el poblado de Dolores, Guanajuato, tuvo lugar la rebelión insurgente, encabezada por Don José Mariano Michelena, cuyo movimiento fue apago por el Virrey Francisco

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T.I, Primera Edición, Porrúa. México. 2001. p. 296-297.

Javier de Lizana, dada la denuncia que hizo del movimiento un criollo de nombre "Agustín de Iturbide" así muestra de este personaje que dejó amargos momentos en la historia de México, traicionó a los noveles insurgentes.

Asume su papel histórico de libertador del pueblo mexicano el párroco Don Miguel Hidalgo y Costilla y el grupo que lo secundaba, así como el cura Don José María Morelos y Pavón, quienes teniendo el sentido lógico de los derechos humanos que eran violados por los gobernantes y terratenientes, bajo la esclavitud, explotación de los mexicanos, y estos pensadores, conociendo la filosofía de los libertadores de Europa y América, encabezan dicho movimiento, convirtiéndose en héroes de la nación.

Como hemos dicho las causas generadas en el seno de la nación española, cuya división partidaria estribaba en que esta nación pasaría a ser dominio del imperio Francés, lo cual los insurgentes no lo veían con agrado y por ello, antes de formar parte del dominio galo, se hacen mejor a la idea de la independencia de México.

El nuevo gobierno no conoció el derecho del trabajo y es así que continúan aplicándose las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Del salario nos dice el maestro Néstor de Buen en su obra titulada Derecho del Trabajo, "no parece que la condición del peonaje, haya mejorado con la independencia. Demasiado ocupados en la política, los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo,

seguramente, un estado de anarquía y de seguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.”⁵

Sin lugar a dudas que la confusión era notoria entre los gobernantes de esa época, pues se encontraban en una forma monárquica de gobierno, y solo la influencia liberal de algunos cuantos se impuso por alcanzar la independencia, esa falta de experiencia se traduce en una anarquía que irá superándose con el paso de los años.

La ambición de poder también es símbolo de dictadura, las personas que pertenecen a esa clase, las coloca en posiciones privilegiadas de mando, tales como si fuesen señores feudales, e incluso se tiene el antecedente histórico de Agustín de Iturbide quien por su ambición de poder, se proclamó en su momento, emperador de México.

No hay demasiada información respecto a esta época que va de 1821 a 1856 con relación al salario, al respecto, solamente nos encontramos con jornadas de 18 horas de trabajo y salarios de dos reales y medio, para la mujer obrera y a los niños se destinaba un real semanal. Pero más grave aun 31 años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios -sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos. ⁶

La grave situación del obrero que nos muestra la cita, en el sentido de que la ausencia de una legislación laboral propia, plenamente

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor., Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 2001. p. 295.

⁶ *Ibidem*. p.301.

reivindicatoria de los derechos de la clase trabajadora, define la sórdida explotación a que es sometido el jornalero, la subordinación de este al patrón es una condición de esclavo, bajo la necesidad de obtener un poco de dinero para sostener a su familia.

Como se ha dicho, la ausencia de leyes laborales hace que se mantenga el salario en el olvido y como nos dice el maestro De Buen, que sólo en treinta y un años se haya dado un incremento de seis centavos, lo cual nos muestra la gravedad de la situación de los jornaleros, trabajadores y mineros.

1.4 Constitución de 1857

Las luchas internas por el poder, generaron un total caos en la nación mexicana, la cual fue aprovechada por los norteamericanos, quienes se apoderaron ilícitamente del cincuenta por ciento del territorio nacional. La figura de Antonio López de Santa Anna es, y ha sido, un ejemplo de lo que no le debe ocurrir a ningún pueblo, pues este individuo llega al poder por tener cualidades militares, pero no de estadista, lo que hace que México viva un nefasto centralismo y una total ausencia de buen gobierno, Santa Anna, a lo largo de los años muestra siempre una actitud caprichosa e impositiva y contraria a los intereses de la nación, como cuando el Vicepresidente Gómez Farías, había emitido una ley que expropiaba los bienes de la iglesia para sufragar los gastos de la guerra que se tenía con el país del norte, pero el dictador en su radicalismo reaccionario, abrogó dicha ley para favorecer al clero y devolverle dichos bienes, este hecho sin lugar a dudas, es el antecedente inmediato que fue

tomado en consideración por el legislador en el Constituyente de 1857, dándose con ello, la Ley de Manos Muertas.

Así las fuerzas contrarias a Santa Anna, surgen con el Plan de Ayala, donde el general Juan Álvarez y su ejército, derrotan al que se hacía llamar “su altísima serenísima”, surgiendo así el gobierno liberal, que es representado en turno por el presidente Comonfort, y luego por Benito Juárez, guía y prócer de las Leyes de Reforma.

Quiero mencionar que Comonfort, es el primer presidente en la historia universal que se da un autogolpe de Estado, al desconocer la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no obstante que el propio Juárez le recomendó en varias ocasiones, abstenerse de hacerlo, más sin embargo, tras defender los intereses de los conservadores, pues se decía liberal moderado, la desconoce y a su relevo político, toma el mando de la nación el licenciado Benito Juárez, tal y como lo preveía la Norma Fundamental.

Hago esta reseña por tener una aplicación directa entre las clases políticas contendientes tales como los conservadores y liberales ya que los segundos defendían por encima de todo el principio de libertad de los nacionales en todas sus acepciones y los primeros siempre se distinguieron por mantener el dominio oligárquico en favor de las élites de corte europeo que se aposentaban en el dolor y la explotación del pueblo mexicano.

Es así que los debates presentados por varios exponentes, no fueron tomados en consideración con relación a la materia laboral, tal es

el caso del Nigromante que realiza una exposición brillante en defensa de los derechos de la clase laboral.

Ahora bien, el Constituyente de 1957, establece las bases fundamentales de la libertad de trabajo en el artículo quinto de dicho ordenamiento y que omitió establecer la ley secundaria que la regulara, quedando como a continuación se transcribe: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

Siguiendo las bases de un buen legislador, el Constituyente de 1857, olvidó reglamentar el artículo quinto, toda vez que dejó a los factores de la producción la propia regulación de sus relaciones.

Como lo expone Ignacio Ramírez la explotación no puede quedar a la deriva por razones históricas, donde detentan el factor trabajo, no tiene ni los conocimientos, ni recursos para hacer valer sus derechos.

Los salarios que percibían los trabajadores del campo, las minas o de las industrias, eran miserables. A una pregunta incluida en un cuestionario preparado por el Ministro de Hacienda, acerca del importe de los sueldos y jornales que pagaban los agricultores, los de Aguascalientes contestaron: “El precio común del jornal es de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz para los peones adultos acomodados. Se

les pasan, además, casa y leña gratis y en el tiempo de la siembra, la tierra, las semillas y la yunta, para sembrar por cuenta un almud de maíz y medio almud de frijol, los que quieran agregarlos a su cuenta lo que significaba un medio de endeudamiento con el hacendado”. Otros salarios eran, v. gr. de 25 centavos en Jalisco y 18 centavos en Querétaro. En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día, pero los campesinos que contaban con un pedazo de tierra a cambio de una jornada que se iniciaba a las seis de la mañana para concluir a las cinco de la tarde. El salario en las minas era de 25 a 50 centavos por jornada que era menor a la de los campesinos, en las fábricas la jornada era de once horas y el salario oscilaba entre los 18 centavos y 75 centavos diarios.⁷

Quiero abrir un paréntesis particular sobre el fraude que cometía la iglesia en perjuicio de la clase trabajadora, relacionada con los diversos descuentos que les hacían en su salario, donde un grupo de trabajadores denunciaba en el “Hijo del Trabajo”, lo siguiente: “obtenían empleo si eran “buenos cristianos”. De su raya semanal se les descontaba: dos reales para la sociedad católica; un real para el enverjado del atrio del sagrario de la catedral; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde- encendida a la hora de su muerte-, un real y medio para el mes de María; 1 ½ real para el de San José, un medio real para la misa de la capilla de la fábrica; ½ real para las necesidades de la iglesia; ½ cuartilla para el Santo Sepulcro y tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión.”⁸

⁷ Ibidem. P. 309

⁸ Cit. Por DE BUEN LOZANO, NESTOR. T. I. Op. Cit. 309.

De la transcripción anterior que hacemos donde el eminente maestro Néstor de Buen, cita textualmente al historiador Gastón García Cantú, quien por cierto tiene unos días de haber fallecido y haber dejado un legado histórico formidable, refiere en su obra citada, las creencias por las cuales la iglesia aprovechaba esquilmar a los fieles, ofreciéndoles el reino de Dios.

1.5 Revolución Mexicana

Por revolución debemos entender la vindicación de los derechos del hombre o que han sido anulados o que se busca su instauración en cualquier forma de gobierno, por medio de las armas. El anterior concepto muestra que nuestro país a finales del siglo XIX y principios de XX, decide tomar la ulterior manera de postular sus principios ideológicos, cuyo factor primordial para hacerse presente fue la severa dictadura impuesta por Porfirio Díaz que se preocupó por mantenerse en el poder a lo largo de 31 años protegiendo a un sector de la clase privilegiada denominada de los “científicos”.

Su manera de vivir al estilo de las cortes europeas, era una exacerbada ofensa que contrastaba con la del pueblo en general; esta clase privilegiada poseía inmensas riquezas y casi toda la extinción del territorio nacional que les fue robada a las comunidades indígenas, quienes pasaron a ser peones de estos grandes terratenientes, que al más puro estilo feudal, sometían a la peonada a la más vil de las explotaciones humanas jamás concebida, toda vez que el peón recibía salarios de miseria que lo empobrecía más y más con su familia, pues imponiéndoles horarios de sol a sol, impedía que éste, el jornalero, pudiera convivir con su familia, misma

que acudía a los campos a auxiliarlo para que terminara su tarea de trabajo y así el patrón hacendado, a obtener la riqueza que era generada por la sórdida explotación de los desvalidos.

Como mencionamos anteriormente, fue una grave omisión en la que incurrió el Constituyente de 1957 al no haber reglamentado el artículo 5o. Constitucional pues, ello, sin lugar a dudas dio lugar a que se continuara explotando a los peones trabajadores, jornaleros, como en la época colonial, con el único concepto de que era letra muerta la libertad de trabajo.

Las condiciones sociales, políticas y económicas, estaban dadas para que resurgieran nuevas ideas con matices propios que las hicieran florecer. Es el estado de San Luis Potosí cuna de la Revolución Mexicana donde un grupo de pensadores e idealistas liberales, forman el Club Liberal, estando a la cabeza un burgués que no era radical sino moderado, éste personaje era don Camilo Arriaga y que junto con Sarabia, Rivera y Soto y Gama, encabezan este movimiento que fue la semilla libertaria en contra del dictador Díaz. A este movimiento se suma uno de los pilares ideológicos del movimiento que fue el periodista y abogado Ricardo Flores Magón, quien bajo tendencias de idealismo socialista anarquista, dejó sentadas las bases de sus ideales que son los principios fundamentales del derecho del trabajo.

Su trayectoria es de las más honestas que haya dado la historia, pues siempre, y desde cualquier parte donde se encontrara, manifestaba su oposición al régimen conservador, en defensa del pueblo.

Los encauses fueron San Luis Potosí, donde Francisco I. Madero se suma a este movimiento, donde se generó la más franca oposición al régimen de Díaz, cuando se emite el Plan de San Luis, mismo que va contra todo lo que sea el Porfiriato, que entre sus principios fundamentales se expresa el de la NO REELECCIÓN, que es el postulado definitorio que va a derrocar al dictador.

Es así que Madero y sus correligionarios, derrotan al dictador, quien abandonó el país para irse a Francia, pero el nuevo jefe del Ejecutivo Federal, comete demasiados errores, tales como no generar los cambios en la tenencia de la tierra, ideario de la Revolución Mexicana para que las tierras fueran devueltas a los legítimos titulares, esto motivó el descontento de Emiliano Zapata, quien con su Plan de Ayala y su frase celebre de TIERRA Y LIBERTAD, se reveló en contra del nuevo líder de la nación.

Otro punto desfavorable de Madero, que aparentemente estaba con quienes lo llevaron al poder, fue el haber desarmado a los revolucionarios y devolver el poder armado a Félix Díaz, lo cual lo hizo víctima de su inexperiencia e inocencia, traicionando con ello a los revolucionarios.

Ya en el poder, Madero no sólo no introduce ninguna reforma social, sino que, inclusive, pone enseguida de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir, y atacar a través de la prensa, al movimiento obrero que, incipientemente, pasaba la etapa negra del porfiriato, intenta agruparse en la "Casa del Obrero", fundada en un

principio como escuela racionalista, a imitación de la del mártir catalán Francisco Ferrer Guardia, el sábado 24 de agosto de 1912.⁹

La usurpación de Victoriano Huerta auspiciada por el Embajador norteamericano Herry Lane Wilson y consecuentemente, por el Presidente Taft, que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en los muros de la penitenciaría de Lecumberri, el 22 de febrero de 1913, para continuar con el Senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas cámaras no podían traducirse tampoco, en reformas sociales. Por el contrario, Huerta representaba el regreso a las etapas más crueles del antiguo régimen.¹⁰

Considero que la anterior cita, nos da una muestra de que quienes usurpan el poder, no es, sino con el ánimo de establecer gobiernos fascistas, olvidándose de los más elevados principios democráticos; merece un especial señalamiento el valor del senador por el estado de Chiapas, que enfrentó al asesino y conociendo el resultado nunca amaino su carácter y decisión, lo que es para todo mexicano un ejemplo de valor, patriotismo y heroísmo.

Venustiano Carranza siendo gobernador por el estado de Coahuila, el 26 de febrero de 1913, emite el Plan de Guadalupe en la hacienda del mismo nombre y con la cooperación de sus jefes y oficiales, fue redactado.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T.1, Primera Edición, Porrúa. México. 2001. p. 326.

¹⁰ *Ibidem*

El Plan de Guadalupe, no tiene en sí, propuestas que fueran a dar nuevos lineamientos políticos de bienestar sociales, más bien, hasta fue criticado por sus propios oficiales por ser escueto, pero lo significativo de éste, es que vindica los derechos sociales de los mexicanos, pues al elaborarse el plan, se pone a la cabeza del Ejército Constitucionalista que es el defensor de la Constitución en todos sus acepciones, con la obligación de convocar a elecciones generales. La modesta acción de aceptar sólo defender la Constitución, les vale en su contexto por no mentir a la historia.

El resultado fue óptimo pues al irse desarrollando las diversas batallas, se da la rendición del ejército federal mediante el tratado de Teoloyucan que celebran el 13 de agosto de 1914 entre los revolucionarios Álvaro Obregón y Lucio Blanco y los representantes del huertismo general Gustavo Salas y vice-almirante Otón Blanco, dado que los primeros ocuparon las posiciones militares frente a los zapatistas.¹¹

Después de las declaraciones del partido liberal en 1906, sobre el salario, el Gobernador de San Luis Potosí Eulalio Gutiérrez, por decreto de 15 de septiembre de 1914, instituye el salario mínimo para el estado \$0.75 diarios, la jornada máxima de 9 horas. El salario mínimo en las minas (\$1.25 diarios), el pago del salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargables los salarios; crea el Departamento del Trabajo y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.¹²

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo T.I, Primera Edición, Porrúa. México. 2001. p329.

¹² *Ibidem* p. 329

Observamos que con el anterior decreto surge por primera vez una verdadera legislación que regula la relación individual de trabajo donde, salario, jornada, inembargabilidad, salario en efectivo, etcétera. Son una realidad, pero no funda ahí, sino que esta necesidad social se extiende a otras entidades como Tabasco donde Luis Francisco Domínguez establece también, el salario mínimo, jornada laboral de ocho horas para los peones del campo.

Así también la legislación del estado de Veracruz emite un decreto por parte del Gobernador Manuel Pérez Romero (4 de enero de 1914) quien prevé dentro de otras prestaciones para la clase obrera el descanso semanal; el 19 de octubre de 1914, promulgada por Cándido Aguilar, fija un salario mínimo de (\$1.00), el cual podía pagarse por día, semana o mes, la ley imprimía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia, medicinas, alimentos y salarios, se crean las Juntas de Administración Civil, que son tribunales de trabajo, así como inspectores de trabajo.¹³

Diremos que el estado de Yucatán, es el más importante por antonomasia, ya que nos dio, las dos leyes sociales que sirvieron de modelo para que el Constituyente de 1917 y que se conocen como las “cinco hermanas”.

Favorecieron la primera promulgación el 14 de mayo de 1915, la creación de el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, de 11 de diciembre de ese año; la Ley del Trabajo. Las Leyes

¹³ *Ibidem* p. 330

Agrarias de Hacienda del Catastro del Municipio Libre y del trabajo han sido conocidas como las “cinco hermanas”.¹⁴

Como se menciona ya en el estado de Yucatán se tiene una visión más completa de la necesidad de contar con una legislación que regule la relación de trabajo con normas asequibles, a una realidad propia de la época, pues la explotación a que eran sometidos los peones de las haciendas eran similares a la esclavitud, debido a la ambición de los productores de henequén que era considerado un recurso natural con elevada demanda internacional, por ello, el resultado de dicha explotación, fueron las mencionadas leyes que buscaban poner fin a la anarquía imperante en el estado, otorgando a los gobernados la posibilidad de tener seguridad jurídica.

El 9 de abril de 1915, Obregón expide un decreto instituyendo el salario mínimo de los jornaleros en la cantidad de sesenta y cinco centavos, más un veinticinco por ciento de aumento en la ración de cereales, beneficio que extiende a los domésticos. Este decreto lo extiende cuando se encuentra en batalla contra las fuerzas de Villa, por lo que cada vez que va tomando más plazas se van imponiendo dicha ley.

Es importante destacar que Venustiano Carranza, tras emitir el Plan de Guadalupe, no proyecta en sí una lucha por los derechos sociales, sino que busca simplemente defender el espíritu liberal de la Constitución de 1857 y que relacionada con el derecho del trabajo, manifestó en el artículo 5º de la Constitución, una vez tomando el control de la República, cumple su compromiso de convocar a elecciones el 19 de

¹⁴ *Ibidem* p. 332

septiembre de 1916 para conformar el nuevo Congreso Constituyente, donde manifiesta que “todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con la responsabilidad de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastantes para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación”.¹⁵

1.6 El establecimiento del salario mínimo en México

De acuerdo con los múltiples debates que se dieron en torno a la conformación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por parte del gobierno de Venustiano Carranza que pretendía favorecer el pensamiento liberal del Constituyente de 1957, no fue asimilado debido a la recia y notable defensa que hicieron los hombres de izquierda que, sin lugar a dudas tomaron los lineamientos del partido liberal cuyos postulados fueron dados a conocer por Ricardo Flores Magón, así también, no debemos olvidar la magnífica intervención que tuvo el representante por el estado de Yucatán Héctor Victoria, quien ya debidamente influenciado e ilustrado por la legislación local que se denominó las “cinco hermanas”, da su debate con ahínco y vehemencia a fin de convencer a sus homólogos de aprobar las reformas encausadas en un

¹⁵ “Diario de los debates del Congreso Constituyente 1916-1917”, México, 1960, T. I. P. 392 y 343.

nuevo precepto que sería el artículo 123 de la Constitución, y que éste sería totalmente diverso del 5º del mismo ordenamiento, toda vez que la trascendencia de este último se encuentra debidamente delineado en cuanto al principio fundamental de libertad de trabajo, asimismo, llevados los forjadores del nuevo orden constitucional laboral, sería bajo una nueva premisa que precisará los conceptos fundamentales del derecho del trabajo: jornada diurna de ocho horas; nocturna de siete horas; descanso semanal obligatorio; se prohíben las labores insalubres y peligrosas para mujeres en general y para menores de dieciséis años; los mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas; las mujeres en embarazo gozarán de tres meses de incapacidad antes del parto y uno después con goce de sueldo; además de que podrán amamantar a sus hijos en intervalos; el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades elementales de un padre de familia y proveer a la educación obligatoria de sus hijos; la inembargabilidad del salario; igualdad salarial sin discriminación por cualquier causa; el trabajador tendrá derecho a un reparto de utilidades; se establece que el salario debe ser fijado por comisiones especiales que se formarán en cada municipio; en caso de que no lo fijen las comisiones el salario mínimo, lo hará la Junta de Conciliación y Arbitraje; el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y no en otra forma; los trabajadores gozarán de habitaciones confortables que deberán proporcionarles los patrones, asimismo, el patrón deberá establecer escuelas y servicios necesarios al trabajador y su familia; se establece abono pecuniario; el salario por concepto de tiempo extraordinario; se establece la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo o enfermedad profesional; derecho de asociación sindical; derecho de huelga y paro; el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje; obligación de indemnización con tres meses de sueldo por despido

injustificado o desconocer la jurisdicción arbitral; preferencia de los créditos laborales en concursos y quiebras; obligaciones del trabajador sólo de éste y no su familia; colocación laboral gratuita, legalización de los contratos celebrados con extranjeros ante el consulado del país donde se va prestar el servicio por parte de los nacionales; condiciones que se tienen por no puestas las que vayan en contra de los principios laborales fundamentales; patrimonio familiar; se establecen los seguros populares que protejan la vida, invalidez y otros y se establece la autorización para crear casa-habitación por parte de cooperativas de los propios trabajadores.

Hemos realizado una simple reseña de los incisos que legislaron los Constituyentes de mil novecientos diecisiete en el artículo 123 de la Constitución y de donde se delinea el derecho social de la clase trabajadora, considerándose como la primer Constitución socialista del mundo, tras establecer normas jurídicas de justicia social y que favorecen los derechos de los mexicanos como clase trabajadora.

1.7 El salario mínimo en el siglo XX

1929.- Debido a que la Constitución delegaba a los estados la facultad de elaborar leyes laborales y resolver las controversias que se suscitan entre el capital y el trabajo, el Congreso de la Unión dejó de legislar sobre el particular, por ello y debido a conflictos que surgieron en diversos sectores estratégicos laborales, se decidió por parte de la Federación atraer estos problemas, con lo cual se tuvo que legislar en materia laboral, a instancias del Presidente Portes Gil, reformándose para tal efecto la fracción X del artículo 73 de la Constitución, la cual fue promulgada el 26 de julio de 1929.

1931.- Dado que ya era una facultad exclusiva del Poder Federal legislar en materia del trabajo en toda la República, el 18 de agosto de 1931, siendo Presidente de la República Pascual Ortíz Rubio, en el artículo 14 se declararon abrogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo.

1933.- Se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales de salario mínimo.

1962.- Se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, establecida en el empleo y participación en la utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la “relación de trabajo”.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Con el propósito de tener una adecuada comprensión y exposición de nuestra tesis, será necesario precisar algunos conceptos generales los cuales serán básicos para un mejor entendimiento del presente trabajo recepcional.

2.1 Concepto de trabajador

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, nos dice en su artículo 3°. que trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo.

Sabemos que el trabajador busca como principal objetivo asegurar una mínima condición de vida, que le permita satisfacer sus necesidades primarias y con ello seguir viviendo.

Todos en la actualidad buscamos un futuro mejor, y una vida económicamente desahogada, con ello afianzamos, o buscamos el aseguramiento de nuestros descendientes y de nosotros mismos, situación que sólo se puede lograr a través de un empleo bien remunerado.

El empleo es una garantía para lograr una estabilidad, así como también el desarrollo de la vida en todos los aspectos, debido a que aquella persona que no produce y no desarrolla su capacidad con la

prestación de sus servicios, no puede entonces estar completamente adaptado a una sociedad, ya que con ello se vuelve una carga para la misma.

El artículo 8º. de la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970, nos define al trabajador como toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo subordinado, más adelante, el mismo precepto nos dice: para los efectos de esta disposición, se entenderá por trabajo toda actividad humana material o intelectual, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Podemos encontrar en ésta y en todas las definiciones que trabajo es sinónimo de esfuerzo, actividad que realiza toda persona. Briceño Ruiz señala que: “ la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón.”¹⁶

Algunos autores piensan “que no existe un campo distintivo del trabajo como la ley distingue al especificar que el trabajo puede ser material o intelectual. Según ellos todo esfuerzo material al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo o justificación en la razón, así que como consecuencia el trabajo para ser trascendente, implica la realización de un esfuerzo material.”¹⁷

En nuestra opinión a la definición que nos da la ley es la adecuada, sin embargo, no olvidemos que el trabajador también debe además tener la condición, de desempeñar una actividad lícita, que no vaya en contra de la moral, el derecho o las buenas costumbres.

¹⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Harla, México, 1996. p. 122.

¹⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T. P-Z. Décima Edición, Porrúa- UNAM, México, 2000. p. 1043.

En el artículo 3° de nuestra ley, en donde sustento lo antes dicho, y que a nuestro juicio, además de ser toda una filosofía es gran logro para el derecho social, debido a que en él, se establece con suma claridad la condición en la que se debe prestar el trabajo.

José Dávalos nos hace referencia en su libro de Derecho de Trabajo, “que la condición que prestan las personas que se prostituyen, por ningún motivo, pueden considerárseles trabajadores, ya que van en contra de los principios generales del artículo 3° y en general de la condición misma del ser humano, es indigno no sólo para un individuo sino en general para la sociedad, y no con ello estamos diciendo que las prostitutas, sean personas bajas o que no tengan ningún valor, sino todo lo contrario, valen mucho, y como seres humanos, en vez de sentirnos moralistas, deberíamos avergonzarnos de ello, toda vez que no son más que el producto de una sociedad que pudieran encontrarse decadente, obligándonos a todos a hacer algo por ellas, ya que todos pertenecemos y formamos parte de la misma sociedad.”¹⁸

Mario de la Cueva nos dice en su libro de Derecho Mexicano del Trabajo, que “trabajo subordinado sirve no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo: primero, en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y segundo lo que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes de una empresa.”¹⁹

¹⁸ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. T.I. Octava edición, Porrúa, México., 1999. p. 221.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Vigésima tercera edición, Porrúa, México. 1999. p. 221.

Cita más adelante el ejemplo en el que el médico que se sometiera a las instrucciones de su paciente faltaría al cumplimiento de su deber, por lo que se dice que ejecuta su trabajo libremente: pero el médico de hospital, tiene que prestar su trabajo de conformidad con las normas e instrucciones vigentes en el centro de salud. Por tanto, la diferencia que existe en estas dos formas de trabajo consiste en que la primera el médico es responsable del éxito o fracaso del tratamiento, en tanto en la segunda, lo es el hospital.

Finalmente, encontramos que los efectos que existen para ser trabajador son cuatro:

- El trabajador será siempre una persona física.
- Esta persona física a de prestar siempre sus servicios a otra física o moral.
- La prestación de servicio será en forma personal y a de ser subordinada.
- Dicha prestación debe ser lícita.

2.2 Concepto de patrón

Antes de hacer referencia de la definición legal, es necesario comenzar con la etimología de patrón, esta deriva del verbo latino pater onus que quiere decir carga o cargo del padre.

El patrón en la antigüedad, era considerado como el segundo padre de los trabajadores, es por ello que quizá por eso se le dio esta doble etimología, pero al pasar de los años, la característica deja de

existir convirtiéndose hasta el momento en una forma de explotación hacia los trabajadores.

Alfredo Sánchez Alvarado, nos dice que patrón “es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.”²⁰

No debemos confundirnos con la definición antes dada aun cuando pudiere parecer un poco confusa y quizá redundante por lo siguiente:

En la primera parte encontramos que patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, aquí se hace una pausa y nos encontramos con la siguiente interrogante ¿quién otra?, como respuesta obtenemos, otra persona jurídica colectiva (moral), es decir que un patrón recibe los servicios de una persona física o moral; sin embargo, no debemos olvidar que no se puede recibir un servicio material o intelectual de una persona moral, por la sencilla razón de que no existen trabajadores que sean entes jurídicos colectivos.

Por otro lado, continua la definición diciendo que puede los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada, aun cuando parecieran tres hipótesis como son:

- 1) Recibir un servicio material,
- 2) Recibir un servicio intelectual y
- 3) Recibir un servicio de ambos géneros.

²⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Tercera edición. UNAM, México, 1990. p. 191.

Sin embargo, no existen estos tres supuestos, debido a que basta con recibir un servicio material o intelectual, y en caso de que sea de ambos géneros, de todas formas sigue siendo patrón y sigue recibiendo los servicios.

Néstor de Buen, nos dice “que el patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante retribución.”²¹

Tal parece que el ilustre maestro más que darnos un acercamiento sobre lo que es patrón nos da una definición de representante del patrón, y son situaciones que la actual ley contempla de diferente manera.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Al igual que se hizo con la definición de trabajador lo hacemos con el de patrón, los elementos que se encuentran son los siguientes:

- El patrón puede ser una persona física o moral y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

Se observa que no se necesita la existencia de un contrato, basta con que haya un trabajo personal subordinado.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T II. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 56.

La desvinculación del concepto de patrón respecto del contrato de trabajo, obedece, dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía realista que explica la prestación de los servicios como razón generadora de la aplicación y beneficio del derecho del trabajo, derivado de la Norma Hipotética Fundamental.

“Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente con el de empleador o empresario, cuando no con los de dador o acreedor de trabajo. Pensamos que no es exacto.”²²

Algunos tratadistas como el maestro Néstor de Buen le dan la asignación al patrón de empleador cuando en la Constitución es muy clara sobre tal concepto, por lo que es inadecuado hablar de empleador, puesto que nuestro sistema, por lo que hace fundamentalmente a la empresa de notable envergadura, caracterizada por su paulatina despersonalización no es el patrón quien emplea, sino el personal administrativo de la misma, especializado para tales menesteres.

Tampoco es factible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de la empresa, sino también dentro de otros sectores; por ejemplo, el trabajo doméstico.

La connotación de dador del trabajo es no sólo gramatical y fonéticamente inadecuada, sino que revela graves deficiencias

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p. 1048.

técnicas, como el designar de manera indistinta, tanto a la persona que ofrece el trabajo (patrón) como a la que lo realiza (trabajador).

Por otra parte, amén de su remisión a la teoría de las obligaciones y de los contratos civiles, la expresión acreedor de trabajo como denominación sustitutiva de patrón, es definitivamente impropia, pues pudiera llevarnos al extremo de llamar a los trabajadores deudores de trabajo o quizás acreedores de salario.

El concepto de patrón, desprendido del prejuicio de poder resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza, es sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que las otras acepciones a la realidad y tradición jurídica de nuestro ordenamiento de trabajo.

2.3 Concepto de trabajo

Sin lugar a dudas, una de las principales funciones de la sociología, ha sido el estudio del comportamiento humano frente a las condiciones y exigencias del trabajo, aspectos que a lo largo del desarrollo de la sociedad civilizada y hasta nuestros días se han constituido en los factores preponderantes de la organización social.

En este sentido y para delimitar correctamente lo que se entiende por trabajo en su acepción literal, recurriremos a transcribir algunos criterios que al respecto nos ofrece Carlos Marx, al decir; “el trabajo es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que éste se realiza, regula y controla mediante su propia

acción, su intercambio de materias con la naturaleza, pone en acción las fuerzas que forman su copropiedad, los brazos, las piernas, la cabeza y la mano para de ese modo asimilarse bajo una forma útil las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, desarrollando las disciplinas que dormitan en él.”²³

Por su parte el maestro Néstor de Buen, preceptúa:

“El trabajo supone una actividad humana no será por lo tanto, trabajo el que realice una bestia o máquina, que tiende a la obtención de un provecho. Su contrario será el ocio, el cual no necesariamente significa inactividad, es difícil, por otra parte, suponer una total inactividad ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirve de descanso de otras tareas. En todo caso la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no.”²⁴

En atención de las citas anteriores, es preciso establecer que no obstante conceptuarse al trabajo como toda actividad humana para la obtención de algún beneficio, aun a la fecha, no toda actividad puede considerarse como trabajo desde la óptica del derecho laboral. Es decir, en la actualidad todas las actividades realizadas por el hombre, son en sentido estricto de la palabra, trabajo. Sin embargo, de éstas, resulta que desafortunadamente no todas son de interés jurídico para el derecho laboral, toda vez que no se encuentran normadas dentro del catálogo de disposiciones laborales que hoy se integra, tal es el caso de los trabajos

²³ MARX, Karl. Diccionario Marxista de Filosofía, Cuarta edición, Fondo de Cultura Económica, México, 1992. p. 368.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 28.

forzados, mismos que por sus especiales características, son materia de interés del derecho penal, asimismo, el ejercicio de ciertos trabajos o actividades liberales, que no se encuentran reguladas por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Luego entonces, no obstante, que la conceptualización y tratamiento de trabajo en su aspecto positivo, será motivo de estudio en los siguientes apartados, por el momento habremos de establecer que a la luz de nuestro derecho vigente, el trabajo técnica y jurídicamente reconocido, es aquel por virtud del cual una persona presta sus servicios personales y de manera subordinada a otra, a cambio de un salario.

Ahora bien, una vez precisadas las anteriores notas distintivas, consideramos adecuado señalar que con la evolución de la sociedad, el trabajo desde sus épocas más arcaicas, se ha ido sistematizando y clasificando, dados los intereses jurídicos y sociales en juego, tal y como lo apunta el maestro Santiago Barajas al decir:

“Se han intentado clasificaciones en función de lo que los ingleses han llamado fuerzas de trabajo (manpower o labor force), pero todas ellas tendientes a la ubicación del trabajador en orden político de cada país, entendiéndolo éste como distribución económica y administrativa y no solamente como régimen de gobierno”²⁵

Dentro de este contexto, tenemos que el trabajo en su aspecto más simple, es la actividad humana encaminada a transformar los recursos naturales para la satisfacción de las necesidades del hombre, en

²⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago *La Huelga*, Octava edición, Porrúa, México, 1999, p. 281.

donde con tal actividad, ejerce influencia sobre el resto de la colectividad, entrando en relación con ello, y estableciéndose un intercambio de actividades, mediante estas relaciones de producción, mismas que con el paso del tiempo han sido objeto de estudio y recogimiento por los diversos sistemas jurídicos de cada país y en cada época de la historia.

Por lo que podemos inferir que desde los más antiguos tiempos se origina la diversidad y especialización de las actividades humanas, mismas que con el devenir evolutivo, pronto se vuelven complejas.

Tales cuestiones las podemos sustentar al decir de Erich Fromm, que al respecto considera, “que este sentido de la vida que comprende a la actividad y al trabajo como una función en sí misma, puede ser estimada como la transformación psicológica de mayor importancia que haya experimentado el hombre desde el final de la edad media.”²⁶

Por otra parte, la especialización y la división del trabajo, así como la creación de grandes centros industriales, constituyeron un estímulo excepcionalmente favorable para el desarrollo de la industria mecanizada. Lo que nos hace suponer que la fuerza de trabajo de la sociedad capitalista industrial, se convirtió en una mercancía que trató de obtener siempre el mayor lucro. Más aún, para llegar a comprender el límite legal de la jornada de trabajo, tuvieron que pasar muchos años, pues en los siglos que antecedieron a la aparición del liberalismo siempre se trabajó más de la jornada humana, siendo precisamente en esta época, que los empresarios se opusieron en forma más enérgica a su reglamentación.

²⁶ I.ASTRA LASTRA. José Manuel. *Derecho Sindical*. Tercera edición, porrua, México. 2001 p. 115

Visto lo cual, el trabajo del hombre se convirtió en una mercancía susceptible de ser comprada o alquilada por el dueño del capital, una mercancía que no era diferente de las otras que se pudieran adquirir en el mercado y de que se obtuviera el máximo rendimiento, con lo que en la sociedad industrial, el capitalista no tenía para con sus trabajadores más obligación que pagarles su salario. Aspectos que sin duda cambiaron a favor de la clase trabajadora.

2.4 Relación de trabajo

Sin lugar a dudas las relaciones laborales, en donde encontramos las individuales y colectivas, representan la piedra angular del derecho del trabajo en su origen y sentido amplio, ya que en nuestra sociedad son las formas laborales más usuales que se verifican entre los factores de la producción. Así, por lo que atañe a las relaciones individuales de trabajo, el maestro Miguel Borrell Navarro nos dice: “La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consistente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.”²⁷

Asimismo, el maestro Héctor Santos Azuela, citando al jurista Amauri Mascaro, precisa:

²⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel *Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo*. Sexta edición, Sista, México, 2001 p. 145.

“Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo, es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto total, el trabajo para otro; es decir, subordinado, personal, continuo y asalariado. El patrón, por consiguiente, es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismo que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización.”²⁸

En igual sentido, el artículo 20 de la actual Ley Federal de Trabajo, establece:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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

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

El maestro de la Cueva, nos dice: “La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al

²⁸ SANTOS AZUÉLA, Hector. El Derecho del Trabajo. Tercera edición, trillas, México, 2001. p. 186.

trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios institucionales y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos ley y de sus normas supletorias.”²⁹

De las citas en comento, podemos deducir que las relaciones individuales de trabajo no pueden estar necesariamente regidas con base en el contrato de trabajo, sino, más bien, en base al conjunto de disposiciones tutelares establecidas en la ley, con calidad de obligatorias a las partes. Debiéndose tomar en cuenta, que la relación de trabajo debe estar sustentada, además, en el carácter de subordinación del trabajador hacia el patrón.

Visto lo cual, podemos concluir el estudio del presente tema, siguiendo las ideas del maestro Mario de la Cueva cuando exponen:

- “El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;
- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí mismo, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto deviene de una fuerza productora de beneficios para el trabajador;
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I Décima edición, Porrúa, México, 2000. p.181.

depende de la voluntad del trabajador y del patrón, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.
- La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad de trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.
- El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación;
- El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.
- En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.
- No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial. Esta es más aparente que real y ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeñan ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella. Ello ocurre cuando está en vigor la

cláusula de exclusión de ingreso a que se refiere el artículo 395 de la Ley.

- Eventualmente y tal como se señala en la exposición de motivos de la nueva ley, la relación laboral puede nacer de un contrato. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista de derecho civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, pues su única significación, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.
- El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada, no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependiente del Código Civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el derecho del trabajo, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre.
- El contrato es estático, mientras que la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica. Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones del trabajo, como lo

señala el artículo 57, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que las justifiquen.”³⁰

A este respecto, sólo nos resta agregar que, dado el carácter progresivo que debe tener todo sistema jurídico, en virtud de la influencia económica, que sin duda se ve reflejada en materia laboral de manera notable, coincidimos con los argumentos del maestro Néstor de Buen, que al cuestionar las teorías del maestro De la Cueva, “coincide en expresar que es del todo válido que una relación laboral puede constituirse mediante un contrato, dado que en ningún momento se atenta contra la dignidad del trabajo humano el que se pacte (contrate) prestar un servicio (trabajo) a cambio de una remuneración, lo indigno y contrario a derecho sería que con este pacto se menoscabaran los derechos y garantías laborales del trabajador.”³¹

Por tanto, la esencia misma de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, la constituye el carácter real de subordinación del trabajador hacia el patrón, según lo estudiaremos más adelante.

En sentido amplio, podemos asegurar que las relaciones laborales o de trabajo, se encuentran integradas por el conjunto de disposiciones normativas aplicables al caso concreto por el patrón, el trabajador, por las autoridades competentes e incluso por el carácter objetivo que implica la relación personal subordinada, la relación

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. T.I Op. Cit. P. 187.

³¹ *Ibidem.* p. 188

contractual, así como el propio acuerdo de voluntades. En contrasentido, las relaciones individuales de trabajo, atento a la opinión de la literatura especializada la componen el trabajador, el patrón, la especial cualidad de servicio personal subordinado y el salario, según lo expondremos enseguida.

Como ha quedado señalado, los sujetos fundamentales de la relación laboral son el trabajador y el patrón. Por tanto, el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario. Debiéndose señalar, que esta denominación en sus características reales, alude a la conceptualización genérica, dada la basta gama de cualidades que puede tener un trabajador, como lo sería, un obrero, empleado, maestro, chofer, arquitecto, abogado, etc. Es decir, el maestro Miguel Borrell Navarro señala:

“Por lo expuesto debemos considerar como sinónimos los términos obrero, artesano, operativo y trabajador, incluyendo el de empleado, siempre que además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de subordinación, sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad y obligación tiene que referirse exclusivamente al trabajo contratado y dentro de la jornada laboral; también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada y no otra, y debe mediar el pago de un salario, requisitos todos que deberán concurrir para que se integre la denominación legal de trabajador.”³²

³² BORRELL NAVVARO, Miguel. Op. cit. P. 8.

Desde nuestro particular punto de vista y toda vez que aún los tratadistas más avezados no encuentran criterios comunes y universalmente aceptados para unificar un concepto de trabajador, para los efectos de nuestro estudio, habremos de conceptuarlo como ha quedado expresado al inicio del presente tema.

Ahora bien, al decir del propio maestro Borrell Navarro, el patrón según el Diccionario Jurídico, “es el empleador de obreros y, según el Diccionario de la Lengua, tiene diversas acepciones como la de dueño de la casa o jefe de un barco, cuyo femenino es patrona.”³³

Para nuestra Ley Federal del Trabajo, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, debiendo éstos quedar subordinados a aquél.”

A este respecto, debemos apuntar que nuestra Ley Federal del Trabajo, considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerzan esas funciones, aunque en sus designaciones y nombramientos no aparezcan con las denominaciones o categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con sus trabajadores; lo cual también resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral.

Comentarios idénticos a los efectuados con relación al trabajador, nos merece la figura del patrón, toda vez que los tratadistas también difieren en cuanto a un concepto único, por lo que para los efectos de nuestro estudio, lo habremos de considerar tal y como ha quedado

³³ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. p. 1048.

precisado, debiendo destacar que para demandar al patrón el trabajador no tiene necesariamente que conocer a aquél, para lo que sólo bastará que pueda identificarse. Es decir, dado que el patrón puede ser una persona moral y que además la función de contratación puede estar en manos de una persona o área determinada, la Ley Laboral no exige que el trabajador deba conocer personalmente a su patrón.

Además de lo ya expuesto, podemos expresar que cuando se hace referencia a que el trabajador presta un servicio personal subordinado, se debe de entender atento a lo sancionado en el numeral 20 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, que cualquier relación de trabajo se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario.

2.5 Concepto de salario

Siguiendo con nuestro estudio y por lo que respecta al salario, es menester aludir a los argumentos del maestro Néstor de Buen cuando dice:

“La idea de salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, integra, en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo. Por tanto, no es posible establecer un concepto unitario de salario, válido en todas las disciplinas y aceptable en todas sus manifestaciones.”³⁴ Para la economía, en el frío análisis de los factores de la producción, el salario es un costo cuyo valor se determina de

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. Op. Cit. p. 177.

muy diferentes maneras, según cual sea el punto de vista que tenga: liberal, marxista, neocapitalista, etc., desde el punto de vista psicológico, el salario se entiende como un factor fundamental que permite, de ser suficiente, el adecuado desarrollo social hacia mejores formas de vida, o de lo contrario, provoca conflictos que transforman la vida social.

Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación sinalagmática, (contrato bilateral).

Partiendo de lo establecido por la cita anterior, tenemos que el salario, efectivamente es el punto de referencia del trabajo, es, según sea el caso, el fin directo o indirecto de aspiración para el trabajador a cambio de poner su energía a disposiciones del patrón.

En tal virtud, el salario tiene además ciertos atributos que a juicio de los tratadistas son:

Salario remunerador. Dentro de las primeras características del salario está la de que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo (artículos 5º, VI y 85).

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

Otras características del salario son:

- “Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- Que debe ser suficiente.
- Que debe ser determinado o determinable.
- Que debe cubrirse periódicamente
- Que debe pagarse en moneda de curso legal.”³⁵

Particularmente podemos afirmar que en nuestro país el salario es considerado como el medio por virtud del cual, el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa.

Ahora bien, la clasificación del salario puede ser de la siguiente manera:

“Por unidad de tiempo. Es común que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.

Por unidad de obra o destajo. Destajo que deriva de destajau, ajustar y expresar las condiciones en que ha de hacerse una cosa. Así se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas, dado que lo que importa es el resultado.

Por comisión. Las comisiones pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor. Op. Cit. p. 184.

A precio alzado. El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado; por analogía se aplica el segundo párrafo del artículo 85. En la figura civil el constructor de la obra pone su actividad y los materiales para realizarla.”³⁶

De cualquier otra manera. La Ley Federal del Trabajo, es prolija en otras formas para determinar el salario: salario por viaje en los buques, salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos en el trabajo del autotransporte, salario por una o varias funciones o temporadas, de los deportistas profesionales, salario por una o varias actuaciones de los actores o músicos.

En efectivo y en especie. El salario en efectivo es aquel que debe recibir el trabajador en moneda de curso legal. Mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda, y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo.

Finalmente, creemos que hoy en día el salario mínimo, tiene que perder tal carácter y convertirse en remunerador. Lo que se logrará cuando las partes interesadas como lo son los patrones, trabajadores y autoridades, asuman el reto que la economía globalizada marca en la actualidad, vislumbrándose la necesidad de incentivar nuestra planta productiva.

³⁶ Ibidem.p.186.

2.6 Concepto doctrinal del salario mínimo

Para iniciar nuestro estudio sobre la integración del salario, debemos establecer previamente que es el salario.

El maestro Agustín Reyes Ponce, desde un punto de vista etimológico, nos dice “El término salario deriva de sal aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella.”³⁷

El Diccionario Ilustrado de la Lengua Española, define al salario “como pago, estipendio, sueldo”³⁸

Los tratadistas no se han puesto de acuerdo sobre la conceptualización del término salario, así tenemos que para Cabanellas la palabra salario puede emplearse en diversos sentidos:

“En su acepción amplia, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluyen entonces en ella tanto los jornales como los sueldos, honorarios, etc.; todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. En una significación más restringida salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. En su significado usual, cabe definir al salario como la retribución que el patrono entrega al trabajador por su trabajo.”³⁹

Varios son los autores que coinciden con Cabanellas al establecer que el significado del término salario es: “el de la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo, entre otros el maestro

³⁷ REYES PONCE, Agustín. Administración del Personal. Segunda edición, Limunsa, México, 2001.p.15.

³⁸ Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Cuarta edición, Aristos, España, 2000. p. 540.

³⁹ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Tercera edición, Desalma, Argentina, 1990.p. 55.

Reyes Ponce, para el cual el salario es; “la retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio prestado con su trabajo, o más resumidamente, la retribución por una actividad productiva.”⁴⁰

El Lic. Guillermo Hori Robaina, “estima que todo salario se recibe en virtud del trabajo, no siendo siempre exacto que el salario se reciba por el trabajo, sino que existen casos en que el trabajador no labora y recibe salario, como es el caso de las enfermedades, licencias con goce de sueldo, etc.; que sin prestar el servicio el trabajador recibe salario.”⁴¹

Dentro de los conceptos que de salario se han formulado, también tenemos, el del maestro Euquerio Guerrero, quien ve el salario como “la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.”⁴²

La definición de Euquerio Guerrero nos parece, bastante vaga e incompleta, puesto que en primer lugar el salario no es una compensación ya que ésta es una forma de extinción de las obligaciones, explicada por Planiol en la forma siguiente: “cuando dos personas se deben mutuamente objetos, no es necesario que cada una de ellas pague a la otra lo que le debe; es más sencillo considerarlas como liberadas ambas hasta de la concurrencia de la menor de las dos deudas, de manera que el excedente de la mayor quede sólo para ser objeto de una ejecución efectiva.”⁴³

⁴⁰ REYES PONCE, Agustín. Op. Cit. p. 21.

⁴¹ HORI ROBAINA, Guillermo. El salario y las Prestaciones. Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo, México, 1972. p. 7.

⁴² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 2001. p.164.

⁴³ Cit. Por COLDWELL, Pedro Joaquín. La Prima de Antigüedad en la Nueva Ley Federal del Trabajo. Tercera edición, Sista, México, 1999. p. 286.

En segundo lugar decir que esta compensación debe ser justa y necesaria, nos parece un tanto subjetivo, pues en todo caso habría primero que determinar que es lo justo y que lo necesario.

El salario mínimo es la remuneración menor correspondiente al hecho de poner el trabajador sus energías a disposición del empleador; si el patrón no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario.

Para entender mejor la definición debemos de señalar que el trabajo sería una mercadería, un bien económico y el salario representaría el precio correspondiente a las cantidades de tal mercadería que se entregan al comprador. No conciben pues que se deba de abonar el salario al trabajador que no trabaja, porque está enfermo o porque la fábrica no tiene trabajo, o porque se trata de días declarados feriados durante los cuales el Estado impone el descanso, así como no admiten que el empleador además de pagar el salario, o sea, el precio de la mercadería que recibe tenga que abonar el salario anual complementario y un suplemento destinado al pago de las indemnizaciones o jubilaciones para el caso de muerte, invalidez o desocupación consiguiente al despido.

La reflexión anterior nos señala que el patrón no queda exonerado de su obligación de pagar el salario cuando no utiliza las energías del trabajador porque no puede o no quiere hacerlo, nos parece muy atinada, pues es evidente que en estos supuestos, no dependen del trabajador la no prestación del servicio, por lo tanto debe darse en esta hipótesis la protección al salario.

El salario mínimo tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia, es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía.

Otro eminente tratadista mexicano el Dr. Mario de la Cueva define al salario mínimo como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”⁴⁴

Arria Salas define al salario mínimo como “la obligación legal impuesta al patrono de remunerar la prestación de servicios al trabajador.”⁴⁵

Para Colotti y Feito el salario configura, “la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie.”⁴⁶

Los autores que definen al salario atendiendo a su carácter de elemento esencial del contrato, se basan en el significado del contrato, por lo que mencionaremos algunas definiciones del mismo:

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario.T.I. Op. Cit. p.293.

⁴⁵ Cit. Por CABANELLAS, Guillermo. Contrato del Trabajo. Op. Cit. P. 325.

⁴⁶ *Ibidem*. P. 326.

Para Cabanellas es, “aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa de disfrutar o servirse bajo su dirección o dependencia de la actividad profesional de otra.”⁴⁷

Paúl Pic, en cambio entiende por contrato de trabajo, “aquél por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar temporalmente, por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle durante el mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o el uso, los trabajos que entran en su profesión u oficio.”⁴⁸

No estamos de acuerdo con las anteriores definiciones, pues el salario no es un elemento del contrato y el origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado y si bien subsiste el acuerdo de voluntades, es en las relaciones obrero-patronales de menor categoría. La noción de contrato debe sustituirse por la de enrolamiento o enganche, según la cual, el trabajador aceptando las condiciones fijadas por el patrono, o discutiendo con él, o bien, finalmente con la concurrencia de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo ingresa a la empresa para prestar sus servicios.

Pérez Patrón, también está en desacuerdo con los dos primeros autores citados, nos señala que “sería siempre preferible hablar de relación individual de trabajo, pues este término puede usarse cuando el origen de la relación es contractual, que en aquellos casos, los cuales constituyen mayoría en la gran industria en que existe un simple

⁴⁷ CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. p. 324.

⁴⁸ PIC, Paúl. Legislación Industrial. Tercera edición, actualizada por Jaquin Blanes Casas. Siglo XXI, México, 2000. p. 16.

enrolamiento o enganche. Y si no proponemos el cambio es porque la aceptación y divulgación del término contrato individual del trabajo, impide la introducción de uno nuevo. Pero debe entenderse que normalmente, salvo cuando se trate del problema de las formalidades y de alguna otra cuestión, lo empleamos en su acepción de relación de trabajo.”⁴⁹

De acuerdo con las ideas de De la Cueva y Pérez Patrón, “salario mínimo debe ser el conjunto de ventajas económicas normales y permanentes que obtiene el trabajador como consecuencia de la labor prestada en virtud de la relación de trabajo convenida.”⁵⁰

Los maestros Pérez Patrón y De la Cueva, prefieren el concepto de relación de trabajo y no el de contrato de trabajo, porque, aquélla tiene un contenido más amplio, pues engloba la totalidad de los vínculos entre patrono y trabajador.

Lerdo de Tejada, por su parte considera que “si constituye un verdadero contrato el que liga al trabajador con el patrono. En todo caso, aun cuando se trate del enrolamiento o enganche, es necesario la voluntad de las partes.”⁵¹

Sin embargo, como el contrato colectivo, sobre todo en materia laboral, lo celebran los titulares, es decir, las personas que representan a la mayoría de los trabajadores, ellos expresan la voluntad de ésta, y por lo mismo, es prudente afirmar que también en este tipo de

⁴⁹ PÉREZ PATRÓN, Roberto, Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo. Cuarta edición, Bazán, México, 1990. p. 286.

⁵⁰ Cit. Por Enciclopedia Jurídica Mexicana. T. X. Cuarta edición, Ediciones Jurídicas, México, 1999. p. 1281.

⁵¹ *Ibidem*. p. 1282.

contratos en necesaria la concurrencia de voluntades entre patrono y titular del contrato colectivo, en representación este último de la voluntad de los trabajadores.

Desde un punto de vista técnico es interesante determinar si el salario se percibe en virtud del contrato o de la relación de trabajo.

Desde un punto de vista práctico, y adelantándonos un poco al análisis de nuestra Ley Federal del Trabajo, debemos decir, que ésta en su artículo 20 define tanto a la relación de trabajo, como al contrato individual de trabajo, pero en realidad en el fondo las definiciones que de ambos conceptos da, usa las palabras en tal forma que uno resulta sinónimo del otro concepto.

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

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

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

El punto que ahora estamos tocando, está aplicado en uno más amplio que es el referente a la naturaleza jurídica de la relación entre trabajador y patrón, unos sostienen que es contractualista y otro relacionista, pero para no apartarnos más de nuestro tema, que es el concepto de salario, simplemente diremos, que no estamos de acuerdo con aquellos que definen al salario atendiendo a su carácter de elemento esencial del contrato de trabajo.

Nosotros pensamos que el salario mínimo directa o indirectamente proviene del trabajo y de la ley, pues aun en los supuestos de vacaciones, licencias con goce de sueldo, etc., el trabajador percibe el salario en virtud de su trabajo, puesto que si no hubiera laborado con anterioridad a las vacaciones o al otorgamiento de la licencia con goce de sueldo no tendría derecho a estas prestaciones.

Pensamos que, en estricto sentido, salario es: la retribución que obligatoriamente debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

En sentido amplio, creemos que el salario es el conjunto de ventajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación del servicio.

2.7 Concepto legal de salario mínimo

De manera general podemos decir que salario mínimo, es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Haciendo un poco de historia de acuerdo con Guillermo Cabanellas podemos decir que la noción de salario mínimo “se comenzó a utilizar en las legislaciones de Nueva Zelanda en 1894 y de Austria en 1896.”⁵²

El programa y el manifiesto del Partido Liberal Mexicano, suscrito en 1906, además de los aspectos políticos, incorporó a su texto reivindicaciones de obreros y campesinos. “En el punto 21 de este documento se establecieron la jornada máxima de ocho horas y el salario mínimo de un peso, el cual podía ser superior en regiones de vida cara.”⁵³

En el episodio sangriento del mineral sonoreño de Cananea, los trabajadores huelguistas exigían, entre otros puntos, que el sueldo mínimo del obrero fuera de cinco pesos por ocho horas de trabajo. Estas demandas encontraron eco en algunas leyes locales del trabajo, expedidas con anterioridad a 1917.

La Constitución Mexicana de 1917, primera en el mundo en elevar a nivel constitucional los derechos de los trabajadores, también lo fue en introducir a dicho nivel normativo la noción de salario mínimo.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, se ocupó en los artículos 99, 100 y 414-428, de los salarios mínimos, los cuales eran fijados por comisiones especiales de carácter municipal. Este sistema tuvo poca eficacia, por lo que fue modificado en 1962; se introdujo el concepto de zona económica; se establecieron los salarios mínimos profesionales y del

⁵² CLIMENT BELTRÁN, Juan. *La Modernidad Laboral*. Tercera edición. Trillas, México, 2001. p. 118

⁵³ *Ibidem*. P. 119.

campo; se suprimieron las comisiones municipales y se crearon las regionales; los salarios mínimos eran fijados por dichas comisiones regionales y aprobados por una comisión nacional.

“Por decreto publicado en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986, volvió a ser modificado el sistema de fijación de los salarios mínimos. Al efecto fue modificada la fracción VI, apartado “A”, del artículo 123 Constitucional, se sustituyó el concepto zona económica por el de área geográfica; se suprimió el salario mínimo del campo; se eliminaron las comisiones regionales. El 21 de enero de 1988, se publicó en el Diario Oficial el decreto por el cual se modificó la Ley Federal del Trabajo en diversos artículos para ajustarla a los términos de la reforma constitucional citada.”⁵⁴

El salario mínimo es un derecho irrenunciable, que pretende evitar la explotación de los trabajadores e impedir que se le pague una cantidad insuficiente por su fuerza de trabajo. Es decir, todo trabajador, independientemente de su grado de preparación, por el solo hecho de poner su esfuerzo al servicio de otro, tiene derecho a obtener, cuando menos, el salario mínimo.

A manera de resumen y, atendiendo al concepto legal del salario mínimo establecido en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que éste se define:

⁵⁴ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 141.

“Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por la jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra al 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 del fraude al salario que se encuentra tipificado en el artículo 231, fracción IX del Código Penal para el Distrito Federal por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo, podrá acudir ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la demanda respectiva.

Ahora bien, tomando en cuenta que ha sido adicionada la Ley Federal del Trabajo en su artículo 1004, creando el delito especial cuando no se pague el salario mínimo general.

2.8 Salario efectivo

Atendiendo a la naturaleza jurídica del salario, éste debe pagarse como lo establece el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo; de manera preferente en moneda de curso legal.

Sin embargo, quiero abrir un paréntesis, en el sentido de que a últimas fechas, los bancos han diseñado una estrategia embustera, toda vez que depositan a la cuenta del trabajador su salario y no le pagan como lo hacían anteriormente, es decir, que el patrón con tal de no correr riesgos en la empresa de verse asaltado, lo que hace es depositar directamente en las cuentas de los trabajadores, con el gravísimo perjuicio que se les ocasiona a éstos, toda vez que los bancos cobran comisiones muy altas por manejo de cuenta y cada vez que el trabajador acude a los cajeros a hacer retiros se les cobra una comisión, de tal suerte que el trabajador sufre menoscabo en su salario con dichas prácticas, pues aun cuando la ley establece la obligación de pagar en efectivo el salario al trabajador, esto no ocurre en la realidad por lo antes expuesto, debiendo exigir que se pague en efectivo y no de la forma mencionada, es decir, que se pagan en el establecimiento donde presta sus servicios conforme lo previene el artículo 108 de la Ley.

Por otra parte, también puede cubrirse en especie, como son con mercancía o servicios. Hay dos limitaciones en cuanto al pago en

especie: en primer término el salario mínimo, siempre deberá ser pagado en efectivo, en segundo lugar las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia las cuales deberán concordar razonadamente al monto del salario que se pague en efectivo.

La Ley Laboral contiene múltiples disposiciones que se refieren al pago en especie. Debemos mencionar en primer término al artículo 84 ("el salario se integra con prestaciones en especie.") Las demás se encuentran en las disposiciones a los trabajos especiales, dentro de otros:

El artículo 195 de la Ley Federal del trabajo, en su fracción VIII, se refiere a los trabajadores de los buques a quienes se le debe suministrar alimentos y alojamiento por el patrón. El artículo 204 de la ley en cita determina la obligación de proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y de cabotaje y de dragado (fracción II). En su fracción VII el mismo artículo precisa la obligación patronal de proporcionar asistencia médica y medicamentos, así como otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades. Asimismo, el artículo 236, del referido ordenamiento, fija la obligación de las empresas aeronáuticas de proporcionar al personal de vuelo, alimentación, alojamiento y transportación (fracción I).

Artículo 263. Que obliga a las empresas de Autotransportes foráneos a pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a los trabajadores (fracción I).

Artículo 283. Que señala que los trabajadores del campo tienen derecho a disfrutar, gratuitamente, de habitaciones adecuadas e higiénicas, proporcionadas al número de familiares o dependientes económicos y a un terreno contiguo para la cría de animales de corral, (fracción II); obliga a los patrones a mantener las habitaciones en buen estado, reparándolas convenientemente (fracción III); a proporcionarles servicio médico y medicinas (fracciones V y VI) y a permitir a los trabajadores dentro del predio, que tomen agua de los depósitos acuíferos, para sus usos domésticos y de sus animales de corral y a cazar y pescar, para usos propios (fracción VII, incisos a) y b)).

Artículo 334. Que otorga a los trabajadores domésticos, el derecho a los alimentos y a la habitación. Los artículos y fracciones antes señaladas son de la Ley Federal del Trabajo.

2.9 Salario en especie

Se dice que es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.

“La retribución en especie se caracteriza porque la prestación en que consiste se hace efectiva o, mejor, se considera hecha efectiva mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada, y que no consistan en dinero, pudiendo consistir, igualmente en la concesión de beneficios o ventajas determinados. Su utilización actual, con el carácter único, es prácticamente inexistente”⁵⁵

⁵⁵ ALONSO GARCÍA Manuel. Derecho del Trabajo, T. II. Cuarta edición, Bosch, España, 1990. p. 453.

Pérez Botija en relación con el salario en especie, hace la siguiente reflexión: “otra forma de salario en especie, a nuestro modo de ver, es la entrega que de uniformes, blusas, calzado especial y, en general de equipo de trabajo que se suele hacer por los empresarios así como el proporcionar a los trabajadores el disfrute gratuito o a precios reducidos de productos y servicios de la explotación donde están empleados.”⁵⁶

Para nuestra legislación, la reflexión de Pérez Botija no es válida, ya que es inadmisibles considerar como salario los útiles, instrumentos y materiales que se proporcionan a los trabajadores para la ejecución de su trabajo, toda vez que éstos están encaminados directamente a formar parte del capital por ser implementos directos de utilización en el proceso productivo, de ahí que capital y trabajo son dos cosas claramente definidas y generan la plusvalía.

Nosotros debemos distinguir siempre los medios que se dan al trabajador para la realización de su trabajo, y que constituyen su otorgamiento una obligación patrimonial tipificada en el artículo 132 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, de la retribución que se le da al trabajador por su trabajo, siendo ésta última, su verdadero salario.

También se puede dar el salario mixto que, es el que se paga, parte en moneda y parte en especie. El concepto anterior es el admitido por la mayoría de los autores. El maestro Pérez Botija, señala que el salario en especie, “es el que puede ser mixto, en el supuesto que se abone parte in natura y parte del mismo se satisfaga en metálico.”⁵⁷

⁵⁶ PÉREZ BOTIJA, Manuel. Derecho del Trabajo. T. II. Bosch, España, 1990. p. 453.

⁵⁷ *Ibidem*. p. 222.

La apreciación del mencionado maestro, consideramos que es errónea, al afirmar que el salario en especie puede ser mixto, si está constituido en natura y parte en metálico, ya que confunde la naturaleza de uno y otro, de tal suerte que, o es uno, es otro, o es mixto al referirnos a la conjugación de salario en especie y pecuniario, pero no el primero formado por ambos, lo que es contradictorio.

Nosotros más que hablar del salario en efectivo y salario en especie, preferimos hablar de prestaciones en efectivo y prestaciones en especie, puesto que como ya nuestra Ley lo señala, el salario no solamente está integrado por una suma en moneda de curso legal, como tampoco está integrado exclusivamente por bienes distintos de ésta.

Consideramos que ambas, las prestaciones en efectivo y las prestaciones en especie que nuestra ley consagra en el artículo 84 constituyen partes de un todo que es el salario. Por lo que podemos concluir que no existen un salario en metálico o un salario en especie, sino lo que existe es un salario integrado, por una parte en efectivo y por otra en especie.

2.10 Salario justo

Hablar de un salario justo, es adentrarnos a cuestiones sociales y de justicia social porque, como sabemos, la única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo

desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre. “La teoría social del salario en función de su justificación con invocación de Marx, fue expresa en el congreso Constituyente por el diputado Macías, en la sesión de 28 de diciembre de 1916.”⁵⁸

La diferencia que se da entre el valor de la producción y el salario, viene a constituir la plusvalía.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado salario diferido que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales o contractuales.

Conforme al artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo el salario no debe pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o profesional. Cuando menos debe ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo, la Ley sólo habla de salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. T. II. cit. p. 188.

A manera de resumen, podemos decir que salario justo debe ser considerado como una nota esencial de la distribución, como lo dice el artículo 3° de la Ley en el sentido de que el trabajo debe desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Generalmente, el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador está en condiciones de llevar una vida decorosa él y su familia y apenas si cubre las necesidades de los trabajadores.

2.11 Salario remunerador

Dentro de las primeras características del salario está la que debe ser remunerador. Proporcional a la calidad y cantidad del trabajo (artículo 5°, VI y 85).

Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima, si así lo convienen trabajador y patrón, el salario remunerador puede ser el que proporcionalmente corresponda a esa jornada, con base en el salario mínimo.

El salario es una condición de trabajo fundamental. Conforme al artículo 56 de las condiciones generales de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios. Por esto, el

trabajador, puede acudir ante las Juntas a demandar la modificación del salario.

Otras características del salario son las siguientes:

- Que debe ser equivalente al mínimo, cuando menos.
- Que debe ser suficiente.
- Que debe ser determinado o determinable.
- Que debe cubrirse periódicamente.
- Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

De lo anterior, se infiere que cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador aunque este derecho o acción que tiene dicho trabajador es difícil de cumplir.

2.12 Salario mínimo general

Los salarios mínimos se clasifican en generales y profesionales. “Los salarios mínimos generales corresponden a aquellos trabajos que no requiere una formación y conocimiento especiales, y se determinan según las áreas geográficas en las que se divide el territorio nacional.”⁵⁹ En la actualidad existen tres áreas geográficas salariales y, en consecuencia, igual número de salarios mínimos generales.

⁵⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 112.

El desarrollo del país no se da en la forma armónica y equilibrada que sería deseable, lo que justifica la existencia de áreas geográficas salariales; en el futuro deberá implantarse un solo salario mínimo general, como consecuencia de que arribemos a un desarrollo nacional de conjunto, toda vez que de acuerdo con la dinámica social de nuestros días, donde la globalización va cobrando terreno de manera constante y que los grandes consorcios económicos mundiales, absorben a los locales pequeños de los países que se han sumado a los tratados comerciales, como es el caso de México, donde, a guisa de ejemplo, han sido absorbidos los bancos nacionales y hoy preponderan los internacionales (HSBC, BILBAO, BBVA, ETC.), es por ello que de acuerdo a tales fenómenos económicos, y que han dado lugar a que las comunicaciones y demás, ya no están tan apartadas las áreas geográficas como arcaicamente lo consideraba el legislativo.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, (habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte) social y cultural (concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros culturales) y para proveer la educación obligatoria de los hijos (artículo 123 fracción VI, de la Constitución, 90 y 562 fracción II inciso a) de la Ley Federal del Trabajo).

Esta disposición tiene un loable sentido social, pero es de muy difícil realización en situaciones económicas de apremio. El estado procura mantener el poder adquisitivo de los trabajadores por medio de diversos organismos y medidas de carácter social como el Instituto del

Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT), el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT), el otorgamiento de despensas populares a bajo costo, la organización de actividades sociales, deportivas y culturales, etc.

2.13 Salario mínimo profesional

Los salarios mínimos profesionales corresponden a trabajadores que desempeñan labores que requieren capacitación y destreza en una determinada rama de actividad, profesión, oficio o trabajo especial. “De acuerdo con la última resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, publicada en el Diario Oficial del 15 de noviembre del 2000, existen 86 categorías de salarios mínimos profesionales, en cada una de las cuales se establecen tres tipos de salario, que corresponden a las áreas geográficas existentes.”⁶⁰

El salario mínimo profesional plantea, como presupuesto de su eficiencia, la necesidad de que se denomine con toda precisión el servicio de que se trate. Suele modificarse la nomenclatura de los puestos con la intención de evitar el pago del salario mínimo profesional.

Por mandato constitucional (artículo 123, apartado “A”, fracción VII) el salario mínimo queda exceptuado del embargo, compensación o descuento. A su vez, el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo establece las excepciones a esta regla, al permitir que se efectúen descuentos al salario mínimo cuando se trate de pensiones alimenticias; pago de renta de habitación proporcionada por el patrón (el descuento no

⁶⁰ Ibidem. p. 113.

podrá exceder del 10%); pago de abonos para cubrir préstamos del INFONAVIT (el descuento no podrá exceder del 20%); pago de abonos para cubrir créditos del FONACOT (el descuento no podrá exceder del 10%).

En concordancia con lo anterior, el salario mínimo general está exento del pago de impuesto sobre la renta; pero no gozan del mismo beneficio los trabajadores de salario mínimo profesional, quienes deben pagar impuestos por la parte de su ingreso que exceda del salario mínimo general.

Los salarios son fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, organismo de integración tripartita, con el auxilio de Comisiones Especiales de carácter consultivo, con base en el procedimiento establecido en los artículos 570 y 574 de la Ley Federal del Trabajo.

El pago inferior al salario mínimo constituye una causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, ya que se equipara a una reducción salarial en los términos del artículo 51, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en el Código de Sanciones, impone a los presidentes de las juntas y a los inspectores del trabajo la obligación de denunciar ante el Ministerio Público al patrón que pague cantidades inferiores al salario mínimo general, y establece pena de prisión y multa al patrón que deje de pagar el salario mínimo general o entregue comprobantes que amparen sumas de dinero superiores a las efectivamente entregadas (artículos 1003 y 1004).

CAPÍTULO III

INEFICACIA DEL SALARIO MÍNIMO.

Hablar en la actualidad del salario mínimo, es aceptar que éste, como su nombre lo indica es mínimo hasta para sobrevivir y que, con éste, muchas de las veces no alcanza a vivir ni una sola persona adecuadamente, mucho menos una familia, es por ello, que en el presente capítulo hablaremos de lo inoperante del salario y la falta de poder adquisitivo que éste tiene.

A continuación, se hablará de manera detallada de la inoperancia del salario mínimo en la actualidad.

3.1 Función del salario mínimo

El salario es el objeto directo por el que trabajan los seres humanos. Con él, busca el trabajador satisfacer sus necesidades fundamentales. La persona entrega en la ejecución del trabajo su esfuerzo, su capacidad, su imaginación, pero necesita cubrir con el salario todo lo que necesitaba.

El salario es la medida de bienestar que viven los pobladores de un país. Mediante el salario, una nación derrama su riqueza entre quienes han participado en crearla con su trabajo. Por esto, el salario más que cualquier otra cosa, es un instrumento de justicia social.

“Cuando un pueblo recibe por su trabajo salarios disminuidos, es que el país sufre empobrecimiento. Esto también suele suceder cuando se distribuye injustamente la riqueza; cuando unos pocos reciben los mayores caudales del tesoro nacional en detrimento de las mayorías.”⁶¹

El pueblo mexicano, en el esfuerzo de alcanzar la justicia social, impuso en la Constitución y en las leyes la institución del salario mínimo, que no ha logrado cristalizarse en nuestra realidad cotidiana.

La fracción VI, apartado “A”, del artículo 123 Constitucional determina que 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” (primaria y secundaria).

El salario mínimo, en el Distrito Federal, no alcanza ni para que coma decorosamente el trabajador, menos para la alimentación de su familia.

Suele decirse que nadie trabaja por menos de 3, 4 ó 5 salarios mínimos. Sí existen quienes lo hacen así, pero hay una inmensa mayoría que trabaja por \$44.25 al día, o por menos de esa cantidad. Ahora bien, ¿cuál será la realidad en los estados de la República?, la anterior interrogante es fácil de contestar, toda vez que la situación precaria por la que atraviesa la clase campesina es notoria, ya que en los últimos años, el decremento de la economía se refleja sin lugar a dudas en las

⁶¹ DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Tercera edición, Porrúa, México, 2001. p. 154.

manifestaciones que hace el sector agrario, mismo que se encuentra abandonado en su interés por parte del Ejecutivo Federal y que las cifras que arrojan el gravísimo problema por el que atraviesa dicho sector, se refleja en los campesinos, quienes con tal de obtener un ingreso y poder llevar un sustento a sus familias aceptan laborar en las condiciones que sean, percibiendo salarios por debajo de los que marca la Ley, o deciden pasar a ser emigrantes con el deseo de alcanzar el sueño americano.

A veces, por la angustia y la depresión, o bien, por mala fe, hay quienes se pronuncian por la desaparición del salario mínimo. No es una idea de desesperanza. Es necesario encauzar el trabajo y los salarios dentro de las normas constitucionales; su espíritu y su proyección deben cobrar vigencia. Grave error sería borrar este beneficio mínimo para el trabajador. Hay que reemprender la lucha para que el salario mínimo sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. Este fue el sueño de Constituyente de Querétaro, es el programa de la nación y es el reclamo de todos los que viven de su trabajo.

Fortalecer el sustento del salario mínimo, entre otros principios e instituciones: "a) El salario remunerador que se fija tomando en consideración la cantidad y la calidad del trabajo (artículo 85); b) A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también, iguales, debe corresponder salario igual (artículo 86), y c) las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para

trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.”⁶²

Alguien podría decir que hablar de estas cosas es estar dentro de la utopía. No es así. Son derechos que tienen una razón histórica y social, de estar en la ley y por tanto han de ser dichos, en todas las formas, una y muchas veces, hasta que sean realidad.

Irresponsablemente se ha minado, bombardeado y desmoronado la institución del salario mínimo. El salario mínimo es un estatuto básico en las relaciones laborales, que debe tener vigencia en todos los centros de trabajo y para todos los trabajadores. Es verdadera urgencia de México mirar en la paz el rostro de la justicia social.

La función del salario mínimo en la actualidad, no cubre las necesidades del trabajador mucho menos la de su familia, y si, es esclavizante para que el trabajador, no deje su trabajo aunque sea para poder obtener ese mismo salario.

Consideramos desde nuestro particular punto de vista que el trabajador, únicamente ocupa el salario mínimo o le sirve para subsistir insuficientemente y dar un precario mantenimiento a su persona, es por ello que, consideramos que el gobierno mexicano, debe tomar en cuenta, para fijar los salarios que los mismos sean suficientes para que el trabajador viva con decoro, bajo el nuevo procedimiento.

⁶² DÁVALOS MORALES, José. *Tópicos Laborales*. Op. cit. p. 155.

En nuestro país el salario mínimo ha jugado un papel importante para el gobierno ya que éste es utilizado como garante de empleo y mano de obra barata sin atender de manera real a las necesidades del trabajador y únicamente dicho salario le ha reportado utilidades al patrón.

3.2 Deterioro del salario

De manera general, podemos decir que el Constituyente de 1917 estableció en la fracción IX, apartado "A", del artículo 123 el mecanismo para determinar los salarios mínimos al señalar:

"IX. La fijación del tipo del salario mínimo y de la que la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que establecerá en cada Estado.

La Ley de 1931, por su parte, reguló las Comisiones Especiales del salario mínimo y el procedimiento para fijarlo en los artículos 414 a 428.

El sistema establecido para la fijación de los salarios mínimos tuvo poca eficacia en la práctica, por lo que fue modificado, a nivel Constitucional y legal, en el año de 1962.

"Como resultado de la reforma citada se introdujo el término zona económica y se suprimieron las condiciones municipales,

asimismo, se establecen los salarios mínimos profesionales y para los trabajadores del campo. Los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales integradas de manera tripartita, por representantes de gobierno, de los trabajadores y de los patrones, y sometidos a la aprobación de una Comisión Nacional integrada de la misma forma.”⁶³

En la Ley de 1970 no se introducen modificaciones de fondo, respetándose las disposiciones de la reforma de 1962. Sólo se agrega que los miembros de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no deberán pertenecer al estado eclesiástico (artículo 555, III, 556, II y 560, III), y que la Dirección Técnica deberá conocer la situación económica nacional (artículo 562, II).

“El 30 de septiembre de 1974 se publicó en el Diario Oficial una reforma consistente en que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional habría de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurrida en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida (artículo 561, V); atender consultas acerca de esas fluctuaciones (artículo 561, VI); y fijar los salarios anualmente (artículo 570).”⁶⁴

Con fecha 31 de diciembre de 1982 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación un decreto en el que se adiciona con un segundo párrafo el artículo 570, quedando como sigue:

“La Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo y previsión Social podrá solicitar la revisión de los salarios

⁶³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Séptima edición, Porrúa, México, 1992. p. 175.

⁶⁴ *Ibidem*. P. 176.

mínimos, durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen.”

“En el Diario Oficial de la Federación de 23 de diciembre de 1986, se publicó un decreto por el que se reforma la fracción VI del artículo 123 Constitucional, a través del cual se sustituye el concepto de zona económica, como ámbito de aplicación de los salarios mínimos, por una clasificación más simple y flexible clasificación más simple y flexible en la que dichos salarios se establecen por niveles aplicables a las áreas geográficas que se determinen; asimismo, se suprime el salario mínimo del campo, para formalizar el resultado de un largo proceso de nivelación del salario mínimo del campo con el salario mínimo general, igualación que culminó para todos los Municipios del país en 1982; finalmente, se simplificó el sistema de fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica económica actual, mediante la eliminación de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, quedando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos facultada para fijarlos, para lo cual se puede auxiliar de Comisiones Especiales de carácter consultivo.”⁶⁵

La fracción VI, apartado “A”, del artículo 123 Constitucional, como resultado de la reforma anterior, quedó como sigue:

VI. “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen: los segundos se aplicarán en ramas

⁶⁵ Facultad de Derecho. México su realidad laboral a finales del siglo XX, Análisis Laboral. Segunda edición, UNAM, México, 1998. p. 117.

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

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

El 21 de enero de 1988 se publicó en el Diario Oficial el decreto por el cual fue modificada la Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos, con la finalidad de ajustarla a los términos de la reforma constitucional transcrita.

En el decreto mencionado también se establece la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patrones puedan solicitar, la revisión de los salarios mínimos en cualquier momento del curso de su vigencia (artículo 570); y se aumentan las penas pecuniarias y privativas de libertad a los patrones que entreguen comprobantes de pago amparando sumas de dinero superiores a las que realmente entregaron (artículo 1004).

Lo hasta aquí expuesto, podemos afirmar que en si, es lo que a grandes rasgos y de manera efectiva debiera ser el salario mínimo, a que éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden materia, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El artículo 90 es complementado en el inciso a), fracción II, del artículo 562 que señala que para que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos pueda practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos, esa Dirección deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios que permitan determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, entre otras, las de orden material, como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, como la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

La disposición contenida en el artículo 90 de la Ley, si bien tiene un loable sentido social, es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades apuntadas. Por este motivo, el Estado ha adoptado medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores los satisfactores de las necesidades mencionadas; dentro de estas medidas está la creación de diversos organismos y mecanismos de carácter social como:

- I. El Instituto del Fondo de la Vivienda de los trabajadores (INFONAVIT).
- II. El Fondo Nacional de Crédito a los Trabajadores (FONACOT).
- III. Diversas actividades sociales, deportivas y culturales.

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

También se habla con insistencia del establecimiento de la escala móvil de salarios. La inestabilidad económica de los pueblos trae sus consecuencias. Una de ellas, muy natural, puede ser precisamente aquélla.

Lo hasta aquí anotado precisa, que en la actualidad el deterioro del salario mínimo es inminente y lejos de mejorar va decreciendo resultando cada vez más insuficiente en perjuicio del poder adquisitivo del trabajador.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe tomar en cuenta la necesidad real de los trabajadores y controlar los precios por parte de las autoridades correspondientes para que así se detenga el deterioro de los salarios mínimos y el trabajador pueda obtener más por su salario.

3.3 Falta de poder adquisitivo del salario mínimo

El desafío en esta materia es enorme y requiere del concurso coordinado de la política económica y de la social. El fortalecimiento de la creación de empleos y el aumento de los salarios reales se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances en la productividad, y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

“Pocos países han podido hacer compatible el crecimiento sostenido de la actividad económica con la persistencia de tasas elevadas de inflación, y los pocos que lo han hecho casi nunca han sido capaces de repartir equitativamente los beneficios del progreso material entre los diversos grupos sociales. Crecimiento no es sinónimo de desarrollo social. Con inflación elevada el crecimiento se dificulta y, en su caso, el aumento de la producción así logrado no beneficia, por lo general, a los grupos sociales más amplios y desprotegidos.”⁶⁶ De esta manera, el objetivo de la estrategia económica de alcanzar la estabilidad, tiene también una profunda justificación social, al igual que el objetivo de crecimiento.

Para proveer de empleos suficientes y bien remunerados a una población económicamente activa que aumenta a un ritmo anual superior al tres por ciento, es preciso recuperar, así sea gradualmente, el dinamismo de la actividad económica. La falta de crecimiento no puede ser ni será el futuro de la economía mexicana. Para satisfacer la demanda de empleos de las generaciones que se incorporan a la fuerza de trabajo, e ir

⁶⁶ CLIMENT BELTÁN, Juan. Op. cit. p. 86.

corrigiendo rezagos, la economía mexicana deberá alcanzar tasas de crecimiento de alrededor de seis por ciento anual, tal como se propone en la estrategia para la recuperación económica con estabilidad de precios.

Sin embargo, es necesario reconocer y vencer los obstáculos que la realidad impone. Una actitud voluntariosa que pretendería ignorar las restricciones sólo lograría, en el mejor de los casos, una recuperación superficial y de corta duración, para luego caer en una situación peor que la que se pretende corregir. Es preferible aceptar de antemano que la creación de empleos y el fortalecimiento de los salarios reales deberán ser graduales, como gradual será el logro de crecimiento económico, a medida que se avance en la corrección de los obstáculos y desequilibrios que se le contraponen. La veracidad y el diálogo abierto y franco son requisitos indispensables de todo acuerdo social que pretenda encauzar las energías del país hacia la superación de sus problemas.

En este contexto, es de especial importancia alentar y apoyar a las organizaciones representativas de los trabajadores para fortalecer su participación en el proceso de cambio económico. En los resultados de la concertación entre sectores productivos, ha quedado amplia constancia de la solidaridad, responsabilidad e iniciativa de los trabajadores. Su capacidad de diálogo y concertación resultará invaluable en el impulso a la capacitación y al cambio tecnológico, que requiere la transformación económica hacia niveles de productividad y salarios reales más elevados.

A partir del reconocimiento de que la solución de los problemas económicos no garantizan automáticamente el mayor avance posible en el mejoramiento social de los trabajadores, así como en

consideración de los plazos requeridos para la solución de dichos problemas, la estrategia de mejoramiento del nivel de vida busca impulsar el aumento de las remuneraciones y de su poder adquisitivo y proteger el bienestar social mediante acciones directas e indirectas de acuerdo con las siguientes líneas de política:

- “Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico, del aumento de la productividad, y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior;
- Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.
- Consolidar una política tributaria que propicie una mejor distribución del ingreso, alivie la carga relativa sobre los ingresos del trabajo, y contribuya de manera importante al financiamiento de las actividades del estado, las que tendrán como eje fundamental una marcada orientación social;
- Impulsar una política de subsidios más selectiva y transparente, que fortalezca el poder adquisitivo de los grupos más necesitados,
- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la satisfacción de los derechos de los trabajadores; y

- Apoyar una participación amplia y decidida del movimiento obrero y de los campesinos en la concertación de la política económica y social junto con los demás sectores productivos y con el gobierno.”⁶⁷

En síntesis podemos decir que el poder adquisitivo del salario mínimo está por los suelos, y esto se debe a que no existe un control de precios en donde si los salarios mínimos no suben, tampoco deberá subir los artículos de primera necesidad, porque de lo contrario el poder adquisitivo de los salarios mínimos decrece en detrimento de los obreros y en general de toda la clase laborante.

3.4 Desigualdad de salarios mínimos y precios

Para los mexicanos, la noción de bienestar social se ha encontrado históricamente vinculada a los valores fundamentales de justicia y libertad, y se refiere al reclamo expresado en los derechos sociales que consagra la Constitución por asegurar la satisfacción de las necesidades esenciales de todos. Por ello, la dimensión social se extiende a toda la estrategia del gobierno constituyente, básicamente, la justificación de la estrategia económica. El crecimiento y la estabilidad tendría poco significado para el desarrollo si no se reflejaban en el bienestar colectivo. Lo económico adquiere relevancia en cuanto ataca los obstáculos materiales que impiden un mayor avance en lo social. La creación de condiciones económicas propicias es, por su parte, requisito para que el incremento del bienestar sea amplio y perdurable. Por ello, la estrategia global se apoya en

⁶⁷ Facultad de Derecho. Op. cit. p. 101.

el aumento de la productividad para impulsar los avances en el mejoramiento social. Se trata de aprovechar cabalmente el potencial productivo de los mexicanos para la elevación de sus propias condiciones de vida, lo que a su vez contribuirá a su realización social y personal.

“Los objetivos de crecimiento y estabilidad son para el gobierno, simultáneos con el propósito fundamental de avanzar hacia una mayor equidad, mediante el incremento del empleo, el aumento del poder adquisitivo de los salarios, la erradicación de la pobreza extrema y, en general, la mejor distribución del ingreso y de las oportunidades. Estos tres objetivos, que pueden resumirse en un solo, el incremento sin inflación y con equidad, se complementan y apoyan mutuamente.”⁶⁸

La estabilidad económica, en cuanto a precios, variables financieras y tipo de cambio, es condición para el crecimiento sostenido con equidad. Sin dicha estabilidad, el país estaría sujeto a nocivos vaivenes en la actividad productiva. Los periodos de crecimiento se verían seguidos por otros de estancamiento, impuestos por las crisis recurrentes propias de la inestabilidad. Los grupos más desprotegidos de la sociedad se beneficiarían poco de los periodos de recuperación y, como por lo general sucede, tendría que soportar el mayor peso de los ajustes en épocas de crisis.

Asimismo, sin la recuperación del crecimiento sostenido, la consolidación de la estabilidad macroeconómica estaría en grave riesgo; los rezagos sociales, que la ausencia de crecimiento ahondaría, minarían las bases mismas del acuerdo social sobre las que descansa no sólo la operación

⁶⁸ SOBERANES BARDALES, Felipe. Los Salarios Mínimos. Segunda edición, Sista, México, 1999, p. 181.

de las instituciones económicas, sino la misma convivencia en armonía, la corresponsabilidad y la cohesión sociales.

El crecimiento por sí mismo no sólo sería inaceptable, sino que carecería de las condiciones políticas y sociales para su continuidad. El crecimiento es condición para cumplir las aspiraciones nacionales de bienestar y justicia. Sin el logro de estas metas, una mayor producción de satisfactores materiales no tendría razón de ser por no representar un avance social.

En atención a la complementariedad necesaria de lo económico y lo social, el gobierno señala una estrategia específicamente social que, con las bases materiales fortalecidas por la estrategia económica, promueve la ejecución de acciones encaminadas a aumentar de manera más inmediata y directa el bienestar nacional. Esta estrategia parte de que las medidas para estimular el crecimiento económico serían insuficientes para asegurar por sí mismas la adecuada satisfacción de las demandas de justicia y de mejores condiciones de vida de todos los mexicanos.

El aumento de nivel de vida de la población se apoyará en dos bases económicas fundamentales; por una parte, la creación de actividades y empleos bien remunerados, y por otra, el incremento de los salarios reales, sobre la base de una evolución económica que fortalezca la demanda de trabajo, el aumento de la productividad, el uso eficiente de las potencialidades del país, y el equilibrio de los factores de la producción. Sin embargo, estas bases son insuficientes para alcanzar los objetivos sociales de gobierno. "La consecución de éstos supone reafirmar y renovar el compromiso del estado Mexicano en la provisión de los servicios sociales

básicos para el pueblo. El esfuerzo debe comprender todos los aspectos: seguridad pública, vivienda, educación, salud, participación ciudadana e institucional, servicios públicos, abasto, alimentación, y los demás regiones que inciden en el bienestar general de la población.”⁶⁹

“Otra de las prioridades fundamentales de la política económica y social será el ataque frontal a la pobreza extrema. Si no se corrigieran los aspectos más lacerantes de la miseria, el aumento del nivel general de vida se reflejaría en mayores diferencias sociales. Aliviar los extremos de la pobreza es la labor social más urgente; una responsabilidad inaplazable.”⁷⁰

El mejoramiento productivo del nivel de vida se regirá por las siguientes cuatro líneas estratégicas:

- Creación abundante de empleos bien remunerados, y protección y aumento del poder adquisitivo de los salarios y del bienestar de los trabajadores;
- Atención a las demandas prioritarias del bienestar social;
- Protección del medio ambiente; y
- Erradicación de la pobreza extrema.

La mejoría en las condiciones de la vida de los mexicanos solamente será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales.

⁶⁹ Ibidem. P. 182.

⁷⁰ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar. *La Política Social y Laboral Mexicana*. Tercera edición, Trillas, México, 2000. p. 133.

Para alcanzar dicho crecimiento hay que vencer un doble reto. Primero promover las condiciones que alienten la máxima demanda posible de fuerza de trabajo para la operación eficiente del aparato productivo. Segundo, coadyuvar a la elevación sostenida de la productividad laboral. Afrontar exitosamente el primer reto supone revisar diversos aspectos de orden institucional que hoy provocan rigideces en el funcionamiento de los mercados laborales e impiden una mayor absorción de mano de obra y mejores oportunidades de ingreso para los trabajadores. El segundo reto reclama, sobre todo, un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, tendiente a elevar progresivamente la productividad del factor trabajo.

Si el objetivo fundamental de alcanzar un crecimiento económico elevado es generar el mayor número posible de empleos productivos para los mexicanos, deben entonces considerarse todos los factores que hoy en día inhiben innecesariamente el empleo de mano de obra en los procesos productivos, a favor de un uso más intensivo del capital. La tendencia contra el uso del factor trabajo es inaceptable porque somos un país con capital escaso y abundantes recursos humanos, y sobre todo porque existe una urgente necesidad social de contar con empleos. Por tanto, el gobierno propone iniciar, con toda apertura, un análisis profundo de los factores que afectan la absorción productiva de la mano de obra.

Un primer aspecto que debe considerarse son los costos que, sin formar parte de las remuneraciones de los trabajadores, significan una erogación cuyo cálculo se vincula a la nómina y que se constituye en una suerte de impuesto al empleo. "En nuestro país, los costos no salariales relacionados con la contratación de trabajadores alcanzan una proporción de

más de 30 por ciento del costo directo de los salarios. La mayor parte del costo no salarial se vincula a las aportaciones para seguridad social. Sin embargo, en su generalidad los trabajadores no perciben una relación directa entre esas aportaciones y los beneficios de la seguridad social.”⁷¹ Con frecuencia las consideran como un impuesto y no como parte de las remuneraciones por un servicio laboral desempeñado. Las aportaciones para vivienda y para el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte, son casos claros de esa circunstancia. Otro caso, que resulta extremo por su repercusión contra el trabajo, lo constituye los impuestos sobre la nómina.

Se promoverá que del seno de foros tripartitas surjan propuestas de nuevas fórmulas, que sin mella de los beneficios de la seguridad social, sino más bien con miras a fortalecerlos, permitan su cabal financiamiento al tiempo que eliminen la actitud en contra del empleo que suponen los esquemas vigentes.

También es fundamental identificar qué otros aspectos del marco institucional de los mercados laborales deben transformarse para favorecer la creación de empleos. Esto implica la elaboración de un diagnóstico profundo, de carácter tripartita y alcance nacional, de los mercados ocupacionales y de las instituciones que los regulan. Se propone analizar el conjunto de circunstancias que determinan los términos de las relaciones laborales, tales como la movilidad de la fuerza de trabajo, las modalidades de su remuneración, las condiciones de seguridad y riesgo laboral, la manera en que se establecen o finiquitan las relaciones de trabajo y los instrumentos para solucionar los conflictos. “El gobierno respaldará

⁷¹ Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006. Segunda edición, Gobierno de México, México, 2002. p. 131.

aquéllas propuestas consensuales que, con el fin de generar oportunidades de empleo y mejores remuneraciones para la población trabajadora, promuevan el funcionamiento adecuado de los mercados ocupacionales, coadyuven el equilibrio entre los factores de la producción, introduzcan certidumbre en la relación laboral para los trabajadores y los empresarios, y modernicen al sistema de justicia laboral.”⁷²

De lo anterior se infiere que, así como es importante crear empleos, también es, importante que haya un equilibrio entre los salarios mínimos y la elevación de precios, es decir, deben ser proporcionales los salarios a los productos debiendo ser mejores obviamente los salarios o en su defecto aumentar los mismos en forma proporcional, porque la realidad es que los productos suben más que los salarios.

Para que el salario sea remunerador y suficiente éste debe proporcionar lo indispensable no sólo al trabajador sino también a su familia y no servir sólo para mantener con vida sino también para que pueda divertirse y ahorrar algo.

3.5 Aumento de precios

El principal dato que sirve de base para la fijación del precio, desde el punto de vista de la oferta, es el costo, para quienes consideran que es el único dato, no se requiere saber si existe deseabilidad, elasticidad o escasez.

⁷² *Ibidem.* P. 132.

Nos haremos esta pregunta: ¿qué aparece primero, el dato sobre el costo de producción o el precio en el mercado?. En realidad, influye de manera indistinta uno en el otro, lo cual se destaca con los siguientes ejemplos:

Quien piensa en establecer una empresa con la finalidad de producir aparatos de televisión, debe tener presente el precio que observan en el mercado los aparatos de similar clase y acabado de los que piensa producir. Con ello, tendrá que actuar con lógica económica y deducir que, si los competidores han fijado el precio en tres mil pesos, deberá obtener la unidad a un menor costo de producción para estar en posibilidad de competir ventajosamente y percibir, al mismo tiempo, un margen de utilidad. En este primer ejemplo, el precio del mercado influye en el costo de producción.

Si el costo de una silla indica que la unidad se obtiene en cuarenta pesos, el precio en el mercado será resultado de tal costo de producción más una utilidad adicional que señale el propio productor y podrá venderse al consumidor en sesenta pesos. Ahora bien, si el costo de producción asciende a cincuenta pesos, el original precio del mercado tendrá forzosamente que variar y ascender de sesenta a setenta pesos. Aquí, el costo de producción regula e influye al precio del mercado.

“Las operaciones denominadas oferta y demanda se encuentran, tal como hemos notado, estrechamente vinculadas al concepto de precio, lo que justifica que se les defina en los siguientes términos: la demanda de cualquier cosa, dado el precio, es la cantidad que se compra a

ese precio, por unidad de tiempo.”⁷³ Como podemos observar, se incluyen en esta definición los conceptos de precio y de unidad de tiempo, ya que la demanda carece de significado si no se estipula o da a entender un precio y, por ser necesario lo relaciona a un determinado periodo de tiempo. Por cierto que “cabe indicar que demanda no es lo mismo que deseo o necesidad. Indudablemente hay mucha gente que no puede comprar un automóvil y sin embargo, desearía poseer uno; también hay muchos niños que necesitan tomar más leche de la que toman.”⁷⁴ En cuanto a la oferta, significa la mercancía o servicio que se pone a la venta a un precio determinado por unidad de tiempo y es la operación lógica que complementa la idea de demanda.

La oferta y la demanda presentan cuatro modalidades, ya que a menudo los costos de diferentes artículos están relacionados porque algunas cosas se producen simultáneamente (oferta conjunta), otras sirven propósitos similares (oferta compuesta), otros sólo útiles juntos (demanda compuesta) y la mayoría de ellos pueden utilizarse para varios fines diferentes (demanda compuesta). De tales modalidades procuraremos dar ejemplos que permitan distinguirlas en forma definida:

a) “Oferta conjunta. Surge en productos de aparición simultánea en el mercado, que provoca que su escasez o abundancia sea también coincidente. Si sube el precio del trigo por su escasez, subirá de la paja, por la misma razón; si baja el precio de la carne de res por abundancia temporal, bajará también el precio de las pieles de carne

⁷³ SAMUELSON, Paul *Economía*, Cuarta edición, Mc. Graw-Hill, México, 2000, p. 73.

⁷⁴ *Ibidem*, p. 75.

y escasez de piel o abundancia de paja y escasez de trigo.”⁷⁵

Como excepción se puede recordar que, en caso de desastre que afecte las siembras o una temporada de cosechas, se dará el fenómeno de abundancia de paja y escasez de trigo; o abundancia de borra de algodón y escasez de algodón limpio.

b) “Oferta compuesta. Cuando se ofrecen varios productos sucedáneos, como en el caso de un comerciante que vende café, bebidas aromáticas, notamos que si sube el precio de uno de ellos, su demanda bajará a la vez y se aumentará la demanda de los otros dos. En poco tiempo el precio del primero disminuirá seguramente, mientras que el de los segundos aumentará al incrementarse la demanda. El resultado es que, a la larga, el precio aumentado en uno de los tres sucedáneos, ha afectado el precio de los otros dos.”⁷⁶

c) Demanda conjunta. Se forma en productos que son requeridos por grupos y no aisladamente, como sucede en el caso de un incremento en la construcción, que elevará la demanda de un conjunto de satisfactores: ladrillo, cemento, madera, cal, pintura, varilla, herrajes, etc. Aquí la demanda y el precio dependen de los demás. Lo mismo acontece con la demanda que se produce en un aumento de vehículos en circulación, ya

⁷⁵ DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. *Teoría Económica*. Octava edición, Porrúa, México, 2001. p. 186.

⁷⁶ *Ibidem*, P. 187.

que se buscará al mismo tiempo más neumáticos, combustibles, refacciones, lubricantes, servicios mecánicos, etc.

d) Demanda compuesta. Se presenta en productos como el acero, que se demanda para dedicarlo a diversos usos industriales, desde navajas de afeitar hasta pesadas planchas para la industria de la construcción, El precio no debe cambiar por el hecho de su diversa utilización; en todo caso variará en cuanto a la cantidad de producto que se demande, ya que por grandes cantidades la empresa oferente podrá señalar un precio más atractivo, o también, por supuesto, de acuerdo con su escasez o abundancia.

Junto a la breve explicación de las modalidades de la oferta y la demanda, es conveniente repasar los mecanismos que se operan en ocasiones con relación a los precios. Es un hecho que cuando aumenta la demanda de productos, el precio tiende a subir; pero si al haber más demanda anima al productor a elaborar mayor número de unidades; habrá, por tanto, más oferta y el precio bajará. Ante esta situación, tendremos que reflexionar qué es lo que sucede en realidad: ¿el precio baja o el precio sube?. Si se analiza esta operación, se verá que estamos ante dos momentos sucesivos y distintos entre sí. La creciente demanda genera la elevación del precio: en tal circunstancia los productores convienen en producir mayor número de unidades y es entonces cuando la creciente oferta genera la baja del precio. Ese constante subir y bajar de precios, así como las variaciones sufridas encuentra su expresión técnica en la llamada curva de estabilización de la oferta y la demanda.

A cada momento, la actividad humana creadora, representada por industriales, científicos y profesionales en general, trata de introducir nuevos sistemas al proceso económico y en especial a la producción, para evitar que el costo sea elevado y, lograr con ello, que los resultados representen mayor grado de beneficio a todos los factores que en ella intervienen.

Se han logrado incorporar inventos de una amplia proyección, así como otros que sólo pueden ser utilizados en un tipo específico de empresas. Uno de los inventos de características más generales ha sido el de la energía eléctrica, que ha servido para poner en movimiento infinidad de industrias y que se ha convertido en bien de consumo de carácter insustituible. En cambio, el obtener un cierto colorante por determinados procedimientos es algo que sólo tendrá un campo de utilización muy reducido.

Los sistemas vienen a dar nuevo incremento a la producción; ayudan a acrecentarla y, a la vez, evitan que el alto costo se refleje en los precios del mercado.

“En nuestro país, merece especial atención lo relativo a la implantación de sistemas adecuados en todas las manifestaciones de la actividad económica. En lo que toca a los cultivos, no se ha logrado conservar un índice de producción anual debido a que las tierras se cultivan sin un sistema apropiado, provocando que no exista producción adicional cada año, ni siquiera que se produzca siempre en la misma proporción, lo que crea un grave desequilibrio entre las necesidades y el monto de

producción.”⁷⁷ Se debe pensar en lograr mayor producción agrícola por medio de sistemas adecuados y darle así nuevas proyecciones al esfuerzo intentado en el campo. Junto a la actividad agrícola hemos visto acelerar su ritmo al sector industrial, lo que requiere ya una serie de programas de planeación y desarrollo que sirvan de base para estudiar globalmente las posibilidades reales de un más firme desenvolvimiento económico. Para tal fin, se ha hablado de la utilidad de bosquejar varios programas alternativos; deberá buscarse un primer proyecto derivado de cifras macroeconómicas y luego se formulará otro que ya se habrá afinado macroeconómicamente. Los sistemas adecuados, la planeación y el esfuerzo decidido, son hechos que, debidamente aprovechados, influyen en forma definitiva en la fijación del precio.

Resumiendo lo anterior podemos decir que el aumento de precios debe controlarse, en razón del aumento al salario mínimo, es decir, debe haber proporcionalidad en este aspecto.

3.6 Inflación

Tal como sucede repetidamente en teoría económica, gran parte de los fenómenos son provocados por ciertos desequilibrios. Cabe recordar que cuando la producción y el consumo sufren desequilibrio, aparecen los fenómenos de escasez o sobreproducción. Ello acontece también, entre los datos moneda circulante y productos manufacturados; cuando entre ellos hay un desequilibrio, aparece los fenómenos críticos conocidos como inflación y deflación.

⁷⁷ Presidencia de la República. Op. cit. p. 116.

“La inflación es el fenómeno que se provoca por el hecho de pensar que una situación de crisis puede solventarse por la simple emisión de billetes, y al hacerse ésta en forma desmedida y aún exagerada, no corresponde a la cantidad de productos elaborados.”⁷⁸

Normalmente si cien sacos de maíz corresponden a cien billetes; al circular mil billetes y permanecen los cien sacos, la producción no varía la emisión, si sucede que las personas manejan billetes con exceso y al darse cuenta de ello el comerciante, eleva el precio de la mercancía.

Uno de los momentos más propicios para la formación de un estado inflacionario es al término de un contienda bélica. En efecto, para que un país pueda sostenerse durante una guerra, requiere equipo bélico, mantenimiento de combatientes, instalación de centros militares y para ello, debe solicitar de la clase productora cambio de su actividad habitual para dedicar su esfuerzo a la producción de armamento. Al final de la guerra, ese país se encontraría con una enorme deuda interior, deudas con el enemigo y sus aliados, combatientes y a los obreros que han quedado en las fábricas; y a efecto de no aumentar el reglón de la deuda extranjera, considera más cómodo solventar la situación a base de autorizar la emisión de billetes y pagar así sus acreedores.

“La imprevista aparición en el mercado, de una cantidad adicional de billetes y el correspondiente aumento en su circulación, provoca que un mayor número de personas deseen convertirse en productores; nacen nuevas empresas por todas partes para superar el reinante estado de escasez, las inversiones se multiplican, la tasa de interés

⁷⁸ ZAMORA, Francisco. *Tratado de Teoría Económica*. Séptima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2000. p. 78

se eleva, se multiplica también el espíritu de empresa y los obreros encarecen su trabajo, situación que aceptan los empresarios porque confían en que sus ingresos también sean mayores.”⁷⁹

El anterior mecanismo viene a colocar al producto, que iba a obtener a bajo costo, uno más alto y el precio al público se eleva también. Sin embargo, el público consumidor no rechaza este aumento, puesto que cuenta con una cantidad adicional de billetes al pago.

Llega el momento en que el órgano estatal, por determinados signos objetivos, se da cuenta de que debe suspender la emisión de billetes, o bien hacer que el exceso de ellos se reintegre a las arcas públicas; es entonces cuando comienza a gestarse un fenómeno general, con características propias y contrarias a la inflación, es decir, el mercado, al abarrotarse de productos, provoca una baja en los precios; a la vez, ya nadie compra mercancía en igual grado, los obreros están dispuestos a trabajar a menor sueldo, el espíritu de empresa desaparece inopinadamente y la mano de obra, los precios y el interés se desploma. En medio de esa situación de desequilibrio, el Estado se ve en la necesidad de proveer a la estabilización de la moneda, en ocasiones a base de una intempestiva devaluación. Este segundo momento es la deflación, que hoy está muy de moda, sobre todo, cuando el Banco de México, emite “el corto” que no es otra cosa que sacar billetes de circulación.

En resumen, en el primer momento, la emisión exagerada de billetes, con todas las consecuencias anotadas, provoca la

⁷⁹ Ibidem. p. 79

inflación; en el segundo momento, al suspender el estado la emisión y presentarse las circunstancias contrarias, aparece la deflación.

Hablábamos de ciertos signos objetivos que el estado descubre y que le indican que ha llegado al límite crítico de la emisión.

Tales signos son:

- 1) “Cuando el oro tiene prima o se paga con una prima, hecho que consiste en que al ofrecer una moneda de cierto valor nominal, el adquirente está dispuesto a pagar por ella una cantidad adicional.
- 2) Alza del cambio exterior, que trae aparejada una fuerte e inminente devaluación monetaria.
- 3) Fuga de la moneda metálica, la cual tiende a salir como una medida de protección a las circunstancias que acompañan el estado deflacionario.
- 4) Su inflación significa demasiado dinero en circulación, la manera simple de evitarla es cerrar la fábrica de dinero, esto es, procurar que el organismo gubernamental a quien se da facultad de emitir billetes, deje de hacerlo y establezca medidas adecuadas para retirar paulatina e insensiblemente el exceso de billetes en circulación.
- 5) El ofrecimiento exagerado de aumento de salarios, ya sea por presión de los sectores de

trabajo o por una ayuda espontánea del sector patronal o del estatal, provoca un aumento general en los precios.

- 6) Duplicación aparente en los precios; fenómeno que se presenta cuando una misma mercancía puede adquirirse más barata si el pago se efectúa en moneda metálica y más cara si el pago es en billetes de banco.⁸⁰

La inflación no es conveniente para ningún país, mucho menos para el nuestro, razón por la cual debe haber un respaldo para el papel moneda que se emite y no emitir monedas y billetes sin respaldo efectivo en reservas económicas.

3.7 Pactos gubernamentales inoperantes

En la actualidad los pactos existentes entre gobierno, trabajadores y empresarios no han dado los resultados deseados y esto, más que nada por los compromisos monetarios entre los empresarios y el gobierno que no permiten que el trabajador cobre un salario mínimo que verdaderamente abastezca sus necesidades mediatas e inmediatas.

La aparición de los pactos sociales, de los planes de ajustes y demás que han restringido la posibilidad de que los sindicatos puedan luchar por las mejoras salariales que requieren, ya que los topes que real o subrepticamente se han fijado y obligado, ha dado como resultado la

⁸⁰ DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. Op. cit. p. 181

pérdida de la confianza de los trabajadores en sus organizaciones y por consiguiente ha debilitado a las mismas.

Los salarios, contenidos en su incremento por las disposiciones antiinflacionarias, son realmente insuficientes para cubrir las necesidades básicas, y por consiguiente, restringen la posibilidad de consumir otros satisfactores; sin un mercado interno y con uno verdaderamente modesto en lo internacional, el país no puede progresar.

Como consecuencia, para poder pensar en una legislación que colabore al crecimiento de México, se requiere una forma que induzca a la ocupación de mayor cantidad de mano de obra y que vigile el pago de salarios remuneradores, muy por encima del actual salario mínimo.

Tal vez la reducción de las jornadas de trabajo permitan mayor ocupación, pero se incluye una reducción también en los límites o márgenes de utilidad de los capitalistas.

En México ya pasó la época de las vacas gordas que permitían utilidades succulentas capaces de hacer recuperar el capital invertido en cortos lapsos.

“Ahora los inversionistas deben pensar en crear empresas que produzcan utilidades razonables, ya que tienen derecho a ellas, pero pagando salarios justos, con jornadas normales y aún reducidas, para ocupar un mayor número de trabajadores. Sin duda esto creará un

mercado interno que retroalimentará el crecimiento de las empresas y por ende, mejores utilidades y también mejores salarios.”⁸¹

Con estas ideas, consideramos que la realidad en México nos obliga a pensar en algunas disposiciones que deben ser incluidas en la legislación, no solamente de trabajo, sino en las leyes aplicables a la industria y el comercio.

Nuestros capitalistas deben de dejar de pensar en grandes utilidades y así como siguen ejemplos de otros países para pensar en una libertad de voluntad para contratar, deben ver que en esas latitudes se pagan salarios mucho mayores y se tienen prestaciones muy superiores a los que nosotros tenemos en nuestras disposiciones legales.

Entonces la proporción será:

Respecto de los salarios mínimos, que en la realidad ya podemos afirmar que no se pagan, porque ya la generalidad de los trabajadores especialmente los organizados no los aceptan, sean de cuando menos tres veces los actuales.

Los trabajadores bien pagados trabajan mejor, rinden más y los productos son de mejor calidad.

La capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y tal vez, ¿por qué no? de los empleadores es una inversión que producen frutos inmediatos. En la Ley actual existe la obligación para los

⁸¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan. Op. cit. p. 123.

empleadores de proporcionar ese adiestramiento, pero debe también ser obligación de los trabajadores el recibirla. Todos saldrán beneficiados con ello.

La productividad depende de la capacidad de los trabajadores, pero también de la maquinaria y equipo de trabajo y de la calidad de la materia prima a utilizar. Este es el tipo de inversiones que deben realizarse y las leyes relativas deben señalar los tiempos de vida de la maquinaria y los edificios, obligatorios a sustitución oportuna. El beneficio no será solamente para los inversionistas y los trabajadores, sino para el país entero.

En el aspecto de las relaciones colectivas debe considerarse que la fuerza de las organizaciones de trabajadores no es un estorbo, sino un apoyo tanto para las empresas que obtienen en sus relaciones de trabajo estabilidad y seguridad, sino para el país entero, ya que la paz industrial es un requisito esencial para el crecimiento económico.

“En los últimos años hemos visto que los conflictos de huelga se solucionan en gran mayoría. Son en realidad pocos, en promedio, los que llegan a la suspensión de labores, pero la forma en que la Ley trata estos posibles conflictos crea dudas, sobre todo en los inversionistas extranjeros. Es por eso que debe suprimirse la llamada huelga por solidaridad.”⁸²

Esto en beneficio de la estabilidad en las relaciones obrero-patronales, que redundará en tranquilidad para el país, y desde luego

⁸² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 119.

resulta de la mayor importancia y propiedad que la Ley facilite la creación de empleo.

El mercado de trabajo debe ser la clave del desarrollo de México. Una política de empleo es muy necesaria.

Debemos tener en cuenta, que en la actualidad cada año llegan a la edad productiva un número aproximado de novecientos mil jóvenes, que crean alrededor de quinientas mil plazas de trabajo anuales, lo que implica que casi el cincuenta por ciento de los jóvenes que arriban a la edad laboral van a ingresar al ejercicio de los desempleados.

En verdad poco se ha hecho por esa política de empleo; se requieren ideas nuevas, imaginación creativa, para impulsar la creación de empleo en México.

Tal vez esas nuevas ideas pudieran incluirse en la legislación laboral y eso sería una adecuada reforma legal.

En conclusión debemos decir que:

- Nuestra actual Ley Federal del Trabajo no requiere modificación en lo referido a los derechos y libertades de los trabajadores.
- Resultaría conveniente incluir algunas disposiciones para hacer obligatoria la capacitación y el adiestramiento.

- Debe fomentarse la contratación colectiva, inclusive otorgando algunas facilidades fiscales a las empresas que lleguen a tenerla.
- Es necesario crear una política de empleo para solucionar el grave problema existente en esa materia.

3.8 Aumento de salarios desproporcionados

Las subidas lentas de los precios son una cosa; pero cuando cada aumento de los precios se convierten en una señal para que aumenten los salarios y los costos, lo que a su vez hace que suban aún más los precios, puede que nos encontremos en medio de una dañina hiperinflación galopante. No se puede decir nada bueno de las rápidas subidas de precios, como la que tuvo lugar en Alemania en 1920-1923, y más recientemente en China y en Hungría.

En esos casos, se desorganizan la producción e incluso el orden social. La riqueza total de grandes grupos de la población desaparece al perder el dinero todo su valor. Los deudores persiguen implacablemente a sus acreedores para que les paguen sus deudas en dinero sin valor. Los especuladores se aprovechan. La gente se apresura a gastar su sueldo antes de que los precios suban de nuevo pero con eso lo único que se logra, es que los precios suban aún más de prisa. Como dijo un sudista durante la inflación de la confederación:

“Antes solíamos ir a las tiendas con el dinero en el bolsillo y volvíamos con la comida en una cesta. Ahora vamos con el dinero

en una cesta y volvemos con la comida en el bolsillo. ¡Todo escasea, menos el dinero! Los precios son caóticos y la producción está desorganizada. Una comida que solía costar lo mismo que una entrada para la ópera, ahora cuesta veinte veces más. Los negocios se estacan a veces porque nadie sabe cuánto cobrar. (Ya nos estabilizaremos después de la guerra, dicen algunos). Como consecuencia, todo el mundo tiende a acaparar (cosas) y a tratar de librarse de papel-moneda (malo) que desplaza de la circulación al dinero metálico (bueno) y el resultado es una vuelta parcial a los inconvenientes del trueque.”⁸³

Aparte de las hiperinflaciones de tipo alemán de 1920-1923, si vemos en países como Argentina, Brasil y Chile un estado de inflación crónica, a una tasa de, digamos 20 por ciento anual, una década tras otra. La gente aprende a vivir en ese carrusel.

Acapara bienes, compra casa, nunca jamás presta dinero a los tipos de intereses normales, etc. Algunas veces, como en Brasil, la economía consigue mostrar incluso un crecimiento real, pero, muchas veces, como en el caso de Argentina y Chile, el crecimiento se ve perjudicado.

Afortunadamente hay pocos casos de hiperinflación de tipo alemán, salvo en las guerras o en las secuelas de las guerras o revoluciones. Lo que más se teme hoy en una economía mixta, como la de Estados Unidos, es el deslizamiento ascendente y continuo de los precios.

⁸³ SAMUELSON, Paúl. Op. cit. p. 193.

Pocos expertos económicos consideran inevitable esa evolución, pero, aún así, cuando el ascenso de los precios es demasiado rápido y persistente hay razones para preocuparse, como veremos enseguida.

Idealmente, todos deseamos una economía de empleo progresiva, en la que los excesos del ciclo económico pasa de la expansión a la crisis y a la depresión. En lo que se refiere a las tendencias a largo plazo de los precios, hay tres programas posibles que apoyan distintos economistas como el compromiso moderno más sensato:

1. Los precios deben ser estables, en promedio. A medida que aumenta la producción con el paso del tiempo, debido al aumento de la población, a la formación de capital y al progreso tecnológico, también aumenta el gasto monetario total. Los salarios monetarios y los reales también se elevan, como consecuencia del aumento de la productividad a lo largo del tiempo.
2. Los precios deben subir lentamente. A medida que aumenta el producto de pleno empleo con la productividad y el crecimiento, el gasto total aumenta más de prisa que los precios. Los salarios monetarios también aumentan de forma continuada, pero el aumento de los salarios reales no es tan grande debido a la tendencia ascendente del costo de la vida.
3. "Los precios deben bajar de forma continua. El total de salarios monetarios y el de las rentas derivadas de

la propiedad se mantienen casi constantes, pero el aumento de la producción, originado por la mejora de la productividad tecnológica, se traslada a todos los consumidores en forma de precios más bajos. Los salarios reales, suben aún cuando puede que los salarios monetarios se mantengan constantes. Esa bajada constante y previsible de los precios no tiene por qué deprimir indebidamente la actividad económica con tal de que se deba a una reducción previa de los costos.”⁸⁴

Las tres soluciones son tolerables si el desempleo se mantiene en una cifra moderada. Y en un sistema ideal exento de fricciones no importa mucho qué patrón se siguiera, siempre que la tendencia de los precios fuera realmente previsible y se realizaran todos los ajustes necesarios. Sin embargo, la historia y los análisis económicos nos indican que no vivimos en un mundo ideal libre de fricciones. En la economía mixta moderna, el caso menos probable de mantenimiento de un elevado empleo, es la tercera posibilidad consistente en la reducción de los precios.

⁸⁴ SAMUELSON, Paúl. Op. cit. p. 269

CAPÍTULO IV

EL SALARIO EN LOS PAÍSES QUE INTEGRAN EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE NORTEAMÉRICA.

El salario, al cual tiene derecho el trabajador debe ser en todo el mundo o al menos en nuestro continente, verdaderamente remunerador suficiente y bastante, dependiendo del país de que se trate es por ello que, a continuación señalaremos la relevancia del salario en los países de Estados Unidos de Norteamérica, Canadá y México, para ver la diferencia existente entre estas naciones desarrolladas y una subdesarrollada como en el caso nuestro.

4.1 El Salario en Estados Unidos de Norteamérica

Para hablar del salario en los Estados Unidos de Norteamérica, será necesario que en primer lugar se puntualice lo referido al Derecho del Trabajo en los Estados Unidos para así saber el porqué de su salario.

Por la esencia, característica, naturaleza o estructura de su derecho, Estados Unidos de América pertenece a la familia del Common Law. Tiene la misma concepción del derecho que los ingleses y en términos generales, en ambos países conocen las mismas divisiones del derecho, utilizan los mismos conceptos y tienen idéntica concepción de la norma jurídica. Al igual que a los ingleses les resultan extrañas la división entre Derecho Público y Derecho Privado, las categorías de Derecho Civil, Derecho del Trabajo, Derecho Penal, etc., propia de la familia romano-germánica.

“Para el jurista estadounidense, el derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. No consideran las normas formuladas por el legislador como el tipo normal de la norma jurídica, sino que éstas son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los tribunales. Cuando no existe precedente, el jurista estadounidense tendrá que decir: **there is no la won the point** (no existe norma jurídica sobre el caso), incluso aunque exista una disposición legal al respecto.”⁸⁵

En términos generales, Estados Unidos tiene una estructura análoga a la del Common Law inglés; sin embargo, existen grandes diferencias de estructura entre estos dos derechos, algunas de las cuales son verdaderamente fundamentales, por lo que no pueden ser ignoradas.

En primer lugar veremos una de las diferencias esenciales que consiste en la distinción, que no existe en Inglaterra, entre derechos federales y derechos en los estados.

En Estados Unidos como en todo estado federal, se plantea un problema fundamental que es el de señalar cuáles serán las atribuciones respectivas de las autoridades locales y de las federales. Este problema se postula bajo un doble aspecto debido a la concepción jurídica propia de la familia del Common Law. En primer lugar, se trata de saber en qué materias el poder legislativo, sea local o federal, puede establecer reglamentos. Esta cuestión se presenta en todos los estados federales. Los

⁸⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Estudio Comparativo entre Legislación Laboral de Estados Unidos Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano*. Tercera edición. Trillas, México, 2001. p. 73.

países que pertenecen a la familia romano-germánica lo entienden muy fácilmente y encuentran su solución en la constitución política de cada país.

Sin embargo, la determinación de las materias en que el Congreso de Estados Unidos puede legislar o la administración pueda reglamentar, no agota el problema en un país en donde el derecho no se concibe como una actividad legislativa. “En Estados Unidos el derecho es de origen jurisprudencial basado fundamentalmente en los precedentes y la razón y no en los mandatos de una autoridad legítima. En Estados Unidos las leyes y los reglamentos son considerados como complementarios y correctivos del sistema del Common Law en sentido estricto.”⁸⁶

Entre las materias reguladas por el derecho en Estados Unidos las hay de competencia exclusiva de la federación, otras son de la competencia exclusiva de los estados, y otra más en ciertas condiciones, competen a una autoridad u otra pudiendo los estados establecer normas en la medida en que la materia no haya sido regulada por las autoridades federales.

Una de las primeras cuestiones que se plantea el jurista estadounidense en presencia de cualquier disposición legislativa o administrativa es “la de la jurisdicción, entendiendo este vocablo en el sentido de competencia legislativa, es decir, si la norma de que se trata está dentro del ámbito de los poderes atribuidos por la Constitución al órgano del que emana (is within the jurisdiction).”⁸⁷

⁸⁶ *Ibidem*. P. 74.

⁸⁷ WEINTRAUB, Sydney. *México frente al T.L.C.* Segunda edición, Diana, México, 2001. p. 187.

Es el caso de que las autoridades federales promulguen una ley o adopten una resolución que no es de su competencia, tal ley o resolución podrá ser declarada como inconstitucional por los tribunales judiciales, los cuales rehusarán su aplicación. Lo mismo ocurrirá con las autoridades estatales.

En Estados Unidos existe un control judicial destinado a examinar la constitución de las leyes o de cualquier otra disposición legal adoptada por las autoridades tanto federales como estatales.

La décima enmienda a la Constitución de Estados Unidos determina la competencia de las autoridades tanto locales como federales: "Los poderes que la Constitución no delega a Estados Unidos y cuyo ejercicio no está prohibido a los estados, corresponden a cada uno de los estados o al pueblo." Es decir, la competencia legislativa de los estados es la regla general y la de la federación es la excepción, mismo que, en todo caso, debe estar fundada en un texto constitucional.

Esta excepción a la competencia de la federación puede sonar un tanto rara, pero es perfectamente lógica si analizamos el momento en que se creó la Constitución de Estados Unidos, ya que las 13 Colonias habían vivido en forma completamente independiente y no había, por así decirlo, nada en común entre ellas ni por lo que respecta a su origen, población, convicciones religiosas ni por lo que concierne a su estructura política o a sus intereses económicos. Lo único que tenían en común era su dependencia con respecto a la metrópoli.

“Las autoridades federales no pueden legislar o adoptar actos administrativos, sino en las materias en que una disposición de la Constitución de Estados Unidos les confiera ese poder. En la práctica la federación goza de una competencia muy extensa, mucho mayor de la que los creadores de la Constitución de 1787 pudieron haber imaginado.”⁸⁸

“En relación con la limitación de competencia de las autoridades federales que imponía la Constitución de 1787, se ha añadido 24 enmiendas, de las cuales las primeras 10, conocidas como Hill of Rights y que fueron promulgadas en 1789 y las enmiendas XIII, XIV y XV, promulgadas al finalizar la guerra de secesión, son las que tienen importancia respecto del problema de la competencia de las autoridades federales”.⁸⁹ Estas enmiendas han hecho de los tribunales federales los protectores de los derechos de los ciudadanos (Civil Rights); las primeras 10 protegen al ciudadano de los actos emitidos por las autoridades federales que pueden violar sus derechos o libertades, y las XIII, XIV y XV protegen a los ciudadanos en relación con los actos de las autoridades locales.

No obstante la interpretación extensiva de determinados artículos y la promulgación de enmiendas que han ensanchado la competencia de las autoridades federales, en la vida cotidiana es el derecho de los Estados el que tiene mayor importancia para los ciudadanos y juristas estadounidenses.

El principio afirmado por la Constitución de Estados Unidos no ha sido modificado, con lo cual la competencia legislativa de los

⁸⁸ *Ibidem.* P. 172.

⁸⁹ CAVAZOS FLORES Baltasar. *Op. cit.* p. 263.

Estados sigue siendo la regla general, de manera que los Estados tienen competencia exclusiva sobre determinadas materias en el derecho federal sólo puede intervenir imponiendo criterio, garantizando el cumplimiento de determinadas normas o facilitando la ejecución de las resoluciones judiciales de un Estado en el territorio de otro.

Una segunda razón por la cual el derecho de los Estados conserva una importancia primordial se debe a que la competencia de éstos no ésta excluida ni siquiera de las materias en las que puede legislar el congreso. Las autoridades estatales tienen en dichas materias una competencia residual; esto quiere decir que tiene prohibido adoptar decisiones que vayan en contra de las decisiones del congreso, pero no les está prohibido adoptar decisiones que complementen a las federales o que colmen las lagunas de éstas.

Existe numerosas materias en las que el Congreso de Estados Unidos, a pesar de tener facultades para hacerlo, se ha abstenido de establecer una reglamentación o de legislar; recordemos que en los países del Common Law se considera al derecho como producto de la actividad judicial y no como producto de la actividad legislativa.

En ausencia de las leyes federales, la competencia de los Estados le permite legislar sobre materias en que puede dictarse una reglamentación federal, siempre y cuando no vayan en contra del espíritu de la Constitución u obstaculicen el comercio interestatal.

Para poder darnos una idea de las relaciones existentes entre el Derecho Federal y los Derechos de los Estados, no basta considerar

el principio constitucional o ver en qué materias puede legislar el Congreso, sino que es necesario ver el derecho desde su punto de vista. Para los estadounidenses el derecho es de naturaleza jurisprudencial, en donde el derecho sustantivo está constituido por un cuerpo de derecho no escrito que se encuentra en las normas jurídicas declaradas por los tribunales de justicia y en los principios que derivan de las mencionadas normas jurisprudenciales.

Una vez aclarado lo que es el derecho de Estados Unidos para los estadounidenses, nos preguntamos cómo se concibe el Common Law en ese país. Para poder responder tendremos que basarnos en el principio de la unidad del Common Law. “ El sentido más profundo que experimenta un common lawyer es el de la unidad del Common law. El Common Law no procede de la autoridad de un legislador nacional, sino que para el common lawyer constituye la propia razón descubierta por la prudencia de los jueces.”⁹⁰

Hablar de un Common Law específico de cada estado, u oponer el Common Law del Estado de California al Common Law del Estado de Nueva Jersey constituye un sin sentido, puesto que supone la negación del Common Law como derecho de la razón; por lo tanto, Estados Unidos se tenderá a reconocer en todas las esferas al Common law federal y no al de los Estados en particular.

No obstante lo apuntado, hay una consideración en contrario. Es posible que el Common Law tenga su fundamentación en la razón; sin embargo, en la realidad es necesario que exista un órgano

⁹⁰ WEINTRUB, Sydney. Op. cit. p. 269.

competente para que formule sus normas y establezca sus principios. Históricamente el Common Law se ha descubierto por los Tribunales de justicia y se ha confundido, por su contenido, con las normas que esos tribunales han formulado. No se identifica con una razón concebida de manera abstracta, sino que es la razón según la entienden los Tribunales.

La razón existe con el carácter de universal antes de que sea declarada por los tribunales, pero no entra a formar parte de la esfera jurídica (no se convierte en Common Law) hasta que ha sido declarada por los mismos. Debido a este hecho la razón sufre una transformación, sus normas se hacen más precisas, pero puede ocurrir que dejen de concordar plenamente con la razón que les ha servido de fundamento. En tales condiciones, cabría pensar que existen tantos Common Laws como tribunales que ejerzan libre y soberanamente su jurisdicción.

En lo que respecta a los Estados Unidos la Ley Federal no fija un máximo de horas para la mayor parte de los trabajadores, aunque estipula que las tarifas de horas extras se deben pagar por el trabajo que exceda las 40 horas durante una semana de trabajo. Los trabajadores amparados pueden ser empleados por cualquier número de horas por día o por semana, en tanto se les pague una vez y media tarifa regular por hora extra. Las exenciones incluyen a los transportistas por vehículo automotor interestatal, los transportistas aéreos, los marinos, los empleados de radio y televisión, determinadas categorías de trabajadores agrícolas, conductores de taxis, sirvientes domésticos, policías y bomberos y empleados forestales. En la medida en que la FLSA aplique, el empleo de un niño es ilegal si el niño se encuentra por debajo de la ley. En términos generales la FLSA estipula que es ilegal dar empleo a un niño menor de 14 años en cualquier

ocupación (distinta de la agricultura). Para niños mayores de 14 años la ley y los reglamentos señalan las edades mínimas requeridas para distintas ocupaciones. Una vez que un niño alcanza la edad de 18 años, su empleo deja de estar restringido por la FLSA. Se deben respetar las leyes estatales y federales que dan a los niños mayor protección que la FLSA, pues nada de lo contenido en esta ley sobreesee o nulifica normas más altas fijadas por otras leyes.

4.2 El Salario en Canadá

Haciendo un recordatorio histórico, podemos decir que “Canadá se encuentra dividido en 10 provincias en donde coexisten tanto el Código de napoleón como el Common Law inglés”⁹¹

La diferencia que existe entre México y Canadá es exactamente la misma que existe entre un país del Tercer Mundo y otro del Primer Mundo.

El salario mínimo es aproximadamente de cinco dólares canadienses por hora y no hay discriminación ni por sexo, ni por religión, ni por razones étnicas.

La vida en Canadá es más cara que en estados Unidos, aunque su moneda sea más barata. El cambio con el dólar es de un 15%, es decir, por cada dólar americano se paga un dólar con 15 centavos canadiense.

⁹¹ DAMMARNAL, Arturo. *En la Antecala del T.L.C.* Segunda edición, Edamex, México, 2000. p. 187.

En Canadá hay huelgas muy importantes ya que existen sindicatos de gran fuerza económica y social. Son famosas las huelgas telefónicas y del correo, y en 1991 en el mes de septiembre, hubo una huelga en los servicios públicos del país.

“Se sabe que en dichos servicios se mantienen los esenciales a pesar de la huelga, para evitar el deterioro económico del país: en Canadá no existe discriminación religiosa, al menos en lo que a trabajo se refiere, e inclusive puede profesar la que mejor les convenga. En este país cuando alguien deja de trabajar por retiro voluntario, la empresa debe pagarles las dos terceras partes de su último salario por un año, existiendo la jubilación a la temprana edad de 50 años, en este país.”⁹²

En Canadá se paga salario por hora como ya se ha dicho, y solo se trabajan 40 horas a la semana, pero no hay el llamado Christmas Bonus. Por principio nadie trabaja en Canadá, después de las 5 de la tarde.

Ottawa es la capital de Canadá y la sede del primer ministro. Su gobierno es parlamentario y a diferencia de Québec, que es una ciudad muy francesa, Ottawa es muy británica. Son lugares muy agradables para vivir excepto por su clima que es infernal.

Después de esta breve exposición, podemos decir que en Canadá el Derecho no es protector del trabajador, sino coordinador de los factores de la producción.

⁹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 101.

“De acuerdo con Sydney Weintraub podemos decir que en Canadá hay más días festivos que en México, lo cual es mucho decir, dichos días festivos son: 1°. De enero, el 24 de marzo, el 29 de marzo, el 31 de marzo, el 19 de mayo, el 20 de mayo, el 1°. De julio, el 14 de octubre, el 11 de noviembre, el 25 y 26 de diciembre.”⁹³

En la actualidad, existe en Québec, provincia de Canadá un estatismo exacerbado, tan es así, que los políticos locales de Québec acaban de rechazar una propuesta constitucional para impedir la separación de Québec del resto de Canadá. Como resultado, los principales políticos de ese país y burócratas intentan presentar una propuesta final, por temor a que Québec pueda convocar un referéndum sobre independencia.

Con o sin este, los políticos federalistas podrían resolver el impasse constitucional de un solo golpe si se apegaran a una propuesta presentada en septiembre de 1991, para eliminar el proteccionismo entre provincias, lo cual sometería a la economía dirigida por el Estado de Québec a las fuerzas competitivas del mercado. Efectivamente solo un mercado canadiense libre de intervencionismo estadista puede salvar a Québec de un inminente crack económico.

No obstante dos décadas de endeudamiento extremo por parte del gobierno, es un hábito que los políticos quebequeses no abandonarían tan fácilmente.

⁹³ CASTRO MARTÍNEZ, Fernando. El acuerdo de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, Tercera Edición, Porrúa, México, 2002. p. 191

El resto de Canadá deberá ahora pronunciarse a favor de la conversión al libre mercado de la economía y presentarla directamente ante el pueblo de Québec. Aplacar a los descendientes de los administradores franceses colonialistas, como lo hizo el ex primer ministro Pierre Trudea es lo que llevó a la economía de Québec al borde de un alto precipicio.

De acuerdo a algunas características de Canadá, podemos decir que los grupos étnicos de este país son diversos pero predominan la población inglesa. También se sabe que los sueldos promedio de 32.00 dólares estadounidenses por día.

En consecuencia de lo anterior podemos apreciar que los sueldos promedio del bloque de la América son muy diferentes a los sueldos del bloque de la Costa del Pacífico y de México.

| | | |
|--------|---------------------------|------------------------------------|
| “E.U. | 36.00 Dlls. Por día o sea | 4.54. Dlls. Por hora |
| COREA. | 20.00 Dlls. Por día o sea | 2.50. Dlls. Por hora |
| JAPÓN | 32.47 Dlls. Por día o sea | 4.06 Dlls. Por hora. |
| TAIWÁN | 24.00 Dlls. Por día o sea | 3.00 Dlls. Por hora. |
| MÉXICO | 4.30 Dlls. Por día o sea | 0.54 Dlls. Por hora. ⁹⁴ |

⁹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 85.

Para Canadá y Estados Unidos lo más importante sería conseguir cuando menos un acuerdo sobre la distribución de petróleo y/o gasolina pues eso es lo que fundamentalmente necesitan y desea: NAFTA. Curiosamente las iniciales del tratado en inglés son NAFTA (North American Free Trade Agreement).

El cambio con el dólar es variable: en el aeropuerto dan 13% de más, en los hoteles 17% y en los bancos hasta un 21% (¡inexplicable!).

Québec es célebre por sus buenos restaurantes, entre los que sobresalen Le Petit Paris y el Parmesano de Luigi (80 dólares por persona).

“El salario mínimo es de 4.65 por lo demás, nadie vive con dicho salario. Todos los trabajadores ganan cuando menos lo doble. Así debería ser en México.”⁹⁵

Nos damos cuenta de que en materia de huelga no tenemos la exclusiva, pues una importante empresa telefónica canadiense (bell) está en huelga parcial, ya que los trabajadores quieren mejores pensiones de retiro.

En Canadá todos los trabajadores disfrutan de dos semanas de vacaciones, un operario especializado gana 40 dólares por hora de promedio, los abogados cobran según la categoría de la firma en donde

⁹⁵ Ibidem. P. 86.

trabajan y las escasísimas muchachas (trabajadoras domesticas), que se consiguen de Jamaica perciben alrededor de 80 dólares al mes.

Se trabajan sólo 40 horas a la semana y no hay Christmas Bonus en navidad, pero en cambio se reparten muchas utilidades a discreción y conveniencia de las empresas.

Las tasas de interés son de un 7% al mes y hay bonos del gobierno que dan hasta el 10% y nadie trabaja después de las cinco de la tarde.

A manera de resumen podemos decir que en Canadá el Derecho del Trabajo no ha avanzado en la misma medida que el país ha ido creciendo, tan es así, que en Canadá la legislación laboral es principalmente una responsabilidad provincial. Sin embargo, el Gobierno Federal administra los asuntos laborales con respecto a determinadas industrias, por ejemplo, aquellas de naturaleza interprovincial o autobuses, transporte camionero, ductos, transbordadores, sistemas de teléfono y cable, así como el embarque interprovincial, la transformación aérea, la transmisión por radio y televisión, los bancos, los elevadores de grano, la radio y la televisión, los bancos, la explotación de uranio y su procesamiento y determinadas corporaciones de la corona federal.

Por lo que al salario respecta, la legislación sobre horas de trabajo y tiempo extra varía de una jurisdicción a otra. Por ejemplo, el Código del Trabajo de Canadá "señala un día normal de trabajo de ocho horas y una semana normal de trabajo de 40 horas. Columbia Británica tiene las mismas normas, en tanto que Ontario y Québec han normalizado

la semana de trabajo de 44 horas. Alberta señala una norma de ocho horas diarias y 44 horas a la semana. Además, a nivel federal y en algunas jurisdicciones provinciales se ha fijado el máximo de horas de trabajo por día y/o por semana. La jurisdicción federal ha fijado el máximo de horas de trabajo de 48 horas a la semana. Ontario cuenta también con una semana de trabajo de 48 horas y con un día de trabajo de ocho horas como máximo. En Alberta, las horas de trabajo de un empleado deben limitarse a un periodo de 12 horas consecutivas por día. Québec no fija máximo de horas de trabajo.”⁹⁶

Las horas extras se pagan cuando el trabajo excede las normales. La tarifa de horas extras varía: en algunas provincias es una y media veces el salario mínimo, pero en la mayor parte de las provincias y territorios es una y media veces el salario mínimo la tarifa de paga regular del empleado.

Todas las jurisdicciones prevén exclusiones a las horas de trabajo y al pago de tiempo extra; las más comunes consideran a los gerentes, determinados empleados profesionales, estudiantes, domésticos, pescadores y trabajadores agrícolas.

Todas las jurisdicciones provinciales cuentan con una variedad de estatutos que fijan una edad mínima para emplear a personas sin la protección especial que se da a trabajadores jóvenes. La edad varía por provincias pero se fija por debajo de esta edad mínima se prohíbe o sujeta a restricciones prescriptas. La jurisdicción federal no prevé una edad

⁹⁶ BENSUSAN, Graciela y LEÓN, Samuel. *Negociación y Conflicto Laboral*. 5ª. Edición, Pac, México, 2000. p. 88.

mínima absoluta para un empleo, pero fija condiciones bajo las cuales pueden ser contratadas de menos de 17 años en empresas federales.

En Canadá, a excepción de Manitoba y Nueva Brunswick, las diversas leyes y reglamentos no especifican cómo ha de determinarse el salario mínimo. La Ley de Normas de Empleo de Manitoba prevé que el recomendar una tarifa de salario mínimo, el Consejo de Salarios Mínimos tomará en consideración y se guiará por el costo que tenga para un empleado la adquisición de las necesidades vitales y la salud. Además, la Ley de Normas del Empleo de Nueva Bruswick prevé que al asesor sobre la tarifa del salario mínimo, el Consejo de Salarios Mínimos debe tomar en cuenta los efectos sociales y económicos de las tarifas de salarios mínimos en la provincia, y cualquier incremento en el costo de la vida (desde cualquier orden o reglamentación previa con respecto al costo para un empleado de la adquisición de sus necesidades vitales incluyendo, aunque no exclusivamente, el alojamiento, la alimentación, el vestido, el transporte, el cuidado de la salud y suministros). Las condiciones económicas dentro de la provincia y el concepto de un retorno razonable sobre la inversión privada. Los salarios mínimos provinciales varían entre 20.25 (Terranova) y 21.97 dólares canadienses desde el 1º. De octubre de 1999. Determinadas jurisdicciones aplican tarifas inferiores a empleados jóvenes, empleados domésticos, empleados que normalmente reciben gratificaciones y trabajadores agrícolas. La legislación federal prevé un salario mínimo de 20 dólares canadienses por hora. Los aprendices pueden estar exceptuados de las disposiciones de salarios mínimos, a condición del cumplimiento de determinadas condiciones.

4.3 El Salario en México

El salario, según la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Esta condición que señala la Ley por su trabajo, es lo que le da identidad al concepto de salario, al que siempre debe conservar una equivalencia con el trabajo contratado.

Al salario debe considerársele como un instrumento de justicia social, más que como una contraprestación por el servicio prestado.

La Constitución General de la República en su artículo 5°. Prescribe que : “nadie puede ser obligado a prestar servicios personales, sin la justa retribución,” y la Ley Laboral en su artículo 3°, dispone entre otras cosas, que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Ambos dispositivos legales, sin mencionarlo directamente se refieren al salario, reconociéndole y estableciendo su verdadera naturaleza, jerarquía y alcance.

La institución del salario junto con la del contrato individual de trabajo constituyen los grandes pilares del Derecho Sustantivo del Trabajo. Debemos tener presente en la definición conceptual del salario y su alcance, que su apreciación es diversa en la Ley Federal del Trabajo, la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Seguro Social y la Ley del Infonavit.

“La Ley se refiere al salario en cincuenta y siete artículos, entre los que resaltan, los que prescriben que el salario puede ser fijo, variable o mixto y cuyo importe en efectivo, debe pagarse en moneda de curso legal, cosa que no siempre ocurre en la práctica, ya que hay empresas, sobre todo en las fronteras que lo pagan en dólares, moneda que lógicamente prefieren los trabajadores. Pudiendo en cuanto a su cuantía, fijarlo libremente las partes, siempre que no sea menor a los mínimos legales establecidos por la Ley en el área geográfica de la prestación del servicio, debiendo ser siempre, remunerador.”⁹⁷

El artículo 85 de la Ley Laboral prescribe que el salario debe ser remunerador. En cuanto al verdadero alcance del vocablo remunerador, aún la doctrina no ha llegado a un acuerdo al respecto y estimados que será muy difícil que se logre un consenso general sobre dicho vocablo, ya que el mismo puede ser apreciado desde diversos puntos de vista.

Por remunerador debemos entender, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, que es el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural para promover la educación obligatoria de los hijos.

Si tomamos en cuenta la espiral inflacionaria de nuestro país, nunca son suficientes los salarios mínimos que se otorgan, por lo que eso de remunerador, no deja de ser una expresión más de nuestra Ley Laboral de carácter retórico, político o teórico.

⁹⁷ BORRELL NAVARRO., Miguel. Op. cit. p. 111.

No debe existir en la Ley ambos vocablos como si fueran sinónimos o complementarios, sin que en la realidad los sean. Por nuestra parte consideramos que sería más justo y equitativo que se suprimiera el salario mínimo y se estableciera, con precisión y con la obligatoriedad que ahora se da al salario mínimo, el salario remunerador, el que acorde con su significado sea suficiente al cubrir las necesidades esenciales del trabajador y su familia en su justo ámbito de dignidad social y humana.

Nuestra Ley Laboral se refiere al salario especialmente en sus capítulos VI, VII, VIII, de su Título Tercero, y en cuanto a los órganos encargados de señalarlos, dedica el Capítulo II de su Título Trece, cuyos preceptos fueron reformados por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1988.

En la actualidad debemos considerar que la esencia y finalidad del salario, no es la contraprestación por el servicio prestado, sino que es satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

Es interesante recalcar que el salario puede establecerse en cualquier forma o manera, siempre que este de acuerdo patrón y trabajador, aunque la Ley sólo se refiere expresamente a los cuatro supuestos siguientes: por jornada de trabajo o a tiempo fijo, por unidad de obra, a precio alzado y a comisión, agregando la ley a continuación: y de cualquier otra manera.

“Debemos tener presente que ningún trabajador puede ser privado de su salario, sino por resolución firme dictada por autoridad judicial competente, y que de acuerdo a lo dispuesto en la ley Federal del

Trabajo; a trabajo igual, corresponde salario igual siempre que se desempeñe en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia iguales, disposición que tiene su fuente en la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. No obstante lo expuesto, la Ley Federal del Trabajo expresamente exceptúa del cumplimiento de este principio de igualdad, a determinados trabajos especiales en sus artículos 200, 234, 253, 257, 297 y 307, a cuyos trabajadores se les puede señalar salarios distintos, a pesar de ser iguales los trabajos prestados. Cuando el día del pago del salario fuere feriado o inhábil deberá pagarse el día hábil inmediato anterior, no posterior."⁹⁸

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, se autoriza el pago en especie, de una parte del salario, prescribiendo que las prestaciones en especie deben ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Aunque el derecho del trabajador a la percepción del salario se produce precisamente por la prestación del servicio, en diversas ocasiones, reguladas por la Ley, se tiene que pagar el salario, sin que necesariamente se realice la prestación del servicio, como por ejemplo en los periodos de vacaciones, los séptimos días, los periodos pre y pos natales de las mujeres trabajadoras y cuando se otorgan permisos o licencias con pago de salario. Por lo expuesto consideramos que se debe modificar la redacción del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 111.

Con respecto a las propinas, por disposición expresa del artículo 346 del Código Laboral, a los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se les considera las propinas como parte del salario sin que pueda el patrón reservarse ni tener participación alguna en ellas, prescribiendo el artículo 347 que si no se señala en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumaciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base, para el pago de cualquier indemnización, formando parte esa percepción, del salario integrado al que se refiere el artículo 84 de la Ley Laboral.

El salario que es a contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, se considera por destacados laboristas como instrumento de distribución de la riqueza y de justicia social. El término salario mínimo que comenzó a utilizarse en México en algunas legislaciones laborales estatales en los años de 1915, 1916, que fue recogido por la Constitución Mexicana en 1917, ya desde 1894 en varios países se venía utilizando, como en Nueva Zelanda.

Con respecto al salario mínimo profesional, cuya cuantía es superior a la del mínimo general y que está referido a trabajos u oficios específicos, cuya realización requiere de alguna preparación, estudio o experiencia determinada, estimamos coincidiendo que el referido término de profesional debe ser sustituido por otros más preciso o específico que comprenda mejor a los trabajadores que trata de abarcar o definir.

No obstante el establecimiento de un salario mínimo general y profesional para los trabajadores que reconoce nuestra Norma Laboral en cuanto a la obligación de su pago íntegro debe destacarse que en

efecto, debe pagarse íntegro el importe cuando se haya cubierto íntegra, alguna de las distintas jornadas de trabajo que señala la Ley Laboral; pudiéndose legalmente convenir entre patrón y trabajador, el pago de un salario inferior a los citados mínimos cuando no se cubra íntegra alguna de las jornadas legales ordinarias.

Por último, estimamos criticable que la vigente Ley Federal del Trabajo expresamente establece las sanciones a que se hacen acreedores los patrones que o paguen el salario mínimo general. (Artículos 1003 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo). Se refiere la Ley exclusivamente al salario mínimo general, y se olvida y no protege también en igual forma, la falta de salario mínimo profesional. Por nuestra parte estimamos que también los trabajadores de salario mínimo profesional deben ser acreedores a igual disposición expresa de protección y defensa de la percepción laboral que reciben por su trabajo personal subordinado.

CAPITULO IV.

LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

En este capítulo tomaremos el tema relativo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, haciendo referencia a sus antecedentes jurídicos, es decir, hablaremos de los motivos que tuvo el legislador para determinar que a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos le correspondería la fijación de los salarios mínimos.

Además tocaremos el tema referente a los integrantes tanto de la Comisión Nacional, como de las Comisiones Regionales, aunque es bien sabido que las disposiciones referentes a éstas últimas ya no tienen aplicación práctica.

Asimismo, hablaremos de las funciones que llevan a cabo cada uno de los integrantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, así como de las Comisiones Regionales.

Por último señalaremos los elementos que toma en cuenta la Comisión Nacional para determinar el monto del salario mínimo.

5.1 Antecedentes jurídicos de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

El último párrafo de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y los artículos 94, 95 y 96 de la Ley Federal del Trabajo determinan que los salarios mínimos, ya sean vitales o

profesionales, deberán ser fijados por las Comisiones Regionales, ratificados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Los motivos que tuvo el legislador para determinar que a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional corresponda la fijación de los salarios de referencia, se deben a dos razones principalmente: la primera aparece en el considerando tercero de la exposición de motivos de proyecto de reformas a la Constitución, que el ejecutivo envió a la Cámara de Senadores y que a la letra dice: los salarios mínimos son una institución fundamental para la realización de la justicia social.

Su fijación por municipios, conforme al sistema actual, se ha revelado insuficiente y defectuoso; la división de los Estados de la Federación en Municipios obedeció a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la solución de los problemas del trabajo consecuentemente no puede servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que asegure 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.

“Por otra parte 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 destrezas del trabajador y cuya función primordialmente coexistirá en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contradicción colectiva del trabajo. Ante esas relaciones resulta, no solo conveniente, sino más bien necesario fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación del salario mínimo profesional.”⁹⁹

La segunda de las razones, deriva de la experiencia que ha tenido en otros países respecto a las comisiones integradas por representantes del gobierno, trabajadores y patrones, como en Francia, Italia o Brasil.

El considerando cuarto del mismo proyecto de reformas a la Constitución, antes citado, establece: la modificación de la base para la determinación de los salarios mínimos, presupone la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose, para tal efecto: una comisión nacional que funcionara permanentemente, única, que de acuerdo con la Constitución procederá a la demarcación de las zonas económicas y efectuar los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las condiciones sociales y económicas de la República y comisiones regionales que le estarán subordinadas. La Ley reglamentaria determinará la manera como deban integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda las autoridades locales. Por las razones anteriores se proponen las reformas a las fracciones VI y IX ya indicadas.

⁹⁹ Cit. Por **DE BUEN LOZANO**, Néstor. T. II. Op. cit. p. 187.

En relación con lo anterior, podemos decir que también, el Constituyente de 1917 estableció en la fracción IX, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución, el mecanismo para determinar los salarios mínimos al señalar:

"IX. La fijación del tipo de salario y de la partición en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado."

La Ley de 1931, por su parte, reguló las comisiones especiales, salario mínimo y el procedimiento para fijarlo en los artículos 414 a 428.

El sistema establecido para la fijación de los salarios mínimos tuvo poca eficacia en la práctica, por lo que fue modificado, a nivel constitucional y legal, en el año de 1962.

"Como resultado de la reforma citada se introdujo el término zona económica y se suprimieron las comisiones municipales, asimismo, se establecen los salarios mínimos profesionales y para los trabajadores del campo. Los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales integradas de manera tripartita, por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patrones, y sometidos a la aprobación de una Comisión Nacional integrada de la misma forma."¹⁰⁰

¹⁰⁰ Ibidem

En la Ley de 1979 no se introducen modificaciones de fondo respetándose las disposiciones de la reforma de 1962, solo se agrega que los miembros de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no deberán pertenecer al estado eclesiástico (artículo 555 III, 556 II y 560 III), y que la Dirección Técnica deberá conocer la situación económica nacional (artículo 562 II)”¹⁰¹

Con fecha 31 de diciembre de 1982 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación un decreto en el que se adiciona con un segundo párrafo el artículo 570, quedando como sigue:

“La Comisión de los Salarios Mínimos y el Secretario de Trabajo y Previsión Social podrá solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen.”¹⁰²

“En el Diario Oficial de la Federación de 23 de diciembre de 1986, se publicó un decreto por el que se reforma la fracción VI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, a través del cual se sustituye el concepto de zona económica, como ámbito de aplicación de los salarios mínimos, por una clasificación más simple y flexible en la que dichos salarios se establecen por niveles aplicables a las áreas geográficas que se determinen; asimismo, se suprime el salario mínimo del campo, para formalizar el resultado de un largo proceso de nivelación del salario mínimo del campo con el salario mínimo general, igualación que culminó para todos los Municipios del país en 1982; finalmente, se simplificó el sistema de

¹⁰¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. cit. p. 169.

¹⁰² Ibidem p. 192.

fijación de los salarios mínimos, a efecto de ajustarlo a la dinámica económica actual, mediante la eliminación de las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, quedando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos facultada para fijarlos, para lo cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo.”¹⁰³

La fracción VI, apartad “A”, del artículo 123 Constitucional, como resultado de la reforma anterior, quedó como sigue:

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

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de

¹⁰³ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 116.

carácter consultivos que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”¹⁰⁴

El 21 de enero de 1988, se publicó en el Diario Oficial el decreto por el cual fue modificada la Ley Federal de Trabajo, en diversos artículos, con la finalidad de ajustarla a los términos de la reforma constitucional transcrita.

En el decreto mencionado también se establece la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patrones puedan solicitar la revisión de los salarios mínimos en cualquier momento de curso de su vigencia (artículo 570) y se aumentan las penas pecuniarias y privativas de la libertad a los patrones que entreguen cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o entreguen comprobantes de pago amparando sumas de dinero superiores a las que realmente entregaron.

5.2 ¿Cómo se integra la Comisión Nacional de Salarios Mínimos?.

Los artículos 551 a 559 de la Ley Federal del Trabajo, establecen las normas relativas a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se integra con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

¹⁰⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op cit. p. 192

Al Presidente de la Comisión Nacional lo nombra directamente el Presidente de la República y debe llenar los siguientes requisitos:

Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de los Derecho Civiles; poseer título legalmente expedido de Licenciado en Derecho o Economía; haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y Economía; no pertenecer al estado eclesiástico, y no haber sido condenado por delito intencional que se castigue con pena corporal.

“El Consejo de Representantes se integra: a) con la representación del Gobierno por el Presidente de la Comisión, que funge también como Presidente del Consejo y tiene el voto de gobierno y de dos asesores con voz informativa que son designados por el Secretario del Trabajo; y b) con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación, lo hace la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”¹⁰⁵

El consejo de representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

Los representantes asesores a que se refiere el punto a) del párrafo anterior deben ser mexicanos de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de los derechos civiles, no pertenecer al estado eclesiástico y

¹⁰⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trilas, México, 1999. p. 216.

no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones, deben ser designados cada cuatro años de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría de Trabajo, y deben reunir las siguientes condiciones:

Ser mexicano, mayores de veinticinco años, estar en pleno ejercicio de los Derechos Civiles y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

LA DIRECCIÓN TÉCNICA SE INTEGRA:

- a) Con un Director, nombrado por el Secretario del Trabajo.
- b) Con el número de asesores técnicos que designen el mismo Secretario del Trabajo.
- c) Con un número igual de Asesores Técnicos Auxiliares que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nombrados por el representante de los trabajadores y de los patrones.

La designación del Asesor Técnico Auxiliar, es revocable en cualquier tiempo a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. Estos asesores están retribuidos con cargo al presupuesto de ingresos de la Federación, en la misma forma que los nombrados por el Secretario del Trabajo.

Tanto el director, los Asesores Técnicos como los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán ser mexicanos mayores de veinticinco años estar en pleno ejercicio de los derechos civiles y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las Comisiones Regionales de los salarios mínimos deben integrarse en cada una de las zonas económicas en que se divide el territorio nacional.

Las Comisiones Regionales se integran cada cuatro años al mismo tiempo que el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional bajo los mismo principios de ésta; de acuerdo con las siguientes bases:

I.- Con un representante del Gobierno que funge como Presidente asistido por un Secretario. El Presidente es nombrado por el Secretario del Trabajo con la aprobación de él, a los Gobernadores de los Estados que comprenden la zona económica.

II.- Con un número igual no menos de tres no mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados, y de patrones designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo. Si los patrones o trabajadores no hacen dicha designación la hará la Secretaría del Trabajo, pero ésta deberá designar trabajadores o patrones.

III.- Con los técnicos y especialistas que se considere conveniente designados por el Presidente de la Comisión Nacional.

IV.- Con un Secretario Técnico.

Los presidentes de las comisiones regionales, debe reunir los requisitos exigidos para el Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares de la Comisión Nacional.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deben satisfacer los mismos requisitos exigidos a los de la Comisión Nacional.

5.3 Funciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

Esta importante institución del Derecho del Trabajo que deriva del inciso VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, es el organismo que tiene la responsabilidad legal, de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en todo el territorio nacional, los que deben señalarse cada año y una vez fijados, pueden en cualquier momento, ser revisados, siempre que existan circunstancias económicas en el país que justifique su modificación; revisión que puede verificarse tanto a iniciativa de la Secretaría del Trabajo y trabajadores o de patrones, mediante escrito fundado.

Como ya comentamos, la regulación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, fue reformada por el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 21 de enero de 1998, en virtud del que se sustituye las zonas económicas por áreas geográficas y a las Comisiones Regionales por Comisiones Consultivas, suprimiéndose también el señalamiento del salario a los trabajadores del campo.

“La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se integran por un Presidente que es nombrado por el Presidente de la República; un Consejo de Representantes, que se integra por un Presidente que es el mismo de la Comisión Nacional, nombrado por el gobierno; dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los que tienen solo voz informativa, y un número igual, no menor de cinco ni mayores de 15 representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patronos, los que son designados por un periodo de cuatro años. El Consejo de Representantes debe quedar integrado a más tardar el primero de julio de cada año.”¹⁰⁶

Debe ponerse de relieve que por disposición expresa de la Ley Laboral, si las organizaciones sindicales o patronales respectivas, no hacen dentro del término que se les señala al efecto, las designaciones de sus representaciones al Consejo, lo hará la Secretaría del Trabajo, debiendo recaer estas designaciones en trabajadores o en patronos, según sea el caso.

Y por una Dirección Técnica que se integra con un director y los asesores que nombre la Secretaría del Trabajo. También, esta Secretaría designa a un número igual de asesores técnicos auxiliares elegidos por los trabajadores y patronos, todos los que disfrutarán de una

¹⁰⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Op. cit. p. 217.

retribución, paga por la Secretaría de Trabajo con cargo al presupuesto de egresos de la Nación.

Tanto el director como los asesores técnicos y asesores auxiliares deberán ser licenciados en derecho o en economía.

Entre las atribuciones que la ley confiere a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, resalta la de practicar las investigaciones necesarias para determinar la situación económica del país, las diversas actividades económicas y las variaciones en el costo de la vida, así como proponer modificaciones a las áreas geográficas y proponer la fijación de los salarios mínimos.

Por las reformas ya comentadas de 1998, son suprimidas las Comisiones Regionales y se crean las Comisiones Consultivas, las que son designadas por el Presidente de la Comisión Nacional, el que establecerá las bases para su organización y funcionamiento.

Las Comisiones Consultivas se integran con un presidente, con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, que no podrá ser menor de tres ni mayor de cinco, con un secretario técnico y con los asesores técnicos y especialista que se estimen conveniente.

Son atribuciones y deberes de estas Comisiones Consultivas, practicar todas las investigaciones que estime necesarias para cumplir sus objetivos, solicitar informes y opiniones de las organizaciones

obreras y patronales, y emitir los informes y recomendaciones que estime pertinentes.

Las funciones que debe llevar a cabo el Presidente de la Comisión Nacional son los siguientes:

- I. Someter al Consejo de Representantes al plan anual del trabajo preparado por la Dirección Técnica.
- II. Resumir con el Director y los Asesores Técnicos cuando menos una vez al mes, el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios que juzgue convenientes;
- III. Informar periódicamente al Secretario de Trabajo sobre las actividades de la Comisión.
- IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V. Cuidar que se integren oportunamente las comisiones regionales y vigilar su correcto funcionamiento; y
- VI. Presidir los trabajos de las comisiones consultivas o designar en su caso a quienes deban presidirlos;
- VII. Los demás que se le confieren las leyes.

Las funciones que debe llevar a cabo el Consejo de Representantes son los siguientes:

- I. Determinar en la primera sesión, la forma en que desarrolla el trabajo y la frecuencia de las sesiones.
- II. Aprobar cada año, el plan de trabajo de la Dirección técnica.
- III. Conocer el dictamen formulado por la comisión técnica y dictar resoluciones determinado la división de la Republica en zonas económicas y el lugar de residencia de cada un de ellas. Dicha resolución debe ser publicada en el Diario Oficial de la Federación.
- IV. Practicar y realización directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente antes de aprobar las resoluciones de las comisiones regionales y solicitar de la Dirección Técnica que efectué investigaciones y estudios complementarios.
- V. Designar una o varias comisiones o personas que practiquen investigaciones o estudios especiales.
- VI. Revisar las resoluciones de las comisiones regionales, ya modificándolas o bien aprobándolas; y
- VII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales en las zonas económicas en que hubiesen sido fijados por las comisiones regionales.

Las funciones de la Dirección Técnica son las siguientes:

- I. Realizar estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y someter al Consejo de Representantes.
- II. Proponer al consejo de representantes, las modificaciones a la división en áreas geográficas siempre que existan causas o circunstancias justificadas.
- III. Practicar la investigación y realizar los estudios necesarios y apropiados para que las Comisiones Regionales y el consejo de representantes puedan fijar los salarios mínimos, para lo cual deberán:
 - a) Practicar y realizar investigaciones para determinar.

Las condiciones económicas generales de la República y de las zonas en que se hubieses dividido el territorio nacional.

- La clasificación de las actividades de cada zona económica.
- El costo de la vida familiar.
- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia.
- Las condiciones económicas de los mercados de consumidores.

b) Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte.
- Las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y los relacionados con la educación de los hijos.
- Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

c).- Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que presenten trabajadores y patrones.

d).- Preparar un informe para cada zona económica que contenga un resumen de las investigaciones y estudios realizados, someterlos a la consideración de las comisiones regionales y asesorar a estas cuando lo soliciten;

IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales.

- V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y su recuperación en el costo de la vida por las principales localidades del país.
- VI. Resolver, previa orden del presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios.

De lo anterior se infiere que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tiene la responsabilidad en base a los estudios técnicos, sociales, culturales, geográficos y necesidad de fijar los salarios mínimos.

En las distintas áreas geográficas del país sin que hasta el momento se logre un resultado eficaz y efectivo al respecto razón por la cual, desde nuestro particular punto de vista es, como si no existiera.

5.4 Desaparición de la Comisión de Salarios Mínimos

Cuando una institución no cumple con los requisitos de igualdad de imparcialidad para los cuales fue creada, su consecuencia inmediata, es que ésta desaparezca, razón por la cual, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe desaparecer, porque desde su aparición ha estado favoreciendo a la clase patronal a tal grado que en la actualidad dicha situación ha dado paso a la frase que: A salario mínimo trabajo mínimo, la anterior frase nos muestra una realidad sobre sujetos de una relación laboral, es decir, los trabajadores muestran una actitud de desanimo que hace la falta de un salario justo, lo que se traduce en una ausencia total de

interés en la producción de bienes de consumo, asimismo, la baja calidad de éstos, queda reflejada dentro del contexto global de la producción por lo que los trabajadores en forma general, trátese de cualquier oficio, adoptan una actitud de apatía y decepción al recibir un salario muy por debajo de la que realmente les corresponde, con lo cual el patrón obtiene ganancias que pertenecen a la clase laboral.

Sabemos que esta situación es patrocinada por el Estado al aceptar injustificadamente que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos implante o fije montos contrarios a la realidad, o bien, el propio Estado establece un escenario falso mediante el cual los grupos patronales, sindicales y gobierno, celebran pactos simulados, en los que se compromete la clase patronal a no aumentar precios y la clase trabajadora por conducto de los sindicatos a no solicitar aumento a los salarios, mediando el gobierno como autoridad, luego entonces los panfletos que se suscriben no sirven sino sólo para engañar a la clase trabajadora, toda vez que como es bien sabido la escala de aumento de precios, día a día se da en perjuicio del poder adquisitivo del salario.

Visto lo anterior, el perjuicio y deterioro del salario patrocinado por el Estado, ocasiona los siguientes fenómenos sociales que hoy vivimos sin freno alguno y que lastiman lacerantemente al pueblo mexicano, mismos que se traducen en los siguientes:

“a).- Desigualdad social; b).- Injusta distribución de la riqueza nacional; c).- Sobreexplotación de la clase trabajadora; d).- Fomento y descontrol del comercio ambulante; e).- Proliferación y organización de la delincuencia; f).- Corrupción gubernamental; g).-

Vagancia y mal vivencia; h).- Aumento excesivo del desempleo; i).- Emigración de nacionales a los Estados Unidos de Norteamérica, y j).- Concentración de la riqueza en unas cuantas personas.

La presente propuesta de solicitar la desaparición de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tiene por objeto eliminar la intervención del gobierno, específicamente de la CNSM, puesto que ha demostrado a lo largo de la historia su falsa actuación en favor de la clase patronal y por lógica, el daño o lesión en los intereses de la clase trabajadora, así como a la Nación por las consecuencias anteriormente apuntadas y que van en aumento en proporciones alarmantes, toda vez que día a día el crecimiento del número de pobres en extrema necesidad, genera los fenómenos sociales que pueden dar como consecuencia una revolución social.

Como se ha señalado si el trabajador recibe un salario adecuado, remunerador, justo con un poder adquisitivo real, es por lógica que éste va a producir más, va a tener un mayor interés para incentivarse y va a generar más plusvalía, cosa que hasta el momento la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha logrado. Así, consecuentemente el mercado interno se activa y generará que la gente pierda interés por el óseo y abandone el comercio informal, de tal suerte que los fenómenos indeseables para cualquier sociedad vayan desapareciendo y el progreso regrese a su lugar, alcanzando el devenir histórico como una sociedad dinámica progresiva con un logro de civilización asequible en la historia y no el caótico mundo que vivimos.

Si desaparece la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, se va a precisar de un nuevo procedimiento para fijar dichos salarios, dicho procedimiento, deberá tomar en cuenta las necesidades reales del trabajador y por consecuencia el salario deberá ser justo, suficiente y bastante para la manutención no sólo del trabajador sino de la familia en general.

5.5 Nuevo procedimiento para la fijación de salarios mínimos

Mucho se ha escrito y mucho se ha hablado con respecto al salario, los patrones alegan que el salario mínimo está en desuso, que ellos pagan a sus trabajadores un sueldo superior, por otro lado, los trabajadores dicen que el salario que les pagan no solamente no es el justo sino que ni siquiera les alcanza para sostener una familia mediana.

“Lo cierto es que los patrones cuando tratan de aumentar los precios de su producto dicen que ellos no son hermanas de la caridad, y que los precios los tienen que subir en las órdenes de acuerdo al movimiento inflacionario y en el caso de los artículos básicos siempre los autorizan precisamente la Secretaría de Comercio.”¹⁰⁷

En estos tiempos tan difíciles en que es poca la oferta de empleos y reducida la demanda de los mismos, el trabajador con tal de conservar su empleo acepta los salarios de miseria que le pagan ya que esto es su única percepción

¹⁰⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. p. 85

Debemos tomar en cuenta que la inflación tiene que ver mucho en el deterioro de los salarios ya que para determinar la inflación, desde 1992, se lleva a cabo una política de castigo a los mismos, política que como recurso ha resultado inútil ya que la inflación sigue aumentando y ésta ha hecho que los salarios arrojen una pérdida real acumulada hasta 1997 de un 44.4%, más la acumulada de esa fecha a nuestros días (2004).

No cabe duda que la crisis económica que agobia al país ataca a todos por igual, pero más a la inmensa mayoría de personas que apenas percibe el salario mínimo, cuyo deterioro, según lo reconoce tanto la iniciativa privada como algunos segmentos de las instituciones públicas, ha alcanzado desde 1992 a la fecha, un rezago muy importante lo cual ha obligado a la población a cambiar sus hábitos de consumo, ya que los productos básicos han tenido un aumento en sus precios que van más allá de lo que uno se puede imaginar.

El rezago de los salarios arrojan una pérdida real acumulada del 44.4% tan solo de 1992 a 1997, afirmaron investigadores universitarios y explicaron que la política de castigo a éstos, como recurso se ha elevado inútil para detener la inflación misma que ha hecho que los obreros pierdan entre el 23 y 25% de su poder de compra en sólo un mes.

Los mismos investigadores comentaron que para llevar a cabo esto, es necesario la aplicación y profundización del control de precios, misma que se debe completar con modificaciones al Código de Comercio y aún al Código Penal, para castigar las prácticas de la especulación y la reetiquetación, deben, asimismo, implantarse otras acciones como la desgravación de las medidas de defensa de la economía

familiar y el abasto en la tienda del sector social, entre otras pero la fundamental la que aquí se propone que es la sujeta a decisión Arbitral bajo el principio de imparcialidad.

Sin embargo, explicar todo ello tiene que comenzar necesariamente, con ajustes salariales de emergencia pues esto resulta fundamental para corregir desequilibrios económicos, principalmente para el sector más empobrecido de la sociedad mexicana, a través del juicio arbitral venido de los representantes de la clase trabajadora en contra del capital.

La pérdida del poder adquisitivo es un fenómeno relativamente nuevo en la economía mexicana, ya que no fue sino hasta 1976 cuando empezó a descender y de 1992 a la fecha el deterioro ha sido permanente y creciente.

Dentro de los principales objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se encontraba el de elevar la generación de empleos así como proteger y mejorar gradualmente el poder adquisitivo del salario. La meta general en este sentido era que el salario real por lo menos creciera a una tasa similar a los incrementos en productividad.

Sin embargo, después de cinco años de la aparición del PND (Plan Nacional de Desarrollo), la crisis y la inflación cobraba cada día mayor fuerza, por lo que se vio frustrado el cumplimiento de dicho objetivo.

“La intensidad de la inflación, los altibajos de la producción y la inconsistencia de la política de salario se fueron traduciendo en una persistente pérdida del poder adquisitivo.

Si lo anterior le agregamos el pacto de salario económico que se concreta entre el Gobierno, los obreros, los campesinos y los empresarios el 15 de diciembre de 1987 bajo la administración de Miguel de la Madrid, y que se ha convertido en un instrumento de control, cuyo máximo logro ha sido mantener los salarios al nivel más bajo posible, nos daremos cuenta que el trabajador cada vez verá más mermado su poder adquisitivo y consecuentemente más marginado de la sociedad”¹⁰⁸.

El pueblo trabajador y las clases desprotegidas nunca podrán participar en la modernización, en tanto existan políticas que golpean y niegan los derechos y conquistas obreras. Tampoco niega la justicia que le corresponde al sector obrero y sustituyen con sus criterios y opiniones personales lo que nuestras leyes dictan y establecen.

Para alcanzar la justicia en México es necesario realizar una revisión profunda en la política económica y laboral del país, ya que es injusta y ofensiva la distribución de la riqueza nacional y del producto interno bruto, en donde los trabajadores ven reducida su participación por medio de salarios bajos y de servicios sociales menguados y en muchos casos inexistentes.

Recientes informes oficiales, dados a conocer a la opinión pública, nos señalan que los principales indicadores de la economía

¹⁰⁸ COLDWELL, Pedro Joaquin. Op. Cit. p. 196

nacional registran tasas positivas superiores a épocas pasadas. Si esto acontece a la economía nacional, es inexplicable que este crecimiento económico no se refleja en el bienestar de los trabajadores y de la población en general.

“Luego se refiere a que hay una fuerte concentración del ingreso nacional que al implantarse el PECE la capacidad adquisitiva del salario ya tenía un déficit considerable, mismo que a la fecha no se ha restituido, que del pacto del 15 de diciembre de 1997 al mes de septiembre del 2000 los salarios se han incrementado en 55.8%. La merma del poder adquisitivo, hasta septiembre era del 6% que de los 25 millones que componen la población económicamente activa, nueve millones reciben apenas un salario mínimo.”¹⁰⁹

Otro de los párrafos señala: los postulados y acuerdos del pacto de solidaridad económica y del PECE jamás han sido cumplidos cabalmente por los asignantes, el sector de los trabajadores. Porque entre otros aspectos, dichos pactos se establecieron con la prioridad máxima de la población de bajos ingresos o recursos no vieran reducido aún más su poder adquisitivo o sus condiciones de empleo, aspectos que hasta la fecha no se han cumplido o atendido debidamente.

Hicieron la cuenta de cuánto debe ganar un trabajador de salario mínimo, para satisfacer sus necesidades elementales y llegaron a la conclusión de que el salario debería ser de \$33.25 diarios. Actualmente los que sólo devengan el mínimo, simple y llanamente están en la misma situación.

¹⁰⁹ Presidencia de la República. Op. cit. p. 8.

Las clases populares, no solamente el movimiento obrero, se encuentran en una situación crítica que les llevará indiscutiblemente a tomar medidas contra el comerciante abusivo. Por ejemplo, tendrán que apoderarse de las tiendas o cerrarlas. El país no puede quedar a voluntad de uno cuantos.

La presente propuesta se fundamenta en determinar el valor real del trabajo del mismo modo en forma parecida como se fijan los precios y cotizaciones, es decir, así como los comerciantes e industriales deciden someter sus diferencias a juicio arbitral; considero que el problema de la fijación de los salarios mínimos y general, deberán ser ventilados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que en un periodo perentorio emita el laudo que establezca el monto de los mismos.

La base legal lo constituye sin lugar a dudas lo ordenado en la fracción XX del Artículo 123, Apartado "A", de la Constitución General de la República que a la letra reza lo siguiente: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

En ese sentido el párrafo tercero de la fracción VI del artículo 123, Apartado "A" Constitucional se contrapone a lo preceptuado en la mencionada fracción XX, toda vez que el capital y el trabajo siempre van a estar en oposición por la defensa de sus intereses, y que de acuerdo con los sistemas políticos que se han dado a lo largo del tiempo, solo han servido al capital por las razones antes apuntadas, de tal suerte que siguiendo el espíritu del derecho social que delineo el Constituyente de

1917 en el mencionado precepto, diremos que solo pueden equilibrarse las fuerzas en el ámbito jurisdiccional y no en el político.

Siempre ha sido comentario general, por injusto, que la Ley sólo se preocupe y señale incrementos periódicos al salario mínimo y se olvide y deje desprotegido en este aspecto a los trabajadores que tienen salarios convencionales superiores al mínimo, a veces en una cuantía superior insignificante, como si a estos trabajadores no les afectara al igual que a los de salario mínimo, la inflación, el alto costo de la vida y el deterioro evidente del poder adquisitivo de todo salario.

Consideramos que debe revisarse esta legislación, por evidentes razones de justicia y equidad, a fin de incluir en los incrementos legales, los salarios de todos los trabajadores, los que como tales, deben tener iguales derechos, deben incluirse también en estos beneficios, los salarios que sobrepasen el mínimo general y profesional y no dejar a estos trabajadores a merced, potestad o criterio personal del empresario o de las meras recomendaciones oficiales, lo que por otra parte evitaría, como ocurre en la actualidad, que los nuevos mínimos sobrepasen el importe del salario convencional, el que siempre es y debe ser superior a aquél.

El nuevo procedimiento para fijar los salarios mínimos deberá observar lo siguiente:

- El nuevo procedimiento para la fijación de salarios mínimos, deberá apegarse al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y

Arbitraje de conformidad con lo ordenado en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

- La acción deberá ser intentada por los representantes del trabajo, a través del Congreso del Trabajo VS. la clase patronal, que se deberá ser representada por la Confederación Nacional Patronal.
- La pretensión se deducen en cuanto al aumento justo de los salarios mínimos, tomando como referencia el Índice Nacional de Precios del Consumidor que se haya generado en el periodo siguiente anterior.
- Se sujetará a las reglas procesales laborales, debiendo iniciar con la audiencia conciliatoria, mediante la cual se exhortará a las partes a llegar a una autocomposición, misma que deberá tener por objeto la renuncia o reconocimiento de la acción o de las excepciones que pudieran plantear las partes y con ello alcanzar una amigable composición.
- De darse los presupuestos de autocomposición, celebrar convenio ante las autoridades laborales y elevar a la categoría de laudo ejecutoriado dicho convenio, donde se proscriba el monto que los determine salarios que hayan acordado las partes.
- En caso de no llegar a una autocomposición, proceder a la sujeción de la jurisdicción de la junta y ratificar la demanda y contestación con sus debidas replicas y contrareplicas, asimismo,

proceder a ofrecer las pruebas que mejor convengan a sus intereses y proceder a su desahogo conforme a la naturaleza especial de cada una de ellas, pasándose al periodo de alegatos.

- Emitido el laudo correspondiente, si alguna de las partes no está de acuerdo con este laudo, podrá acudir ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación en demanda de amparo por las posibles violaciones a sus garantías individuales y cuya resolución tendrá los efectos que prevé la Ley de Amparo, es decir, que será ejecutoria que obliga a las partes a estar y pasar por él.

Con el nuevo procedimiento considero que estamos en posibilidad de llegar a dar cumplimiento a los principios constitucionales de justicia social, y sobre todo de salario justo, en razón de que si la clase trabajadora es oída en juicio, sus reclamos serán atendidos por jurisconsultos doctos en la materia y que saben el significado y alcance de los preceptos constitucionales, sus resoluciones llegarán a la verdadera justicia social que tanta falta le hace a México, así también, se acabará con la simulación que es cotidiana año con año por parte de la clase política a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, anular de una vez por todas este tipo de atropellos por aquellos que tanto necesitan.

Reafirmamos lo anterior así como los comerciantes e industriales que deciden someter sus diferencias a un juicio Arbitral, considero que el problema de la fijación de los salarios mínimos y general,

deberán ser llevados a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que en un periodo perentorio emita el laudo que establezca el monto de los mismos.

De no estar satisfechas cualesquiera de las partes, o ambos, podrán acudir a la Suprema Corte de Justicia de la Nación en demanda de amparo en contra del laudo que posiblemente vulneren sus garantías Constitucionales.

Es aquí que el verdadero procedimiento para la fijación del salario mínimo, dará sus resultados, atendiendo a los Principios de Justicia Social que emanan de nuestra Constitución Política.

¡Por un gobierno de jueces !

La presente tesis nos lleva a pensar que cuando un juez aplica el derecho, lo hace en aras de la justicia (dar a cada quien lo que es suyo), de tal suerte que con la frase “dadme los hechos que yo aplicaré el derecho”, en ese sentido si se someten las diferencias al arbitraje laboral, las partes podrán aportar todos aquellos elementos suficientes que sean propios de valoración; en este caso el índice nacional de precios, el porcentaje de inflación real (no el oficial) , el costo de la vida, y los demás que determina el aumento de los precios, para que del mismo modo se pueda dar el aumento a los salarios, en forma proporcional.

Como se dijo si las partes, capital y trabajo no están conformes con el arbitraje dada la envergadura y trascendencia del caso, puede ser llevado a la casa de la más alta investidura jurisdiccional a efecto

de que en demanda de garantías en contra del laudo arbitral laboral, pueda ser confirmado, modificado o revocado según sea el caso.

Los tiempos:

Al igual que la Ley de Ingresos de la Federación, cada año tiene su debate en la cámara baja, la cual deba ser aprobada antes del 31 de diciembre de cada año, la demanda de aumento a los salarios deberá ser presentada con suma anticipación para que en un término suficiente la parte patronal produzca su contestación y ofrezca pruebas, debiéndose señalar día y hora para la celebración de la audiencia y dictarse el laudo respectivo de no estar conformes las partes podrían presentarse la demanda de la cual será conforme a lo que establece la Ley de Amparo, con la salvedad de que la Suprema Corte de Justicia en pleno emitirá su fallo que será determinante para decretar si el laudo se ajusta a la legalidad y seguridad Constitucional.

Es necesario hacer mención, y no dudo, de que la retribución del trabajador se verá beneficiada con los incrementos al salario mínimo que colateralmente lo serán las instituciones sociales, tales como IMSS, AFORE e INFONAVIT todas que al darse el verdadero valor al trabajo tomando en consideración los factores que lo determinen, y habiéndose eliminado los sistemas simuladores con que la CNSM, viene operando y se aumentarán las cuotas, en forma proporcional, lo que hará sustentable, de manera inequívoca el robustecimiento de sus finanzas que van en favor de los derechos de la clase trabajadora.

Así también diremos que con el nuevo procedimiento se alcanzan los siguientes objetivos:

- Actualización del valor del trabajo
- Pagar de acuerdo a las necesidades y capacitación del trabajador.
- Fijar los salarios general y profesional con base en Juicio Arbitral Laboral
- Su determinación en base a las pruebas que se aporten.
- Salario acorde con los aumentos de precios.
- A trabajo igual salario igual.
- Que con el salario mínimo pueda vivir el trabajador y su familia decorosamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se deduce que el patrón es la primera persona física o moral que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada.

SEGUNDA: La relación individual de trabajo la podemos definir como aquella que se puede establecer con o sin el contrato individual de trabajo, consistente en la presentación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario.

TERCERA: Es difícil dar una definición del salario que satisfaga a todas las materias, áreas o disciplinas, pero si podemos decir que éste, es el punto de referencia del trabajo, es, según sea el caso, el fin directo o indirecto de aspiración para el trabajador a cambio de poder su energía a disposición del patrón.

CUARTA: Luego entonces, el salario mínimo es la cantidad legal menor que el trabajo recibe por su trabajo sin que hasta el momento cumpla con las características de remunerador justo, suficiente y bastante siquiera para el trabajador, la familia ni se diga. En la actualidad con un salario mínimo no es ni siquiera suficiente para el propio trabajador.

QUINTA: En la actualidad el salario mínimo y la institución o dependencias encargadas de fijarlo no cumplen su función de darle verdadero valor al trabajo y determinar los valores reales del salario mínimo con lo cual se violan los derechos a los trabajadores sin la debida justicia y

seriedad ya que no toman en cuenta la realidad y necesidad del trabajador, menos la de un familiar.

S E X T A: Considero que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe desaparecer, por ser ineficaz para determinar los salarios mínimos y por no dar los resultados que el pueblo mexicano demanda ya que solamente ha servido para beneficiar a la clase patronal.

S É P T I M A: La Comisión Nacional de Salarios Mínimos en la actualidad y, desde siempre ha estado fuera de la realidad económica y adquisitiva de los salarios que fija, trayendo como secuencia improductividad, desigualdad social, enriqueciendo más a los que más tienen y empobreciendo a los que no tienen.

O C T A V A: Pretendiendo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos desaparezca y dé lugar al juicio laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en materia federal, toda vez que la trascendencia es a nivel nacional, para fijar un salario mínimo que tenga las características que el salario en general establece.

N O V E N A: El nuevo procedimiento para fijar los salarios mínimos deberá tomar en cuenta lo siguiente: que el salario, sea remunerador, suficiente e inclusive que su poder adquisitivo esté por encima de los productos de primera necesidad. Es decir, que se satisfagan correctamente los presupuestos a que hace alusión el artículo 123, apartado "A", fracción VI.

BIBLIOGRAFÍA

I.- ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. T.II. Cuarta edición, Bosch, España, 1990.

II.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga. Octava edición, Porrúa, México, 1999.

III.- BENSUSAN, Graciela y LEÓN; Samuel. Negociación y Conflicto Laboral. 5ª edición, Pac, México, 2000.

IV.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición, Sista, México, 2001.

V.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho del Trabajo. Tercera edición, Harla, México, 1996.

VI.- CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo. Tercera edición, Desalma, Argentina, 1990.

VII.- CASTRO MARTÍNEZ, Fernando. El Acuerdo de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. Tercera edición, Porrúa, México, 2002.

VIII.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho del Trabajo Mexicano. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

IX.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 1999.

X.- CLIMENT BELTRÁN, Juan, La Modernidad Laboral. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

XI.- COLDWELL, Pedro Joaquín. La Prima de Antigüedad en La Nueva Ley Federal del Trabajo. Tercera edición, Sista, México, 1999.

XII.- DAMMARNAL, Arturo. En la antesala del T.L.C. Segunda edición, México, 2000.

XIII.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Porrúa, México, 2001.

XIV.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

XIV.-DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

XVI.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

XVII.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Décima edición, Porrúa, México, 1999.

XVIII.- DOMÍNGUEZ VARGAS, Sergio. Teoría Económica. Octava edición, Porrúa, México, 2001.

XIX.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima edición, Porrúa, México, 2001.

XX.- HORI ROBAINA, Guillermo. El Salario y las Prestaciones. Ponencia presentada en la X Mesa Redonda sobre Derecho del trabajo, México, 1972.

XXI.-LASTARA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición, Porrúa, México, 2001.

XXII.-PÉREZ BORIJA, EUGENIO. Curso del Derecho del Trabajo. Tercera edición, Tecnos, España, 1992.

XXIII.-PÉREZ PATRÓN, Roberto. Principios de Derecho Social y de Legislación del Trabajo. Cuarta Edición, Bazán, México, 1990.

XXIV.-PIC, Paúl. Legislación Industrial. Tercera edición, actualizada por Joaquín Blanes Casas. Siglo XXI, México, 2000.

XXV.-RAMOS ÁLVAREZ, Oscar. La Política Social y Laboral Mexicana. Tercera edición, Trillas, México, 2000.

XXVI.-REYES PONCE, Agustín. Administración del Personal. Segunda edición, Limusa, México, 2001.

XXVII.- SAMUELSON, Paúl. Economía. Cuarta edición, Mc. Graw-Hill, México, 2000.

XXVIII.- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Tercera edición, UNAM, México, 1990.

XXIX.- SANTOS AZUELA, Héctor. El Derecho del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

XXX.- SOBERANES BARDALES, Felipe. Los Salarios Mínimos. Segunda edición, Sista, México, 1999.

XXXI.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Séptima edición, Porrúa, México, 1992.

XXXII.- WEINTRAUB, Sydney. México frente al T.L.C. Segunda edición, Diana, México, 2001.

XXXIII.- ZAMORA, Francisco. Tratado de Teoría Económica. Séptima edición, Fondo de Cultura Económica, México, 2000.

LEGISLACIÓN

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL CONGRESO CONSTITUYENTE A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANO DE 1917.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Tercera edición, Porrúa, México, 2004.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Segunda edición. Porrúa, México, 1960.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE. Sexta edición, Porrúa, México, 2004.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, VIGENTE. Cuarta edición, Porrúa, México, 2004.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario jurídico Mexicano. T. P-Z. Décima edición, Porrúa- UNAM, México, 2000.

Diccionario Ilustrado de la Lengua Española. Cuarta edición, Aristos, España, 2000.

Enciclopedia Jurídica Mexicana. T. X. Cuarta edición, Ediciones Jurídicas, México, 1999.

MARX, Kart Diccionario Marxista de Filosofía. Cuarta edición, Fondo de cultura Económica, México, 1992.

OTRAS FUENTES

Facultad de Derecho. México su realidad laboral a fines del siglo XX.
Análisis Laboral. Segunda edición, UNAM, México, 1998.

Presidencia de la República. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.
Segunda edición, Gobierno de México, México, 2002.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.