



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

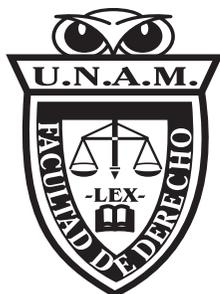
**“PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN
JURÍDICO DEL SALARIO MÍNIMO”**

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

LUIS DANIEL PARRA ORNELAS



ASESOR: PORFIRIO MARQUET GUERRERO

CIUDAD UNIVERSITARIA, 2014



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
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **LUIS DANIEL PARRA ORNELAS**, con número de cuenta: **304202425** inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL RÉGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO MÍNIMO**", bajo mi dirección y asesoría, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, en el oficio con fecha 06 de octubre de 2014, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno(a) referido.

Atentamente
"**POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU**"
Ciudad Universitaria, D. F., 07 de Octubre 2014.



DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno 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 cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno.



DEDICATORIAS



A Dios,

Por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valor cada día más la vida, quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y concluir mis propósitos, gracias.

A mis Padres,

A quien les debo lo que soy, y lo que he logrado hasta ahora, por estar presentes en cada logro, por tantos desvelos y preocupaciones dadas, por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por formarme con el carácter necesario para conseguir mis objetivos, los quiero mucho.

A mi madre *Graciela Ornelas Cano*,

Por darme la vida, por haberme formado como un hombre de bien, por darme tu amor y cariño cada día que pasa, sin importar lo que suceda. Te quiero mucha mamá, Mi tesis profesional te la dedico con todo mi cariño.

A mi padre *Luis Alberto Parra Ocampo*,

Por las enseñanzas que me has dado, por tu cariño incondicional cada día de mi existencia y comprensión, así como por todas las preocupaciones que te he hecho pasar, por haberme formado como soy, en mi carácter y en mi forma de ser, por ser el mejor abogado, y el mejor padre que existe y quien es motivo de mi inspiración para terminar mi carrera profesional como Licenciado en Derecho. Te quiero y te admiro papá, mi tesis profesional te la dedico con todo mi cariño.



DEDICATORIAS



Al amor de mi vida, Siomara Montserrat Ramos López,
Por estar a mi lado, Por tu apoyo incondicional, por amarme tanto, el mundo a tu lado es hermoso, gracias por vivirlo con migo, recuerda que te amare por siempre, más allá de la infinidad del mar, del otro lado de la luna, te quiero muchísimo y te amo cada instante más y más todavía. Gracias por existir y hacerme feliz cada segundo de mi existencia, Mi tesis profesional te la dedico con todo mi amor.

A mi abuela, Ninfa Parra Ocampo,
Quien me cuida desde el cielo, y quien es el ángel que me protege y está a mi lado, por enseñarme que lo que se quiere es posible si así se desea. Te extraño y te quiero abuelita.

A mi familia, principalmente a mis hermanos
Rocío Grissel Parra Ornelas y Benito Alberto Parra Ornelas,
Por sus palabras de aliento y sus buenos deseos, por su cariño y sus consejos, así como por ser mis amigos y estar en los momentos difíciles de mi vida, los quiero.

A mis abuelos,
Rodolfo Parra Ocampo y Luis Parra Ocampo, por su cariño y consejos, los quiero mucho.



DEDICATORIAS



A mis amigos,

Por su apoyo, como muestra de cariño, por estar presentes en los momentos buenos y malos, por sus consejos y por su ayuda, gracias.

A mi asesor,

Dr. Porfirio Marquet Guerrero y a la Lic. Lilia García Morales, por su apoyo y la confianza depositada, para realizar el presente trabajo de tesis, así como por haberme aportado conocimientos e ideas para la realización del presente trabajo.

Al despacho jurídico Montes y Montes,

Principalmente a los Licenciados, Antonio Montes Peña y Antonio Montes Gutiérrez, por haberme ayudado y aceptado en su despacho, para que así comenzará mi carrera profesional y mi formación como Licenciado en derecho, así como por sus consejos y enseñanzas para mi carrera profesional, así mismo agradezco a todos mis compañeros de trabajo.

A el despacho jurídico Álvarez Salinas,

Principalmente a el Licenciado, Luis Manuel Álvarez Salinas, por ser parte de mi formación como abogado, y por haberme otorgado la oportunidad de comenzar a ejercer la carrera de Licenciado en Derecho en el ámbito profesional, así como los consejos que me ha brindado para mi carrera profesional.



DEDICATORIAS



A la Facultad de Derecho, de la U.N.A.M.,
Gracias por haberme llenado de conocimientos, de sabiduría, de cultura, y por esas grandes alegrías dentro de las aulas, y pasillos, y a mis maestros de la propia facultad, como un testimonio de cariño y estima por haber sido mi guía, como profesionalista en la abogacía y como hombre, ya que de ellos se puede aprender tanto conocimientos de derecho, como consejos de vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México,
Por ser mi orgullo, el ser parte de ella, al ser simplemente la mejor universidad de nuestro país, por haberme formado desde mi ingreso al Colegio de Ciencias y humanidades me ha formado un carácter para ser un profesionalista destacado, y sobresaliente. "Por Mi Raza Hablara el Espíritu".

¡Muchísimas Gracias!

Luis Daniel Parra Ornelas



INDICE



ÍNDICE

CONTENIDO.

Introducción..... |

CAPITULO I. DE LA JORNADA LABORAL Y EL SALARIO

| | |
|--|----|
| 1.- Jornada Laboral. Conceptos y Clasificación..... | 1 |
| 1.1.- Concepto de Jornada..... | 2 |
| ➤ Jornada Diurna..... | 5 |
| ➤ Jornada Nocturna..... | 5 |
| ➤ Jornada Mixta..... | 5 |
| ➤ Jornada Reducida..... | 6 |
| ➤ Jornada Especial..... | 7 |
| ➤ Jornada Continua..... | 8 |
| ➤ Jornada Discontinua..... | 10 |
| ➤ Jornada Extraordinaria..... | 13 |
| ➤ Jornada Humanitaria..... | 18 |
| 2.- Regulación del Salario..... | 20 |
| ➤ Salario Ordinario..... | 24 |
| ➤ Salario Integrado..... | 25 |
| ➤ Salario Remunerador..... | 26 |
| ➤ Salario Mínimo..... | 27 |
| ➤ Salario Mínimo General..... | 28 |
| ➤ Salario Mínimo Profesional..... | 28 |
| 2.1.- Integración del Salario..... | 30 |
| 2.2.- Prestaciones en Efectivo..... | 31 |
| 2.3.- Prestaciones en Especie..... | 32 |
| 3.- Formas de Fijación del Salario..... | 33 |
| ➤ Salario por Unidad de Obra..... | 33 |
| ➤ Salario por Comisión..... | 34 |
| ➤ Salario por Unidad de Tiempo, El Pago del Salario por Hora..... | 37 |



INDICE



CAPITULO II. DE LOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REGULACIÓN DEL SALARIO

| | |
|--|----|
| 1.- La Huelga de Cananea y Río Blanco..... | 40 |
| 2.- El Programa del Partido Liberal de Ricardo Flores Magón..... | 44 |
| 3.- Leyes Pre-Constitucionales de las Entidades Federativas..... | 47 |
| 3.1.- La Legislación de Trabajo del Estado de Jalisco..... | 47 |
| 3.2.- La Legislación de Trabajo del Estado de Veracruz..... | 51 |
| 3.3.- La Legislación de Trabajo del Estado de Yucatán, Promulgada el 14 de mayo de 1915, por el General Alvarado..... | 55 |
| 4.- El Artículo 123 Constitucional..... | 60 |
| 5.- Leyes Estatales de 1918-1928..... | 73 |
| 6.- La Ley Federal del Trabajo de 18 de Agosto de 1931..... | 75 |
| 7.- La Ley Federal del Trabajo del 1 de Mayo de 1970..... | 79 |

CAPITULO III. DEL SALARIO MÍNIMO GENERAL Y SU CUMPLIMIENTO EN MÉXICO

| | |
|---|----|
| 1.- Regulación del Salario Mínimo General en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos..... | 82 |
| 2.- El Salario Mínimo en Instrumentos Internacionales..... | 83 |
| 3.- El Salario Mínimo en Convenios Internacionales..... | 84 |



INDICE



| | |
|---|-----|
| ➤ Convenio Internacional del Trabajo no. 26, Relativo al Establecimiento de Métodos de Fijación de Salarios Mínimos..... | 85 |
| ➤ Convenio Internacional del Trabajo no. 95, Relativo a la Protección del Salario..... | 87 |
| ➤ Convenio Internacional del Trabajo no. 131, Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo..... | 91 |
| ➤ Recomendación 85 y 135, Hechas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a México en Materia de Fijación del Salario Mínimo..... | 93 |
| 4.- El Salario Mínimo en la Ley Federal del Trabajo..... | 99 |
| 5.- La Inflación y el Poder Adquisitivo del Salario Mínimo en México..... | 108 |

CAPITULO IV. DE LA NECESIDAD DEL PLANTEAMIENTO DE UN NUEVO SALARIO MÍNIMO, POR HORA DE TRABAJO

| | |
|---|-----|
| 1.- La Reforma Laboral del 30 de Noviembre de 2012..... | 111 |
| 2.- Análisis Jurídico de los Artículos Modificados 2, 83, 97 y 110 en la Reforma del 30 de Noviembre del 2012 a la Ley Federal del Trabajo Referentes al Salario Mínimo Actual..... | 114 |
| 3.- Análisis Jurídico de los artículos 90 al 96 de la Ley Federal del Trabajo Referentes al Salario Mínimo Actual..... | 128 |
| 4.- Propuesta de Reforma a la Regulación del Salario Mínimo..... | 135 |
| Conclusiones..... | 151 |
| Bibliografía..... | 158 |



INTRODUCCIÓN



Resulta indudable que los cambios en el Derecho, y en las Leyes de nuestro país, así como los en nuestra sociedad mexicana, nos han hecho pensar acerca de la enorme importancia, en la que versa que todo órgano o institución jurídica mantenga actualizados los principios y conceptos jurídicos, que sirven de sustento a la actividad que le es propia, dada la naturaleza dinámica del derecho, obligado a mantenerse vigente en el más amplio sentido del término, esto es que en el fin que se persigue al elaborar este trabajo es el de contribuir a la investigación jurídica de la Universidad en un campo como lo es el del derecho del trabajo, en el tema de propuesta de modificación al régimen jurídico del salario mínimo.

En este trabajo de Tesis analizaremos en su aspecto teórico, doctrinal y práctico, de acuerdo a la investigación que hemos realizado de la figura jurídica de suma importancia, como es la necesidad modificar el régimen jurídico del salario mínimo por medio de demostrar que el salario mínimo, a lo largo de la historia como en la actualidad, se ha visto afectado por un régimen jurídico, que no atiende el principio jurídico de derecho laboral “a trabajo igual salario igual”, y el cual no cumple para nada lo dispuesto por el artículo 90 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, es decir no satisface las necesidades normales de un jefe de familia en su orden material, social cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos, y para lo cual es necesario plantear un cambio, mediante reformas aplicadas de manera adecuada, encaminadas a las relaciones laborales actuales, las cuales operan en los modos de vida del ser humano, por lo que proponemos que las reformas e ideas jurídicas que se planteen en la presente investigación, se adicionen y sean elevadas al rango Constitucional principalmente en su artículo 123, apartado A, en sus fracciones, I, II, III, VI, VII; y así se puntualicen algunas ideas, sobre las nuevas reformas a la Ley Federal del Trabajo, y muy en especial el tema de la modalidad del pago al salario por hora, analizando cada



INTRODUCCIÓN



uno de los artículos, como son: 83, del 90 al 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, para que la jornada laboral sea remunerada, mediante el pago por hora, ya estipulado en las reformas a la Ley Federal del Trabajo, como jornada por unidad de tiempo, derivado de un nuevo y mejor salario mínimo, mediante una remuneración dentro del principio laboral ya mencionado, sin que el trabajador sea objeto de explotación, tutelando el derecho jurídico de los trabajadores y protegiendo su esfera jurídica, sin explotación alguna y certeza de contratación y estabilidad económica y social.

para la elaboración del presente trabajo se estudiarán los antecedentes y los hechos actuales más inmediatos del salario, partiendo de éstos para responder las preguntas que me he planteado como son: ¿ El régimen actual del salario mínimo, beneficia o perjudica al trabajador o si más bien es un medio de explotación del trabajador?, ¿Si el salario mínimo actual responde a las necesidades de una familia en la sociedad?, ¿Si el establecimiento del salario mínimo actual está basado en un estudio socio económico en donde se analice el gasto diario que tiene una familia, dentro de la canasta básica? y si ¿es necesario la creación de una nueva forma de remuneración del salario laboral mediante una reforma de la misma?.

Para responder las preguntas anteriores partiremos a explicar, mediante varias posturas o métodos, como son el racionalismo ya que partiendo de éste, es decir, teniendo un conocimiento previo pasaré a dar ideas de acuerdo a la experiencia y a la ideología propia, se hará uso de métodos de investigación como es la documental, los cuestionarios, la teoría, la economía, y los métodos hipotético deductivo y lógico inductivo.

La cuestión a resolver en este trabajo estriba en la posibilidad de cumplir con la obligación patronal de pagar el salario correspondiente estableciendo una



INTRODUCCIÓN



cantidad por hora laborada. La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 83 que “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier manera”; por lo tanto, es posible fijar un salario por unidad de tiempo.

Es el salario por unidad de tiempo, una modalidad dentro de la forma de fijar el salario, y se distingue por la particularidad de que se cumple con el pago del salario por el tiempo en que el trabajador pone a los servicios del patrón su fuerza de trabajo, y es por lo que el objetivo del presente trabajo de investigación jurídico, estriba en que la jornada laboral sea remunerada, mediante el pago por hora, de conformidad a la fijación del salario mínimo, el cual, desde mi perspectiva debe ser remunerador para que el trabajador, de acuerdo a la actual economía del país y a la canasta básica vigente, cubra sus necesidades básicas y las de su familia, para lo cual el salario mínimo sea pagado por hora.

Por otra parte en el presente trabajo de investigación, en el primer capítulo señalaremos los principales conceptos para poder entender el tema que nos ocupa, especificando las características fundamentales y necesarias para abordar el tema del salario y de la jornada de trabajo, en el capítulo segundo analizaremos los antecedentes históricos en México, desde su inicio y creación de nuestra legislación, en el capítulo tercero mostraremos el análisis de la legislación mexicana actual, partiendo de las normas jurídicas de nuestra constitución, respecto del tema de estudio, así como los convenios y tratados internacionales, en el capítulo cuarto mostraremos, un análisis práctico jurídico, en donde expondremos nuestra propuesta, respecto del régimen del salario mínimo, así mismo puntualizaremos que es lo que consideramos se debe aplicar y cambiar.



CAPITULO I

DE LA JORNADA LABORAL Y EL SALARIO

Primeramente para poder entender y comenzar a explicar y plantear el problema de hipótesis del presente trabajo, como lo es la necesidad de cambiar el régimen jurídico del salario mínimo, será necesario su estudio y determinación conceptual, para que así se pueda llegar al mismo punto de vista jurídico.

Por otra parte, no se podrá entender los conceptos de jornada y trabajo si no van encaminados el uno con el otro, ya que si una persona labora una jornada es por la remuneración, por lo tanto, el salario que va a percibir por los servicios prestados.

Ahora bien, la importancia que tienen estos elementos en relación con el tema central de la tesis, respecto del salario mínimo, siendo que la regulación del trabajo va más allá de la simple prestación del trabajo, ya que es de suma importancia las condiciones en que se realiza el mismo, para que así no sea explotado el trabajador y sea remunerado correctamente y de acuerdo a las necesidades actuales de los trabajadores y sus familias.

En este apartado, del presente trabajo, se especificarán las características fundamentales y necesarias para abordar el tema del salario y de la jornada de trabajo y que a continuación analizaremos.

1. Jornada Laboral. Conceptos y Clasificación

Para comenzar a elaborar esta investigación, es necesario citar el concepto de trabajo, ya que es de trascendencia para la elaboración y resolución de la hipótesis que nos hemos planteado, al elaborar esta investigación, entonces



trabajo se entenderá de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, como “todo esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”¹, así mismo en nuestra legislación sólo se regula el trabajo subordinado es decir: a aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo, el que se presta por una persona, en favor de otra mediante el pago de un salario, bajo la autoridad del patrón o su representante, durante la jornada legal de trabajo.

Derivado de lo anterior, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo primero que a la letra dice: “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,” siendo entonces que el trabajo en el derecho laboral mexicano es una disciplina que va más allá de la simple prestación del trabajo, ya que éste, además, atiende a las condiciones en que se realiza el mismo, y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, procura la seguridad social, así mismo, la regulación del trabajo en el derecho laboral.

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo, menciona en su artículo 8° como trabajo “toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

1.1. Concepto de Jornada

El constituyente de 1917 recogió parte de las aspiraciones obreras manejadas en la Revolución Mexicana, y las plasmó en el artículo 123 constitucional empezando por su fracción primera la cual versa sobre la duración de la jornada de trabajo, la cual era indispensable para que el trabajador jurídicamente tuviera una protección y no se le siguiera explotado inhumanamente,

¹ *Diccionario de la Lengua Española*, 22.^a ed., Madrid, Real Academia Española, España, 2001, p. 509.



con jornadas de sol a sol que acababan con la vida del hombre que trabajaba, sin embargo, a la fecha no se ha eliminado la explotación inhumana que existía y aún existe en contra del trabajador.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1931, no contenía concepto alguno sobre jornada de trabajo, y fue hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970 que se tomaron las ideas de la doctrina y la jurisprudencia, para establecerlas en la misma.

Para la Confederación Patronal de la República Mexicana, así como para autores, profesores, litigantes patronales, la jornada de trabajo es a diferencia de lo que nos marca la Ley en su artículo 58, “el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él”,² es decir, al propio trabajador; postura que a nuestro parecer es equivocada, ya que en todo caso, la jornada de trabajo sería el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios o deja de prestar por causas imputables al patrón, ya que la pauta de conformidad con el autor Alberto Briceño Ruiz, para el concepto de jornada como está estipulado en la Ley Federal del Trabajo, es la disponibilidad del trabajador para producir un bien o prestar un servicio; así el trabajador tiene la convicción y obligación, de proporcionar su aptitud, destreza, y capacidad para dar un buen servicio.³

Por lo que un elemento importante para el cumplimiento de la jornada será el elemento de la “disposición” del trabajador para realizar su trabajo y el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en la empresa físicamente, y será cuando se iniciaran las obligaciones mutuas derivadas de la relación laboral.

² BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Harla, 1995, p.184.

³ (Cfr.) BRICEÑO RUIZ, Alberto, op. cit., p.187.



La jornada de trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo no es otra cosa que “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”, es decir, el tiempo en que se realiza una actividad, humana, ya sea física o intelectual en que el trabajador está subordinado al ente jurídico del patrón o empresa para cumplir o dedicarse a la ejecución del contrato de trabajo. Esta parte del derecho laboral considera normas de derecho imperativo, ya que el trabajador lo que debe de cumplir no es realmente un tiempo de trabajo basado en horas, meses o años, sino el trabajo prestado durante cierta jornada o tiempo para llegar a lo pactado en un contrato de trabajo.

Ahora bien, existe un desorden normativo en el ámbito del derecho laboral, ya que en el marco jurídico positivo en donde actualmente se establece la jornada laboral, existen contradicciones entre nuestra Constitución Política y nuestra Ley Laboral al manifestar lo siguiente: En la fracción I del artículo 123 constitucional se estipula la jornada máxima de trabajo de ocho horas, dando de esta forma un inicio de la protección constitucional al trabajador para que se evitara las jornadas inhumanas, el artículo 61 de nuestra Ley Laboral expresa que la duración máxima de la jornada será de ocho horas para la diurna, siete para la nocturna y siete y media para la mixta, nuestra Ley también autoriza a los trabajadores y a los patrones a repartir las horas de trabajo, y establece que durante una jornada continua de trabajo debe concederse al trabajador un descanso de por lo menos media hora, sin embargo, en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, permite que la jornada se prolongue, estableciendo que no se podrá exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, por otra parte, el artículo 68 de este mismo ordenamiento, en su segundo párrafo establece que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obligará al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente por un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada... ; preceptos que en la práctica hacen que no se cumpla con la norma máxima de jornada de ocho horas como tope legal de la jornada de trabajo.



Así, de acuerdo al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y al concepto de lo que se entiende por jornada de trabajo, mencionado en el mismo artículo, vino a modificar el criterio sustentado en la conferencia de Washington de 1919,⁴ en la cual se consideraba que la jornada se integraba sólo con el tiempo efectivo de trabajo, cuestión en retroceso y detrimento, de los derechos y conquistas laborales de los trabajadores que parece en nuestro país se están tomando en cuenta, con las nuevas reformas laborales.

A continuación es de utilidad en la presente investigación mencionar y analizar, en que consiste, la clasificación de la jornada de trabajo (Art. 60 de la Ley Laboral):

➤ **Jornada Diurna**

Queda comprendida entre las seis y las veinte horas, no puede exceder de ocho horas.

➤ **Jornada Nocturna**

Sus límites son las veinte y las seis horas y su duración máxima es de siete horas.

➤ **Jornada Mixta**

Se forma con parte de las clasificaciones de la jornada antes mencionadas (diurna y nocturna). El periodo de ésta no puede exceder de tres horas y media; su duración máxima es de siete horas y media.

⁴ (Cfr.)Organización Internacional del Trabajo, *Washington, 1ª reunión CIT (28 noviembre 1919) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos)*. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146



➤ **Jornada Reducida**

Por este concepto se entiende que es: cuando se contrata a trabajadores de ciertas ramas de la industria para laborar menos horas que la jornada máxima estipulada por la Ley, cuestión para la cual sirve de base la siguiente jurisprudencia: **“SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.** De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado.”⁵

⁵ Tesis aislada, 2a. LXI/2002, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XV, Mayo de 2002; p. 309, Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís



➤ Jornada Especial

De acuerdo al profesor Néstor de Buen ésta, “es aquella cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente, siendo dudosa la constitucionalidad del precepto”.⁶

Con el anterior tipo de jornada, se ha logrado integrar las llamadas jornadas acumuladas en sus variantes como por ejemplo las llamadas jornadas de 48 horas de trabajo por 24 de descanso, de 24 horas de trabajo por 24 de descanso, etcétera, de que han sido indispensables en determinados tipos de servicios que prestan los trabajadores, para lo cual nos servirá de referencia para entender este tipo de jornada las siguientes tesis aisladas:

“JORNADA ESPECIAL DE CUERPOS DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE TLAXCALA. LOS SERVICIOS PRESTADOS EN EXCESO A LA JORNADA NORMAL DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO. SUPREMACÍA DEL TEXTO CONSTITUCIONAL RESPECTO A LA LEGISLACIÓN LOCAL. De una correcta exégesis sistemática del artículo 123, apartado B, fracciones I, II, XIII y XIV, en correlación con el 5o. y 115, fracción VIII, de la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos; 58, 59, 68, 98 y 99 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que los trabajadores sujetos a dicho régimen constitucional y legal, aun en el caso de aquellos que poseen el nombramiento de policía, tienen derecho al pago de tiempo extraordinario, cuando desempeñan una jornada que excede el máximo legal de cuarenta y ocho horas a la semana; ello encuentra justificación porque si bien es cierto que la distribución del horario se encuentra expresamente establecida en la Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios

Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, 5ª ed., México, Porrúa, 1983, t II, p. 147.



como jornada especial, la que se ajustará en razón de las necesidades del servicio, sin que en esos casos se consideren horas extraordinarias, también es verdad que una ley secundaria no puede estar por encima del dogma constitucional y, bajo esa premisa, las necesidades del servicio no pueden, en manera alguna, implicar renuncia de los trabajadores al derecho de percibir sus emolumentos que retribuyan los servicios prestados en exceso a la jornada normal, los cuales deben ser considerados como tiempo extraordinario, por definición constitucional; consecuentemente, bajo el anterior contexto debe interpretarse el contenido de los artículos 12, fracción IV y 13 de la mencionada Ley Laboral de los Servidores Públicos del Estado de Tlaxcala y sus Municipios.”⁷

“HORAS EXTRAS. PROCEDE SU PAGO, CONFORME AL ARTÍCULO 878, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EL PATRÓN NO CONTROVIERTE LA JORNADA DE LABORES SEÑALADA EN LA DEMANDA. Si en su demanda el trabajador manifiesta que además de la jornada ordinaria, trabajó cierto número de horas extras, y el patrón no lo controvierte, éstas deben estimarse acreditadas, pues conforme al artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, la consecuencia de que no se suscite controversia al respecto por parte de la demandada es que se tengan por admitidos los hechos relativos.”⁸

➤ **Jornada Continua**

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se estipulaba en su artículo 73 que: “cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante

⁷ Tesis Aislada, VI.2o.T.36 L, Segundo Tribunal Colegiado En Materia de Trabajo del Sexto Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XV, Enero de 2002; p. 1303, Amparo directo 11/2001. Norberto José Hernández Hernández. 14 de junio de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Quesada Sánchez. Secretario: Lorenzo Ponce Martínez.

⁸ Tesis Aislada, XXIII, 3º, 3L, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Vigésimo Tercer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXI, Marzo de 2005, p. 1137, Amparo directo 715/2004. José Andrés Uribe Torres. 28 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Herminio Huerta Díaz. Secretaria: Beatriz Eugenia Álvarez Rodríguez.



la hora de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo”.⁹

Sin embargo, existe una necesidad fisiológica del ser humano de descanso por cada ocho horas de trabajo continuas, es por lo que, en la Ley Federal Trabajo que nos rige actualmente, se estipula en su artículo 63 que: durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, cuestión mínima que debe tomarse en cuenta en la contratación colectiva o individual de un trabajador, aspecto que nos parece se debería de ampliar, en la Ley, para que de acuerdo a la naturaleza de la empresa o de los servicios prestados, por el trabajador, por lo menos se le otorgue una hora para descansar o tomar sus alimentos, ya que como lo estipula el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, este tiempo está previsto para las dos posibilidades y no para una, ya que nos parece que la producción de una empresa o servicio no va en razón de la interrupción de la prestación de servicios, sino del ánimo de trabajo, ya que, una persona que descansa, trabaja con mayor efectividad.

La teoría, que expresa la idea que durante la jornada de trabajo estipulada mediante un contrato individual o colectivo, el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún y cuando se suspenda la actividad durante el descanso de media hora que se estipula y hace referencia el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 63 dispone que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, precepto que tiene como finalidad evitar la fatiga del trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es continua, tratándose de la jornada máxima permisible por la Ley, por lo que, si la jornada pactada establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., p.147.



➤ **Jornada Discontinua**

Se dice que esta se da con la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador puede disponer libremente de su tiempo intermedio.

Para explicar mejor en que consiste la jornada discontinua, debemos hacer el siguiente planteamiento: el descanso de media hora al que se refiere el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, y el tiempo de descanso y/o comida al que se refiere el artículo 64 del ordenamiento ya citado, en el cual la diferencia radica en que el descanso de media hora por lo menos dentro del centro de trabajo se aplica sólo en la llamada jornada continua, en cambio el tiempo de reposo o comida es el que se ha calificado como jornada discontinua, pero sólo si éste es fuera del centro de trabajo y libremente, es decir, que el trabajador abandone el umbral de la empresa, su perímetro empresarial de trabajo, y que este sea dueño absoluto del tiempo intermedio, de lo contrario éste será computado como lo señala el artículo 64 de la Ley Federal de trabajo como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Así mismo, son aplicables las jurisprudencias que llevan por rubro: **“JORNADA DISCONTINUA. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON LA CONTINUA.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a. /J. 84/2007, publicada en el Tomo XXV, mayo de 2007, página 851, Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, de rubro: "DESCANSO DE MEDIA HORA EN JORNADA CONTINUA. DEBE SER COMPUTADO DENTRO DE ÉSTA PARA QUE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO QUE SE HAGA CON EL MÁXIMO LEGAL SEA CALIFICADO DE BUENA FE", determinó que la media hora de descanso prevista en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo para la jornada continua, forma parte de la jornada laboral, porque



es una prerrogativa mínima reconocida al obrero; por tanto, debe computarse dentro de la misma y remunerarse como parte del salario ordinario, independientemente de que se disfrute dentro o fuera del centro de trabajo. Sin embargo, nuestro Máximo Tribunal de la República no ha definido el tiempo que debe estimarse como una verdadera interrupción de la jornada para considerarla discontinua y, puesto que ahora seguirá siendo continua, no obstante que en el periodo de ocho horas se interrumpa con media hora para descansar fuera de la empresa, es necesario precisar tal lapso. El criterio al que debe atenderse para tal efecto es el de la mayor o menor temporalidad que se le confiera al trabajador para ausentarse de la fuente de trabajo y que interrumpe la jornada. Empero, el solo dato de que ese lapso supere en cualquier medida la media hora no debe llevar a la consideración de que sea una jornada discontinua, pues bastaría que, por ejemplo, se otorgara al trabajador un descanso de 31 minutos y que se le permitiese retirarse de la fuente de trabajo, para que esa jornada se considerase no continua y, por ende, dicho lapso en su totalidad ya no fuere computado dentro de la jornada laboral; luego, el patrón lograría obtener 30 minutos más de labor efectiva del trabajador a cambio de haberle otorgado un minuto más de descanso, con lo cual se burlaría el criterio jurisprudencial referido. Por tanto, la jornada continua es aquella en la que el descanso intermedio se puede disfrutar fuera del centro de trabajo y aún excediéndose de la citada media hora, no supere los 60 minutos, y discontinua la que rebase una hora durante la cual el trabajador pueda retirarse de la empresa.¹⁰

¹⁰ Jurisprudencia, II.1o.T. J/42, Primer Tribunal Colegiado de Trabajo del Segundo Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXV, mayo de 2007, p.851, Amparo directo 158/2008. Erick Villegas Sánchez. 25 de noviembre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Griselda Arana Contreras.



“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO SE PROPONE CON UNA JORNADA DISCONTINUA. La jornada de trabajo con un periodo intermedio mínimo de una hora para descansar y/o tomar alimentos fuera del centro de trabajo debe considerarse discontinua, porque interrumpe las labores del trabajador y le permite disponer libremente de ese lapso sin estar a disposición del patrón, por el hecho de dejar de prestar sus servicios completamente; de manera que en este tipo de jornada no debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo el periodo intermedio, porque en éste el trabajador no está a disposición del patrón. En virtud de lo anterior, para calificar el ofrecimiento de trabajo, cuando el patrón propone al trabajador regresar con una jornada discontinua, con un periodo intermedio mínimo de una hora para descansar y/o tomar alimentos fuera del centro de trabajo, debe considerarse que el tiempo efectivo de trabajo, esto es, descontando el periodo señalado, no exceda de los máximos permitidos por la Ley Federal del Trabajo para las jornadas diurna, nocturna y mixta”.¹¹

Por lo que de conformidad a lo anterior, y a lo enmarcado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 64, se establece una regla de excepción

AMPARO DIRECTO 1235/2008. Santos Juan Dionisio. 11 de junio de 2009. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Disidente: José Luis Guzmán Barrera. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Heras Lara.
Amparo directo 626/2008. Operadora Walmart, S.R.L de C.V. 14 de agosto de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Guzmán Barrera. Secretaria: Griselda Arana Contreras.
Amparo directo 521/2010. José Carmen Flores Cardoso. 18 de agosto de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.
Amparo directo 727/2010. Eduardo Sosa Jiménez. 28 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Maricruz García Enríquez.

¹¹ Jurisprudencia, 2º/ 53/ 2013/10º, Segunda Sala, **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XX, Mayo de 2013, t 1 p. 824,**
CONTRADICCIÓN DE TESIS 507/2012. Entre las sustentadas por el actual Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 6 de marzo de 2013. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.
Tesis de jurisprudencia 56/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de marzo de dos mil trece.



aplicable a los casos de servicios o circunstancias especiales que impidan a los trabajadores salir del lugar donde prestan sus servicios durante la media hora de reposo o de comida, desprendiéndose como regla general que el tiempo libre intermedio entre las dos partes de la jornada cuando se disfrute fuera del lugar de trabajo por una hora que le dé la posibilidad de descansar o a tomar sus alimentos se conocerá como jornada discontinua, de no ser así, será continua, y si la media hora que otorga la ley como descanso o para tomar alimentos por lo menos, se realiza dentro del centro de trabajo, éste será computado como tiempo efectivo laborado, ya que si el trabajador no le es posible trasladarse fuera del centro de trabajo, no le reportará ninguna ventaja el disponer del lapso de descanso en lugares cerca del centro de trabajo.

➤ **Jornada Extraordinaria**

Es la prolongación de la jornada ordinaria, es aquella en la que se prolonga la duración más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales.

La Fracción XI del apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, menciona lo siguiente: “Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas”.

El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, indica que la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus “límites legales”, por circunstancias extraordinarias; el artículo establece sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.



La Ley menciona la existencia del establecimiento de la jornada máxima de trabajo, la cual imputa la prohibición correspondiente dirigida al patrón de no hacer trabajar al empleado o trabajador más del tiempo permitido, es decir, ocho horas diarias, sin embargo, nuestras mismas disposiciones legales son contradictorias, ya que estipulan un tiempo de jornada extraordinaria, la cual ha quedado plasmada en el párrafo anterior, cuestión que deja al libre arbitrio del patrón considerar qué cuestiones en servicio son necesarias de jornada extraordinaria, además que nuestra misma Ley autoriza en sí una jornada laboral de once horas diarias, con la condición de que después del tercer día, sólo se trabaje ocho horas, por otro lado, el argumento del sector empresarial estriba que esta clase de trabajadores no son habituales dentro de una empresa.

Sin embargo, es una cuestión que se consiente, ya que, a nuestro parecer sólo deberían de considerarse como horas extras, lo establecido en el Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

El profesor Mario de la Cueva estima que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios extraordinarios basándose en el principio de que la limitación de la jornada persigue el propósito de asegurar a cada ser humano 16 horas de tiempo libre, para reponer las energías gastadas, convivir con su familia y cultivar el espíritu, así mismo, critica la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia del 5 de abril de 1943, en la cual se justifica la obligación de los trabajadores para laborar horas extras, y la cual queda sujeto a la determinación del patrón, de los cuales se desprenden que la misma Ley y la jurisprudencia se contradicen, diciendo primero que existe una jornada máxima de trabajo de ocho horas, sin embargo, el artículo 66 de la Ley Laboral, sí obliga a prolongar la jornada máxima, por circunstancias llamadas extraordinarias, cuando así lo requiera la patronal, en un límite de tres horas diarias y tres días por semana, dejando en claro, que si así



se requiere, se dejará de lado la voluntad del trabajador, de querer trabajar horas extras o no, deja de lado principios fundamentales dentro de la propia Ley, basándose en que es el patrón el que pagará el excedente del salario por las horas extras laboradas.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 68, no deja en claro la obligación del trabajador a laborar horas extras, ya que menciona que “Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo” refiriéndose al capítulo de horas extras, pero en ningún momento indica que sí estén obligados a prolongar la jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias que el patrón diga necesitar, dentro de los límites marcados por la propia Ley Laboral en su artículo 66, de tres horas diarias y de tres días por semana, sin embargo, el que la misma Ley no sea clara es peligroso, porque puede llegar a ser mal interpretado y realizarse en forma sistemática, y la excepción se convertiría en regla y dejar nula la idea de jornada máxima, ya que para que se dé la jornada extraordinaria, el patrón debe justificar claramente los motivos del porque requiere que el trabajador extienda su jornada.

Existe una evidente discrepancia, entre el régimen constitucional y legal, debido a que el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, a *contrario sensu*, del Artículo 123 Constitucional, en su fracción XI, señala que se “podrá prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”. Siendo evidente la diferencia entre “tres veces consecutivas” y “tres veces en una semana”, ya que la primera versión autoriza los trabajos extraordinarios durante cinco días a la semana y sólo uno normal de ocho horas, y la de la Ley no permite hacerlo más de tres veces por semana, pero tampoco señala que no podrán ser consecutivas, cuestión que necesitaba haberse mencionado por el legislador y no lo hizo.



El maestro Mario de la Cueva, sostiene en su obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, que no se puede obligar al trabajador a laborar tiempo extraordinario, porque es tanto como exigirle que lo haga sin su consentimiento, lo cual significa para Mario de la Cueva, el principio de la omnipotencia de la voluntad del empresario.¹²

No obstante a esto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en varios criterios interesantes entre los que destacan “que la obligación del trabajador de laborar en tiempo extraordinario está supeditada a que el patrón justifique la necesidad de hacerlo”.¹³

Así mismo, existe jurisprudencia que señala: **“HORAS EXTRAS, CUÁNDO NO RESULTAN INVEROSÍMILES.** Si la actora, adujo haber estado a disposición de la patronal durante dos horas extras diarias, su dicho no resulta inverosímil, pues cualquier ser humano está en aptitud de desarrollarlas y además, se encuentra ajustado a lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracción XI constitucional y 66 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a los cuales, puede prolongarse la jornada con base en circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas por día”.¹⁴

“OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE PROPONE CON UNA JORNADA QUE EXCEDE PERMANENTEMENTE DEL MÁXIMO PERMITIDO, AÚN CUANDO SE ESTIPULE QUE EL TIEMPO EXTRAORDINARIO SE PAGARÁ CONFORME A LA LEY. Cuando el patrón ofrece el trabajo al empleado con un horario nocturno de las veintidós treinta a las siete horas, tal ofrecimiento debe considerarse de mala fe, porque no respetó el principio constitucional de duración máxima de la jornada nocturna semanal de

¹² (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., nota 1, p. 280

¹³ Amparo directo 8153/81, Instituto mexicano del seguro social, Cuarta sala, 21 de Junio de 1983.

¹⁴ Tesis Aislada, II.T.48 L, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. VIII, Octubre de 1998, p. 1155, Amparo directo 612/98. María Elena Hernández Romero. 7 de julio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Willy Earl Vega Ramírez.



labores, ya que excede el término de cuarenta y dos horas semanales que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 61 para la jornada nocturna. Sin que obste a lo anterior que exista un contrato donde se haya estipulado que la hora excedente en la prestación del servicio es tiempo extra y se pagará como tal, porque ese pacto rompe con el principio previsto en el artículo 66 de la citada ley, que señala que la jornada sólo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, lo que implica que el horario normal del trabajador no debe estar integrado por horas extras, pues con ello se dejarían de observar, en su perjuicio, los derechos previstos a su favor en los artículos 4o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistentes en que el trabajo debe ser digno y socialmente útil, a fin de que le permita descansar el tiempo necesario para evitar el desgaste físico y mental que pueden provocarle las actividades realizadas; seguirse capacitando para hacer mejor su trabajo y aspirar a un mejor nivel de vida, así como tener tiempo suficiente para un sano esparcimiento en compañía de su familia; consecuentemente, no puede aceptarse que el ofrecimiento de trabajo que contiene horas extras permanentemente, aún cuando se hubiere señalado que se pagarían conforme a la ley, tenga el carácter de buena fe”.¹⁵

“HORAS EXTRAS. EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A EXPRESAR LAS CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROLONGACIÓN DE SU JORNADA LEGAL. No es legal la consideración de la Junta laboral, que absuelve al patrón del pago de tiempo extraordinario reclamado, con argumentos subjetivos y con razonamientos no expuestos por el patrón, parte que simplemente negó que el actor laborase más de la jornada legal, porque es contra derecho que la Junta se sustituya en beneficio de esa parte; todavía más cuando la Junta, al decir que el trabajador no expresa las circunstancias

¹⁵ Tesis Aislada, I.3o.T.230 L, Tercer Tribunal colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXXIII, Marzo de 2011, p. 2382, Amparo directo 824/2010. Carlos Facundo Anaya Cruz. 14 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: María Cristina Téllez García.



extraordinarias, pretende referirse al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.", empero, pasa desapercibido que este precepto opera en aquellos casos en que el patrón puede obligar al trabajador a laborar más de la jornada legal y, entonces, el obligado a expresar las circunstancias extraordinarias, sería el demandado, para que en dado caso la autoridad estuviera en posibilidad de constreñir al actor a trabajar tiempo extra. Por último, muchas veces el trabajador se ve obligado a laborar jornadas ilegales, dada la necesidad de conservar su única fuente de ingresos y por la misma razón no demanda su pago (de tiempo extraordinario), pues es evidente que al hacerlo, el patrón lo reprimiría con la pérdida del empleo".¹⁶

➤ **Jornada Humanitaria**

La llamada jornada humanitaria, "es aquella en la que se encuentra implícito el sentido humano, social, aplicado en nuestro derecho laboral mexicano, referente a la jornada máxima de trabajo de ocho horas, plasmado en nuestro artículo 123 Constitucional en el inciso "a" de la fracción XXVII, entendiéndose como jornada humanitaria, la jornada máxima de acuerdo a la naturaleza del trabajo y al desarrollo considerable de energía, es decir, que esta será de acuerdo al desgaste físico, emocional y mental que un trabajo le genere a el trabajador, ya que no todos los trabajos requieren el mismo desgaste de energía. La decisión

¹⁶ Jurisprudencia, IV. 1o. J/2., Primer Tribunal Colegiado Del Cuarto Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. IV, Segunda Parte-2, Julio-Diciembre de 1989 p. 623, Amparo directo 558/88. Gerardo Javier Sustaita Flores. 2 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Isidro Gutiérrez González. Secretaria: María Inocencia González Díaz.
Amparo directo 565/88. Santiago Fernández Sáenz. 2 de septiembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Isidro Gutiérrez González. Secretario: Abraham Calderón Díaz.
Amparo directo 298/89. Javier González Jaramillo. 11 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Sánchez Fitta. Secretaria: Alma Rosa Torres García.
Amparo directo 328/89. José Angel Córdova González. 24 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Meza Pérez. Secretaria: María Inocencia González Díaz.



para los casos concretos quedo al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin tener un concepto cierto y de base en la Ley para su accionar correcto; por lo contrario éstas tendrán que considerar las circunstancias que concurren, tales como el peligro para la salud y la vida.”¹⁷

En consecuencia la jornada inhumana es aquella que exceda esta jornada humanitaria, por ser tal cual una jornada excesiva, dada la índole del trabajo, lo anterior se encuentra establecido en nuestra Ley Laboral, en su artículo quinto que a la letra dice: “...Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirán el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje”...

La idea de jornada humanitaria, como ya se mencionó, deviene del artículo 123 constitucional en su fracción XXVII, del apartado A, en donde se muestran las condiciones nulas y no obligatorias dentro de los contratos de conformidad a las necesidades de la naturaleza del trabajo, y las condiciones del trabajador, siendo distinto el caso de aquel en el que se opera una reducción o ampliación de la jornada, (jornada extraordinaria), por el acuerdo entre las partes, o la necesidad económica de la rama de la industria por situación extraordinaria, por lo que la jornada humanitaria será aquella que no exceda la jornada máxima, siendo notoriamente excesiva dando la índole del trabajo.¹⁸ Es aquella que le permite al trabajador sólo laborar la jornada ordinaria, o especial si la naturaleza del trabajo, por el desgaste de energía así lo requiera, de conformidad no sólo con la decisión de las Junta de Conciliación y Arbitraje, sino de los comentarios de la Organización Internacional del Trabajo para que así disponga de su tiempo en el que no está a disposición del patrón para trabajar, es decir, dentro de la relación

¹⁷ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pp. 275 y 276.

¹⁸ *Ibíd*em, pp. 275 y 276.



jurídica creada entre el trabajador y el patrón, en donde no se encuentre dentro de las obligaciones, instrucciones y actividades de la empresa, mismas de su trabajo, y puede descansar lo suficiente y convivir con su familia, es decir “protege la fuerza y la energía del trabajador”, ya que nunca será lo mismo el desgaste de energía de un trabajo por ejemplo de almacén, que el desgaste de energía de un trabajador que se dedique a ser buzo en alcantarillas y ductos de drenaje, ya que este último deberá trabajar una jornada menor que la estipulada como máxima, toda vez que el trabajo de buzo de alcantarilla genera un desgaste mucho mayor de energía que el trabajo de almacén, por mostrar un ejemplo.

2. Regulación del Salario

Para entender lo que es el salario, debemos de deducir, de donde proviene y “es del latín *salarius*, derivado de la sal ya que históricamente se les pagaba a los trabajadores con un cantidad fija en sal”,¹⁹ por otra parte el salario, históricamente y de acuerdo con la Ley, es la “retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Ahora bien, el diccionario define al salario en sentido estricto, se aplica como “la remuneración fija y periódica del trabajo prestado por cuenta ajena. En los sistemas puros de tipo liberal, el salario es uno de los elementos integrantes del costo de los productos, y por este motivo está sujeto a la ley de la oferta y la demanda. La aparición del sindicalismo motivó la extensión de los contratos colectivos de trabajo y provocó la acción tutelar de los Estados, los cuales tendieron a la fijación del salario mínimo. Modernamente a la acepción estricta del

¹⁹ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Argentina, Omeba, 1968. t. I, p. 570.



salario, se han añadido otros tipos de retribución con incentivo, a base de primas y pluses que interesan al obrero en la actividad productiva.”²⁰

Por otra parte, la Real Academia de la Lengua Española señala al salario, define al salario como “la recompensa que los empresarios o patronos dan a los obreros o trabajadores, por razón de su empleo, servicio o trabajo; retribución de los servicios personales.”²¹

Igualmente el artículo 82 de la referida Ley menciona que el “salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación”.

El maestro Mario de la Cueva, termina señalando como salario: “a 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”.²² Definición con la cual estamos de acuerdo, ya que muestra los elementos que tiene que cumplir el salario para satisfacer las necesidades del trabajador actual.

Guillermo Cabanellas de la Torre señala que salario es “La denominación predominante para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios.”²³

²⁰ Diccionario Enciclopédico, México, Larousse, S.L., 2009, <http://es.thefreedictionary.com/salario>.

²¹ Diccionario de la Lengua Española, 22.^a ed., Madrid, España, 2001, Real Academia Española, p. 480.

²² DE LA CUEVA, Mario op. cit., p. 297.

²³ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, 19^a ed., Buenos Aires, Argentina, Heliasta, 2008, p.287.



Por otra parte, podemos mencionar que salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono sus servicios prestados, comprende los beneficios que el trabajador obtiene por sus propios servicios u obras; y éste abarca no sólo la parte proporcional que recibe en moneda de curso legal, pago, o en especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las aportaciones patronales, por seguros, beneficios y conceptos semejantes, así como prestaciones y gratificaciones.

De conformidad con el autor Juan Palomar de Miguel, “salario significa la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores, el cual señala que existen varias sub-clasificaciones dentro de concepto salario, entre las cuales menciona:

- I. Base.- Cifra para el cálculo de bonificaciones, primas, indemnizaciones, prestaciones, etc.
- II. Básico.- El normal que recibe el trabajador, por su trabajo.
- III. Con Primas.- Aquel que estimula el rendimiento laboral con recompensas especiales en la retribución.
- IV. Directo.- El que percibe el trabajador en dinero, en especie, de ambas formas, en virtud de lo pactado con el empresario o según lo estipulado en convenciones laborales colectivas.
- V. Efectivo.- El que percibe el trabajador en efectivo, o sea en moneda o billete, aquel que llega efectivamente a poder del trabajador, deducidos los descuentos.
- VI. En Dinero.- El que se abonó íntegramente en billetes o monedas de curso legal, o medios expeditivos de pago.



VII. En Especie.- El que se retribuye con valor económico que no consiste en dinero, como comida, ropa, habitación”.²⁴

En la técnica laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo; por otra parte Mithoff, declara que lo constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella, de la fuerza propia del trabajo.²⁵

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 82, “al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Por lo cual, en nuestra opinión y de conformidad con la Ley, el salario es aquel que el trabajador obtiene como retribución de su trabajo, el cual presta mediante una relación subordinada, y la cual se encuentra integrada por contraprestaciones jurídicas, siendo ésta una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto el trabajador ponga su actividad profesional a su disposición, y un servicio personal, físico, mental, a su entera satisfacción.

Por otra parte, el convenio 95 de la OIT, en su artículo primero señala al "salario" como la “remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

²⁴ (Cfr.) PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para Juristas*, México, Porrúa, 2001, p.1411.

²⁵ (Cfr.) GUERRERO LÓPEZ, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 18ª ed., México, Porrúa, 1994, p 86.



➤ **Salario ordinario**

De conformidad a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo, de donde se deduce que el salario ordinario es la retribución que debe pagar el patrón a el trabajador por su trabajo, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo, es decir, aquel que se percibe como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo, ya sea por semana, quincena o por mes, o por horas pactadas mediante un contrato de trabajo.

El salario ordinario se integra, el pago por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, siempre y cuando ésta sea en forma sistemática y permanente, es decir, es el pago de prestaciones en forma permanente, que se da por su labor ordinaria diaria, en forma sistemática, para entender mejor el pago de la jornada ordinaria sirve de base la siguiente tesis de jurisprudencia:

“HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA. De la interpretación literal, histórica y sistemática de los artículos 67, que dispone que las horas extras se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada, 68, 84 y 89 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el salario que debe servir de base para calcular las horas extras, es el previsto en el referido artículo 84, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, toda vez que el salario de la jornada normal es el que obtiene por las primeras 8 horas o las que correspondan a su jornada habitual, la cual resulta de dividir el salario semanal, quincenal o



mensual entre tantos días como corresponda, lo que implica que el salario regular es el previsto en el artículo 84, el cual es válido para todos los días de trabajo, entiéndase todas las jornadas de la semana o del mes y no solamente para efectos indemnizatorios, precisamente porque es el que recibe por todos y cada uno de los días, inclusive los de descanso, pues tiene derecho a un día sin trabajar pagado igual que los trabajados, sin que lo anterior signifique que esta remuneración deba cuantificarse con otros conceptos, como el aguinaldo o la prima vacacional que, desde luego, no se entregan al trabajador sistemática y ordinariamente cada quince días o cada semana, sino con aquellas percepciones que tienen como fin retribuir las horas normales de trabajo”.²⁶

➤ **Salario Integrado.**

De acuerdo a l artículo 84 Ley Federal del Trabajo, el salario “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.”

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diversos criterios jurisprudenciales, ha definido al salario integrado como el conjunto de componentes que, sumados a la cuota diaria percibida por un trabajador, ya sea en dinero o en especie, le significan un beneficio superior al señalado en la Ley. Ahora bien, para determinar si un componente del salario es o no parte integrante de él, debe reunir las características siguientes:

²⁶ Jurisprudencia, 2a./J. 137/2009, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXX, Septiembre de 2009, p. 598, CONTRADICCIÓN DE TESIS 190/2009. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 137/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de septiembre de dos mil nueve.



- ❖ Que se entregue a cambio del trabajo y no para realizar éste;
- ❖ Que se perciba de manera ordinaria y permanentemente;
- ❖ Que a pesar de resarcir gastos extraordinarios, su pago no se encuentre condicionado a que se efectúen todos ellos, es decir, que la forma en que se encuentre pactado no impida su libre disposición para formar parte del salario de los trabajadores; y,
- ❖ La variabilidad no es una característica distintiva en la determinación de integración salarial, esto es, pueden ser variables como las comisiones o gratificaciones. En este entendido, de no cumplirse las características anteriores no puede considerarse a la percepción como parte integrante del salario.

➤ **Salario Remunerador**

Este término surgió por primera vez en el artículo 123, fracción XXVII, inciso “A”, la cual estipula las condiciones nulas y no obligatorias de la cláusula de los contratos que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el artículo 85 de la Ley Laboral, en su primer párrafo señala que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo, sin embargo, no existe definición alguna marcada por la Ley o la jurisprudencia sobre qué es el trabajo remunerado.

El propio profesor, Mario De La Cueva, menciona en su libro, el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, que “éste término sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias humanas, técnicas y económicas que concurren y que a su vez supone una función que únicamente pueden realizar los tribunales de equidad”.²⁷

²⁷ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, op. cit, p. 300.



Sin embargo, en el presente trabajo de investigación de tesis nos atrevemos a decir, que el salario remunerador es aquel que satisfaga las exigencias de la vida auténticamente humanas, e intelectuales, como son el poder obtener alimento, casa, vestido, y educación tanto para el trabajador, como para su familia.

➤ **Salario Mínimo**

El salario mínimo, “es la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestro gobierno revolucionarios, o se construyen las fábricas y los caminos, los monumentos las iglesias y las mansiones de los nuevos ricos, o se multiplican las formas de los mercaderes”.²⁸

Así mismo, el profesor Baltasar Cavazos Flores menciona que el salario mínimo “se fundó con motivos del descontento, miseria y en la injusticia social, además de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, y el cual fue basado en el inciso 3° del artículo 427 del tratado de Versalles, en el que se ha establecido la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios del lugar y tiempo en que viven”.²⁹

Este autor señala que el salario mínimo, “es el que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital, que toma en consecuencia la vida del trabajo como hombre en su expresión material y biológica”. Considera que el concepto

²⁸ DE LA CUEVA, op. cit., p. 309.

²⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales*, Trillas, México 1984, pp. 93-94



que señala que el salario mínimo, tiene que satisfacer las necesidades del trabajador, y de su familia, es ambicioso ya que, menciona que en nuestro país nunca se podrán garantizar tales aspectos.³⁰

El artículo 90 de nuestra Ley Laboral señala como salario mínimo “a la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por sus servicios en una jornada de trabajo, éste debe 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.”

➤ **Salario Mínimo General**

De conformidad a los artículos 90, 92 y 562 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se señala y se deduce que este es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por sus servicios en una jornada de trabajo, éste debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos, y que así mismo regirá para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesionales, oficios o trabajos especiales y que será indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia.

➤ **Salario Mínimo Profesional**

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los salarios mínimos profesionales “regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.”

³⁰ Ídem.



Mario de la Cueva, define este concepto como “La cantidad menor que pueda pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión”.³¹

Así mismo, existe tesis aislada, que se señala en el siguiente sentido y que más adelante analizaremos en el presente trabajo de investigación y que a la letra dice: **“SALARIO MININMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.** De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales

³¹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 313.



circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado”.³²

2.1. Integración del Salario

Como ya lo hemos mencionado anteriormente, en el presente trabajo de investigación, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario está conformado con todas las prestaciones en dinero y en especie, ordinarias que el patrón debe otorgar al trabajador por la prestación de sus servicios.

Por otra parte, existen prestaciones que por su propia naturaleza incrementan la base del salario; que se pagan regular, normalmente y periódicamente, y que se deben sumar a la cantidad base del salario, entre las cuales destacan:

- Prima dominical
- Alimentos
- Habitación
- Comisiones

Las cuales forman la unidad del salario en efectivo y es la que se le entrega periódicamente a los trabajadores por sus servicios prestados.

³² Tesis Aislada, 2a. LXI/2002, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época; t. XXI, Febrero de 2005, p. 309, Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.



El salario se comprende en tres partes: la base de salario o base de cuantificación; las prestaciones que lo incrementan; las prestaciones que no incrementan la base del salario.³³

2.2. Prestaciones en Efectivo

El Profesor Euquerio Guerrero, señala la importancia de definir los elementos que integran el salario ya que dice estos son usuales y que dentro de la cuota fija o base se integra por ciertas sumas de prestaciones en dinero.³⁴

“Las prestaciones en efectivo no son otra cosa que el pago del salario ordinario por los servicios prestados” y como lo indica el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, “éste será en moneda de curso legal, o previo consentimiento del trabajador, se efectuará por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, o cualquier medio electrónico.”

Del concepto de las prestaciones en efectivo surge el concepto de la base de salario o base de cuantificación, el cual se acuerda que sea por jornada, ya sea semanal, quincenal o mensual, siendo la cantidad que aparece en el tabulador, la que se incluye en los documentos en donde constan las condiciones individuales del servicio de trabajo.

Por lo tanto, de acuerdo con el concepto de Mario de la Cueva, el salario en efectivo “es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal”,³⁵ y en nuestra perspectiva de acuerdo a las reformas, mencionó al respecto, que es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso

³³ (Cfr.) BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, México, Harla, 1995, p. 364.

³⁴ (Cfr.) GUERRERO LÓPEZ, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 18ª ed., México, Porrúa, 1994, p.304.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 298.



legal, y que previo consentimiento del trabajador, éste se puede hacer mediante depósito en cuenta bancaria o cualquier tipo de medio electrónico.

2.3. Prestaciones en Especie

Este concepto tiene su razón de ser dentro del artículo 102, que señala que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

El salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan o prestan al trabajador por su trabajo.

De conformidad con el profesor Néstor de Buen, existen dos límites legales en cuanto al pago en especie los cuales divide en la forma siguiente:

- Primero, dice que el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo.
- Segundo, menciona que las prestaciones en especie son de conformidad a lo mencionado por el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo, apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y proporcionadas de acuerdo al monto proporcional del salario que se pague en efectivo.

Existen situaciones que exigen las prestaciones en especie para los trabajadores y que gracias a las llamadas conquistas laborales, se han podido lograr prestaciones como son de transporte, automóvil, habitación, alimentos entre otros.



3. Formas de Fijación del Salario

Estas son diversas disposiciones en que se establece la retribución que debe pagarse al trabajador, por la fuerza de trabajo empleada a sus servicios prestados.

El artículo 83 de nuestra Ley Laboral señala que “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

➤ **En nuestro país, las formas para fijar el salario son las siguientes:**

- ❖ Por unidad de tiempo, ésta es en la que el trabajador está obligado a laborar durante o por una jornada de trabajo, que debe figurar en el respectivo trabajo y recibir el salario convenido.
- ❖ Unidad de Obra, es aquel en donde se pacta el pago de una cantidad en dinero por cada pieza o unidad que haga el trabajador, y que la suma de las unidades realizadas durante la jornada, será la base para calcular el salario.
- ❖ El salario que se fija por comisión, se calcula un porcentaje sobre las ventas realizadas, formas de fijación del salario que a continuación serán analizadas.

➤ **Salario Por Unidad De Obra**

El profesor Guillermo Cabanellas menciona, que el trabajo por unidad de obra, “es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador”.³⁶

³⁶ (Cfr.) BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Haría, México, 1995. p. 382.



Es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que presta el trabajador, así el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, señala en su segundo párrafo, que la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos.

Este atenderá a la calidad y cantidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por pieza, medidas, trozos o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido y si se hubiera estipulado plazo para la conclusión de la obra o trabajo esta deberá terminarse en ese tiempo.

Una de las características especiales de este concepto, es que el salario varía, según el esfuerzo que el trabajador realiza, el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo como ya mencione permite que el salario se fije por unidad de obra, y la retribución que recibirá el trabajador se somete a resultado obtenido por el mismo, y que nunca estará por debajo del salario mínimo.

➤ **Las ventajas que podría tener este sistema son:**

- ❖ El aumento de la productividad.
- ❖ La producción aumentada para llegar a un máximo de pesas para obtener una mejor remuneración.
- ❖ Generar mayor empleo.
- ❖ La fijación más exacta de los costos de la producción.

➤ **Salario Por Comisión**

El artículo 286 de la Ley Laboral, determina que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, y que será aplicable específicamente a los agentes de comercio, u otros semejantes como son: los



vendedores de seguros, vendedores en general, propagandistas o impulsores de ventas, que son los trabajadores que en la actualidad en nuestro país reciben esta modalidad de pago por su salario.

Para calcular el salario por comisión se tomará en cuenta lo previsto por el artículo 289 de la Ley Laboral, el cual señala que para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

El artículo anterior parece establecer una regla de excepción respecto del artículo 89, ya que señala para los agentes de comercio como salario base, el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos, si no alcanza un año de servicios, y por otra parte el artículo 89 del mismo ordenamiento toma en cuenta como salario base, cuando la retribución sea variable, las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho de indemnización, o si en ese tiempo se da un aumento, se otorgará el promedio de las percepciones a partir de la fecha del aumento.

De los artículos citados, en los párrafos anteriores en nuestra opinión, se desprende que el artículo 89 se refiere al trabajo por unidad de obra, y a la generalidad cuando la retribución sea variable, y atendiendo el artículo 289 de la Ley Federal del Trabajo, cuando los agentes de comercio u otros semejantes tienen una retribución variable, se les aplicará la regla específica señalada en los dos párrafos anteriores.

Esta es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza mediante el préstamo de un servicio.



Por lo anterior, sirve de base la jurisprudencia que lleva por rubro: “SALARIO A COMISION. ELEMENTOS QUE DEBE ESPECIFICAR EL TRABAJADOR CUANDO AFIRMA HABERLO PERCIBIDO”, para una mejor comprensión del tema y que en lo conducente señala: “De conformidad con el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, el salario a comisión puede comprender una prima calculada sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial de ésta, sobre los pagos periódicos o varias de esas primas. Por otra parte, de acuerdo con el artículo 289 del mismo ordenamiento, para determinar el monto del sueldo diario de los trabajadores comisionistas, se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los obtenidos, si el empleado no cumplió un año de servicios. En este contexto, cuando el actor afirme haber percibido una comisión como parte de su salario, deberá precisar: a) La mercancía, el pago inicial o los pagos periódicos sobre los que debe calcularse la prima; b) La cantidad fija o el porcentaje que debe aplicarse para el cálculo de la comisión; c) Las comisiones obtenidas durante el último año de servicios o durante toda la relación de trabajo, cuando ésta resulte menor a un año; y, d) El promedio salarial relativo al mismo periodo de labores. La omisión de alguno de estos datos impediría incorporar a la Litis los elementos necesarios para dilucidar el monto del salario a comisión, por lo que en ese caso deberá prevenirse al trabajador para que aclare la demanda, con fundamento en el artículo 873 de la mencionada ley”.³⁷

³⁷ Tesis Aislada, XXVII.1o.(VIII Región) 17 L (10a.), Primer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo del Centro Auxiliar de la Octava Región, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Decima Época, Libro XIV, Noviembre de 2012, t. 3, p.1939. Amparo directo 695/2012. Pedro Ricardo Calderón Soberanis. 31 de agosto de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya. Secretario: Samuel René Cruz Torres.



➤ **Salario por Unidad de Tiempo, el Pago del Salario por Hora**

Es la medida en la cual el salario se paga por día, semana, quincena, mes, y por hora, no tomando en cuenta la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta, ya que se antepone una valoración previa de las capacidades y actitudes del trabajador que cumplen con las características que necesita el trabajo a desempeñar por el trabajador que se contrate.

Como ya se ha analizado anteriormente el artículo 59 señala los máximos legales de la fijación de la jornada de trabajo, y el artículo 90 como también lo hemos mencionado, señala que el salario mínimo “es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”, por lo tanto, se ha señalado que éste será el pago o retribución mínima que el trabajador pueda recibir en una jornada laboral, aún y cuando ésta sea una jornada reducida, ya que el lapso de la jornada se fija de conformidad con las necesidades de la empresa.

Complementando la idea anterior, la jornada de trabajo de acuerdo con la Ley “Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Antes de la reforma laboral, el único fundamento para la retribución por hora, para los locutores, traductores peritos, catedráticos de universidades y escuelas privadas, así como para los trabajos de medio tiempo, era la siguiente jurisprudencia que en lo conducente señala: **“SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES**



FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO. De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado.”³⁸

Con la reforma del 30 de noviembre de 2012, se permite la posibilidad de pagar un salario por hora, siempre que la jornada laboral no rebase los máximos legales, esto es más de ocho horas en la jornada diurna; siete en la nocturna y siete y media en la mixta, y que el ingreso bajo esta modalidad no sea inferior al salario mínimo aplicable.

Así, los trabajadores que laboren bajo ésta modalidad, independientemente de que trabajen menos horas de la jornada máxima señalada, tienen garantizado el pago de un salario mínimo diario, ello, por que constitucionalmente el artículo 123, apartado “A”, en su fracción VI, así como el

³⁸ Tesis Aislada, 2a. LXI/2002, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XV, Mayo de 2002, p. 309, Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos.



artículo 90, 91 y 92 de la Ley Federal del Trabajo, contemplan lo que se ha estudiado a lo largo del presente trabajo de investigación, lo cual implica que el salario mínimo es la cantidad menor que debe percibir un trabajador subordinado por los servicios prestados en una jornada laboral.

En el derecho laboral, el patrón es libre de pactar el tiempo en que se llevarán a cabo las labores subordinadas, por lo tanto, no existe problemas para contratar a un trabajador por un tiempo determinado en una llamada jornada reducida, por ejemplo dos o tres horas, al día, de acuerdo a lo establecido en el artículo 83 de la Ley Laboral, el cual precisa en su segundo párrafo que las partes podrán convenir el monto a pagar por hora, siempre y cuando éste sea remunerador, es decir, que se atiende a la cantidad y calidad del trabajo a desarrollar. Además señala que en ningún caso los trabajadores podrán recibir a cambio de sus servicios menos del salario que corresponda a una jornada diaria.

Por lo que creemos, que faltaría estipular literalmente que el salario que corresponde por la jornada que se retribuye bajo la forma de pago por hora no podrá ser menor al mínimo, por otra parte se ha señalado que no se puede fraccionar el salario mínimo, ya que al fraccionarlo quedaría el pago del salario mínimo en siete pesos por hora, por lo que en un sentido estrictamente dentro del derecho positivo mexicano, no existe disposición alguna que no permita fraccionar el salario, ya que el derecho y la norma no tienen la culpa de que el salario mínimo sea tan pobre y tan mal estructurado, y de que en la actualidad se escuche absurdo la idea de fraccionar el salario, por lo cual se plantea la reestructuración del salario mínimo, para que el pago del salario por hora tenga cabida en nuestro Estado de Derecho, y que atienda los gastos esenciales del hombre en nuestra sociedad actual, atendiendo a los precios de la canasta básica de nuestro país.



CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REGULACIÓN DEL SALARIO

Es de suma importancia acudir a la fuente histórica, con el fin de lograr la total comprensión de las figuras jurídicas analizadas en la presente investigación, por lo que a continuación, mostraremos la visión histórica, de cómo se ha contemplado y estudiado, el salario mínimo, a través del tiempo, en la legislación de nuestro país, atendiendo el desarrollo, en relación con los fenómenos sociales de las diversas épocas históricas, que dieron pauta al desarrollo y al nacimiento del el derecho a percibir un salario mínimo.

El presente estudio permite contar con información del salario mínimo en México, desde su inicio y creación histórica en la legislación mexicana, así como los elementos sociales, culturales que fueron los que realmente forzaron a que se creara el salario mínimo, para que los trabajadores no fuesen explotados, sin embargo, con este análisis también se muestra cómo es que el avance jurídico, de la ya mencionada figura de derecho, no ha sido suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de la historia.

1. Las huelgas de Cananea y de Río Blanco

Es del conocimiento general, así como por diversas fuentes y autores en materia de derecho, que la historia de la reducción de la jornada de trabajo, la desaparición inminente de la explotación del trabajador y la fijación de un salario como mínimo, comenzó en los albores de la Revolución Industrial, sin embargo, en la historia de nuestro país su manifestación más rotunda apareció como una de las principales causas por las que se dio la Revolución Mexicana y ésta es la llamada huelga de Cananea, “la cual se constituyó como su nombre lo dice, en la mina de Cananea, en el Estado de Sonora a escasas 30 millas de la frontera



Norte Americana de Arizona, uno de los yacimientos de cobre más importantes del mundo, cuyo nombre empresarial era en esa época *The Cannanea Consolidated Copper Company, S.A.* cuyo principal accionista era el empresario norteamericano William C. Green. El personal obrero era básicamente mexicano, mientras que los trabajadores de mayor categoría es decir de confianza eran, principalmente norteamericanos”.³⁹

Aún y cuando los mineros de Cananea, recibían entonces un salario por así decirlo, más alto que el resto del país, eran explotados en su jornada y tratados casi como esclavos, por otra parte, era notable la influencia del movimiento Revolucionario, así como del Partido Liberal presidido por Ricardo Flores Magón, el cual intentó lograr conquistas laborales mediante una organización sindical Flores- Magonista que en el año de 1906 llevó a cabo una de las huelgas más memorables o recordada en nuestro país la llamada “huelga de Cananea”, en la cual las pretensiones de los trabajadores que estuvieron presentes en este movimiento de huelga, se expresaron mediante un pliego de peticiones presentadas a las autoridades de la mina el 1° de junio de 1906, las cuales consistían fundamentalmente en:

- El establecimiento de un salario mínimo de cinco pesos diarios.
- La ocupación en la mina de por lo menos el 75% de trabajadores mexicanos.
- La reducción de la jornada a ocho horas diarias.

Este intento por conseguir las primeras conquistas laborales, terminó de una manera sangrienta por la represión que existía por parte del gobierno y de su ejército, los líderes protagonistas de este movimiento, fueron enviados por este acto, a la prisión de San Juan de Ulúa.

³⁹ ARAIZA, Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, México, Casa del Obrero Mundial 1975, p.22.



Los puntos por los que luchaban estos trabajadores, fueron base de los puntos del programa del Partido Liberal, en donde se establecería en su punto 21, un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en donde el promedio de los salarios era inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en la que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.⁴⁰

La huelga de Rio Blanco, en Orizaba, Veracruz, la cual tuvo su origen, a partir del laudo dictado el 4 de enero de 1907, ha sido otro de los movimientos obreros más sangrientos que ha sufrido nuestro país, movimiento obrero que en realidad era una protesta social de la explotación a la que estaban expuestos los trabajadores, principalmente por el abuso que se daba sobre el salario percibido por los trabajadores, mediante las llamadas tiendas de raya.

Los motivos por los que se dio este movimiento obrero de descontento social fueron:

- En el mes de septiembre de 1906, los propietarios de las fábricas de Hidalgo, y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano, forman una especie de reglamento interno de la fábrica, como organismo de defensa patronal, al cual más tarde se adhieren los dueños de las demás empresas.
- Preparación de un reglamento patronal, con cláusulas que muestran la explotación a los trabajadores, como son la prohibición a los obreros de recibir visitas en su casa, de leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas; aceptación de descuentos en el salario; pago del material estropeado y horario de las

⁴⁰ (Cfr.) ARAIZA, Luis óp. cit., pp. 75,89 y 90.



6 de la mañana a las 8 de la noche, con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos.

- Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906 en 30 fábricas de la misma zona.
- Sometimiento del conflicto al arbitraje del presidente Porfirio Díaz.
- Paro patronal, sugerido por el ministro de Hacienda, José Yves Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de los estados de Puebla y Tlaxcala. En este paro queda incluida la fábrica de Río Blanco y afecta a más de cincuenta mil trabajadores.
- Laudo de Don Porfirio Díaz de 4 de enero de 1907, ordenando regresar al trabajo el 7 de enero de 1907.⁴¹
- Rechazo del laudo por parte de los obreros de Río Blanco. Se reúnen en el teatro “Gorostiza”, donde son informados de la resolución del laudo por conducto de José Morales, el cual se convierte en un mitin de repudio hacia el mismo José Morales y Porfirio Díaz.⁴²
- Negativa de los obreros de Río Blanco, para volver a su trabajo el 7 de enero de 1907.
- Mitin en frente de la puerta de la empresa el día 7 de enero de 1907, el cual se convierte en una revuelta, en donde se da un ataque y se incendia la tienda de raya de Víctor Garcín.
- La represión brutal del ejército hacia los trabajadores, donde se dieron miles de muertes.

La lucha de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida tiene brillantes antecedentes históricos en nuestro país, desde la ya conocida etapa obrera, en la cual dio comienzo la lucha, ya que ni un momento ha estado

⁴¹(Cfr.) DE BUEN LOZANO, Néstor, óp. cit., p. 292.

⁴²(Cfr.) ARAIZA, Luis, óp. cit., p. 113.



tranquilo el subordinado, ya que luchó y pugnó por conquistar para él y sus hijos, mejor alimento y condiciones de vida económicas; es así que a finales del siglo pasado el artesano se transfiguró en obrero por obra del industrialismo y la llegada de la forma de vida del mundo actual, del capital extranjero.

Había nacido el proletariado, no dispuesto a seguir trabajando de sol a sol, por la remuneración en dinero de unos cuantos pesos, por lo que formó primero comisiones, luego se organizó en sindicatos, llegando a las proclamas y finalmente a la huelga, de las que destacan la de los mineros en Cananea, Sonora (1º de junio de 1906) y la huelga de obreros textiles de Río Blanco, en Veracruz (7 de enero de 1907), basados en las causas como son:

- La situación de declaración del campesino y del obrero.
- La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y al necesitado la Ley le negó su protección.
- El uso de la fuerza para reprimir huelgas.
- Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de generación en generación.

2. El Programa del Partido Liberal de Ricardo Flores Magón

El Primero de Julio de 1906 en la Ciudad de San Luis Missouri, Ricardo Flores Magón, junto con Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosario Bustamante, suscriben el programa del “Partido Liberal Mexicano”, que era “un programa político anti reeleccionista, antimilitarista, libre de pensamiento, intransigente, anticlerical, laboralista y agrarista, que condensa y contiene la ideología de la Revolución Mexicana, y en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional”.⁴³

⁴³ DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1988. p. 37.



El mencionado programa en el apartado denominado capital y trabajo, contiene las disposiciones que nos ocupan, es decir, relativas al derecho del trabajo y que a la letra señalan en sus cláusulas 21 a la 33 lo siguiente:

- Cláusula 21: Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.
- Cláusula 22: Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- Cláusula 23: Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo.
- Cláusula 24: Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.
- Cláusula 25: Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.
- Cláusula 26: Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.



- Cláusula 27: Obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes del trabajo.
- Cláusula 28: Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los patronos.
- Cláusula 29: Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los trabajadores agrarios, de la tierra, del campo.
- Cláusula 30: Obligar a los arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.
- Cláusula 31: Prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea como dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.
- Cláusula 32: Obligar a todas las empresas o negociaciones a sólo ocupar entre sus empleados y trabajadores una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.
- Cláusula 33: Hacer obligatorio el descanso dominical.

Este programa constituye el documento de mayor importancia en la historia Pre-Revolucionaria, desde el punto de vista social.



Ricardo Flores Magón llegó a ser desde el punto de vista teórico, un auténtico revolucionario cuya presencia no podía ser grata para la burguesía maderista, carrancista y obrerista, sin embargo, es uno de los más ilustres y puros pensadores revolucionarios, tan es así que este valioso documento que se ha mencionado, no constituyó el programa de un partido, sino el de la Revolución Mexicana, ya que en el año de 1917 sirvió de inspiración al Congreso Constituyente.

3. Leyes Pre-Constitucionales de las Entidades Federativas

A continuación se detallan, las Leyes de las Entidades Federativas, que históricamente considero que al terminar la Revolución Mexicana, y antes de que se creara nuestra constitución, trataron de fijar las normas protectoras de los trabajadores, así como del tema que nos interesa sobre los salarios mínimos en sus inicios históricos.

3.1. La Legislación de Trabajo del Estado de Jalisco

Esta legislación se creó o inició dos meses antes de la llamada legislación de Veracruz, que más adelante se explicará en el presente trabajo de investigación, ésta legislación no fue tan importante, ya que no considera la asociación profesional, ni el contrato colectivo de trabajo, y para lo que se constituye es para mostrar lo vigoroso del movimiento legislativo de la revolución, así, se establecen las Leyes del Estado de Jalisco, iniciando con el decreto de 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que sigue los decretos de 7 de octubre de 1914 y del 2 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga.



➤ **La Ley de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914**

El autor Mario de la Cueva, señala que ésta Ley, es una Ley limitada, ya que únicamente señala el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa, sin embargo como un primer intento de Ley para defender los derechos de los trabajadores, considero que fue un gran avance para catapultar otras ideas que se darían más adelante en la legislación histórica de nuestro país.

El artículo 1, de esta legislación, impuso el descanso dominical para todo trabajo, público o privado, y en los siguientes cuatro artículos, se señalaban las excepciones respecto de los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos, de los trabajos en las fábricas y en el campo.⁴⁴

El mismo artículo 1, estableció el descanso obligatorio en los días 5 de febrero, 5 de Mayo, 16 de septiembre, 22 de febrero, 18 de julio, 28 de enero, 2 de noviembre y 18 de diciembre.⁴⁵

Respecto a las vacaciones, ésta legislación señaló en su artículo 7, que se otorgarán ocho días de descanso como vacaciones al año, y por lo que hace a la jornada de trabajo, en su artículo quinto sólo se habló de la jornada laboral única y exclusivamente, por lo que respecto al trabajo en almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, señaló que se tendría que laborar de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al medio día.

⁴⁴ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1970. p. 98

⁴⁵ Idem.



Los artículos 15 y 16 señalaban las sanciones, por ejemplo menciona que se otorgaría un peso a cada persona que trabajara en los días de descanso o en las vacaciones o por cada hora que excediera a la jornada máxima, así mismo dio pauta en su artículo 23, para que se pudieran denunciar las violaciones que se cometieran a la Ley por medio de la llamada acción pública.⁴⁶

➤ **La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de Octubre de 1914**

Este reglamento, habla y aporta elementos respecto al contrato individual de trabajo, así como algunos capítulos respecto a la previsión social, y hacen mención de un tipo de autoridades laborales, que hacen la función que en la actualidad hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Señalaba como concepto de trabajador en su artículo 1, lo siguiente: “Se entiende por obrero a el trabajador minero, agrícola o industrial de otro género, cuya labor no tenga fines administrativos. Los empleados de comercio no quedaron amparados por la Ley”.⁴⁷

Así mismo, se entendía dentro de esta legislación, como jornada máxima la de nueve horas, no permitiéndose la jornada continua y concediéndose dos descansos de dos horas cada uno por lo menos, así mismo en su artículo 5°, se señaló lo relativo al salario a destajo, en donde se manejó que la retribución por este sería tal, que produjera hasta nueve horas de labores por el salario mínimo y que no podría ser por mayor duración que de nueve horas, a no ser que se aumentara el salario.

⁴⁶ Ibidem, p. 99.

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario, *óp. cit.*, p. 99.



Comprime el salario mínimo en un monto de un peso con veinticinco centavos, con la excepción de los mineros, que se fijó en dos pesos diarios, y de setenta centavos para los trabajadores del campo, pero independientemente del salario mínimo, los trabajadores campesinos tendrían derecho a las prestaciones como son habitación, combustible y agua, pastoral para los animales utilizados en las funciones del campo y un lote de mil metros cuadrados cultivable.

Señalaba en su artículo 2, la prohibición para el trabajo de los menores de nueve años, y señalando que los mayores de esta edad y menores de doce podrían trabajar siempre y cuando el trabajo estuviera de acuerdo a su desarrollo físico y pudieran cubrir la escuela, recibiendo un salario mínimo de cuarenta centavos.

Por otra parte, esta legislación señaló, como normas protectoras al salario, el pago en moneda de curso legal, la prohibición a las tiendas de raya, el pago de los salarios por semana, no procedía embargo por los salarios menores de veinticinco centavos diarios, no podían reducirse los salarios de los trabajadores que percibieran cantidades mayores de las fijadas como mínimo al momento de expedirse las Leyes del trabajo.

Respecto a lo referente al riesgo profesional, se estipulaba en su artículo 15, “la obligación de los patronos de pagar a los obreros su salario por algún accidente o enfermedad ocasionada por el trabajo, y que en caso de que resultara una incapacidad permanente procedería una indemnización de conformidad con la Ley de la materia.”⁴⁸

Entre las cuestiones más importantes que se redactaron en esta Ley se encuentra: la creación una especie de tribunal laboral la cual se denominó en su

⁴⁸ ibídem, p. 100.



artículo 16, donde las calificó de juntas municipales, en donde se estipuló que sus funciones serían resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos, se estipuló que las juntas debían constituirse en cada municipio, divididas en la rama de la industria de localidad. Dirigido por una asamblea general de representantes Obrero-Patronal, en donde se nombraba a los miembros de las juntas con sus suplentes, obreros y patronos para cada una de las tres secciones.

Se señalaba que el procedimiento sería oral, y en una sola audiencia y que la resolución no admitiría recurso alguno.

3.2. La Legislación de Trabajo del Estado de Veracruz

Mario de la Cueva menciona que en el año de 1914, en el Estado de Veracruz surge los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo, lo cual se aprecia por el medio y la situación en que se da ésta, reflejada en la lucha de los trabajadores mexicanos para organizarse por medio de la comunicación, como es el periódico, con el cual se hacía saber la lucha por el movimiento obrero, forjado por un movimiento constitucionalista que se apoya en las clases trabajadoras, es así como surge el 4 de octubre de 1914, la Ley de Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de este mismo año, siendo gobernador de Veracruz el coronel Manuel Pérez Romero.

➤ Ley del Trabajo, Promulgada por Cándido Aguilar, del 19 de Octubre de 1914

El 19 de octubre de 1914, fue promulgada por Cándido Aguilar, la Ley del Trabajo, la cual, para esa época fue de carácter relevante y sirvió para preparar y ser un parteaguas en las legislaciones laborales futuras.



Las prestaciones y conquistas laborales, que se señalaron en esta Ley, fueron las siguientes, con relación al estudio de la presente investigación:

En el artículo 1, se estableció la jornada laboral de nueve horas, imponiendo la obligación a los patrones y el derecho a los trabajadores del descanso necesario para tomar sus alimentos.

En el artículo 2, se estableció la jornada continua de manera tal que ningún trabajador pudiera trabajar más de la jornada máxima de nueve horas.

En el artículo 4, se restringe el derecho del descanso del séptimo día a los trabajadores del servicio doméstico, cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, vendedores ambulantes, comercio de drogas, medicinas, alimentos en mercados públicos y otros semejantes, se aprecia también que cuando existirán acontecimientos imprevistos se tendría que trabajar los domingos y los días festivos.

En el artículo 5, se fija como salario mínimo diario la cantidad de un peso, el cual podía pagarse por día, por semana, por mes. Señala también que en los contratos de obra, ya sean a destajo o precio alzado, el salario se podía pagar en fechas diversas o en cuenta y en moneda nacional.⁴⁹

Una medida acertada contenida en esa Ley, y en ese mismo artículo, es que se dejan sin efectos y extintas las deudas que los campesinos que se dice tenían.

En el artículo 7, se impone al patrón la obligación de que proporcione a los obreros enfermos y víctimas de accidentes de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario por todo el tiempo que el trabajador estuviere

⁴⁹ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, *óp. cit.*, p. 101.



incapacitado, éste derecho también lo tenían los trabajadores contratados a destajo o precio alzado, pero no para aquellos que se enfermaran por conductas viciosas, como son el alcoholismo.

En el artículo 9, se previene a los dueños de establecimientos industriales o de negociaciones agrícolas para que mantengan por su cuenta hospitales, enfermería, servicios, etc., dotados de medicamentos necesarios para el servicio y asistencia de los obreros.

El artículo anterior deja notar, que la Ley incluyó la preocupación por reglamentar aspectos de previsión social.

En el artículo 12, se hacía mención respecto los tribunales de trabajo, dándoles el nombre de “Juntas de Administración Civil”, las cuales conocían de las quejas de patronos y trabajadores, dirigían las diferencias que entre estos se suscitaban, y las cuales estaban divididas, para la solución de los conflictos, por los llamados representante de los gremios, representante de las sociedades, y en caso de ser necesario al correspondiente inspector del gobierno, estas juntas durante la Revolución Mexicana sustituyeron a las autoridades políticas de los municipios, por lo que como lo menciona Mario de la Cueva la justicia obrera se independizó de la civil; pero además constituye un antecedente de lo que ahora son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y al existir representantes de los gremios de las sociedades y el inspector del gobierno, podría también resultar un antecedente del Tripartismo con el que actualmente se integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje.⁵⁰

⁵⁰ ibidem



➤ **Ley de Agustín Millán, Promulgada el 6 de Octubre de 1915**

El seis de octubre de 1915, siendo todavía gobernador del Estado de Veracruz Agustín Millán promulga la Ley de “Asociaciones Profesionales”, que se caracteriza por que en sus artículos 1, 2 y 3, se habla y define a la Asociación Profesional relacionándola con los sindicatos, como se desprende de lo siguiente:

En el artículo 1, se establece que se llamará asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente sus conocimientos, o su actividad con un fin distinto al de distribuirse utilidades.

En el artículo 2, se menciona que las asociaciones profesionales de personas que ejerzan la misma profesión, así como, oficios similares o profesiones, conexos que concurren al establecimiento de fines o productos determinados, podrán ser constituidas libremente, conforme al artículo noveno de la Constitución Mexicana.

El artículo 3, definía al sindicato, como una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y capaces a desarrollar su intelectualidad, a establecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que todos los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.

Ahora bien, como lo señala Mario de la Cueva, estas definiciones no tenían un concepto claro de lo que era la asociación profesional ya que se aprecia que el artículo primero, antes mencionado, reproduce la definición que de asociación proporciona el Derecho Civil y únicamente es el artículo tercero en donde se marca la definición de sindicato, la cual menciona sus principales finalidades.



El artículo 4, amplía las definiciones ya mencionadas en los párrafos anteriores, establece que los sindicatos serían intermediarios entre los obreros y los capitalistas, así mismo, el artículo 9, de esta Ley tiene relación con los artículos 3 y 4, ya que hablaban de regularizar los salarios, horas y condiciones de trabajo.

Esta Ley precisa y menciona que ya se podía celebrar contratos colectivos aún y cuando no se hablará propiamente de esta figura jurídica como tal.

El artículo 5, imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las juntas de administración civil debiendo indicar sus recursos y el uso que de ellos debían hacerse, indicar las condiciones de administración y separación de sus miembros, las sanciones que se les podía imponer, así mismo, tiene que establecer la forma de nombrar su directiva.

El artículo 6, disponía de la autorización de la formación de federaciones de sindicatos en las mismas condiciones que se establecían para los sindicatos.⁵¹

Podemos entender, que esta Ley trata principalmente de lo que hoy llamamos sindicatos gremiales, ya que existían una organización de trabajadores en gremios, regulación derivada de las fuertes pugnas de estas características que se dieron en el Estado de Veracruz.

3.3. La Legislación de Trabajo del Estado de Yucatán, Promulgada el 14 de Mayo de 1915, por el General Alvarado

En esta legislación se sostenía la idea de evitar la explotación de las clases laborales y la transformación del régimen económico; y es por lo que ésta Ley del Trabajo quedaría vinculada a otras Leyes como eran la Agraria,

⁵¹ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, *óp. cit.*, pp. 101 a 104



Hacendaria, la del Municipio Libre, la Catastral, a las que Mario de la Cueva les llamo de conformidad a esta Ley “Las Cinco Hermanas”, porque tenían el mismo propósito.

El diputado Victoria en su discurso ante el congreso constituyente de Querétaro, señala las bases del Derecho Mexicano del Trabajo que desenvuelve en formas de convenios industriales, celebrados por las respectivas organizaciones de los obreros y de los patrones y mediante las fallas de los tribunales del trabajo, permitiría ampliar la fórmula propuesta que señala como idea lo siguiente: “La idéntica oportunidad para todos”, base indispensable para ser el derecho fundamental de la clase trabajadora, de ahí la idea de hablar de los tribunales de trabajo, dentro del artículo 123 constitucional, a las cuales les queda encomendada la aplicación y desarrollo de la Ley del Trabajo, las autoridades del trabajo se dividían en tres las cuales son : Las Juntas de Conciliación, El Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

A continuación, hacemos una breve referencia, a estas tres autoridades del trabajo; respecto a las Juntas de Conciliación y el Tribunal de arbitraje, el artículo 25 de esta Ley señalaba “Que para resolver las dificultades entre trabajadores y patrones, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, que se encargarían de aplicar en toda su extensión las Leyes del Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación”. Esta organización en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ejecuten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.⁵²

Mario de la Cueva señala, “Que la creación de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje significaban la destrucción de la tesis referente a la idea

⁵² (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, *óp. cit.*, pp. 107, 108 y 109.



de que el Estado es el único que puede ejercer el poder público” y estima que la función de los Tribunales de Trabajo era muy amplia, puesto que a ellos tocaba mediante sus fallos ir ajustando las relaciones entre el capital y el trabajo, procurando que a cada desarrollo de la industria correspondiera un mejoramiento en las condiciones de los trabajadores. La legislación del trabajo no era una reglamentación invariable, sino solo un mínimo de condiciones que los tribunales deben tomar en cuenta para mejorar, en beneficio del proletariado y así en síntesis los tribunales de trabajo serían órganos legislativos directos, con facultad de ejecutar sus resoluciones.

Las Juntas de Conciliación se habrían de establecer en cada distrito industrial y éstos integrados por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas, es decir no había representante del gobierno como sucede en la actualidad, su principal función era procurar que se celebraran convenios industriales, conocidos en la actualidad como contratos colectivos de trabajo.

El Tribunal de Arbitraje fungió como órgano supremo en materia de trabajo y se integraba por un representante nombrado por la unidad de trabajadores y otro nombrado por la unidad de patrones y un Juez presidente que era escogido por todas las Juntas de Conciliación que estuvieron funcionando en pleno en la ciudad de Mérida durando en su cargo un año.

Así mismo, el artículo 20, de esta disposición, mencionaba que “además de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje que harán efectiva esta Ley se instituye el Departamento de Trabajo, el cual se ocupaba del perfeccionamiento de la Ley, suministrar información de los aumentos industriales, recolectar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el gobierno del Estado, efectuar la construcción de casa para obreros, procurar el seguro sobre



accidentes y vigilar que las compañías que se formen no exploten abusivamente la necesidad Pública, reglamentar y vigilar la sociedad mutualista del Estado.”⁵³

El artículo 21, hace referencia a las uniones industriales y solo existía un tipo de asociación profesional que para integrarse, necesitaba de la concurrencia de diez obreros de la misma industria y del mismo distrito industrial, y la cual para tener valor jurídico ante las autoridades necesitaba ser registrado ante las juntas de conciliación.

El artículo 9, de esta legislación define al convenio industrial como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patronos, al respecto indica el maestro Mario de la Cueva, que en realidad el convenio industrial era un contrato que regulaba las relaciones entre un patrón y todos sus obreros. Que las funciones del convenio eran dos; la primera consistía en desarrollar la legislación del trabajo, contribuyendo al mejoramiento de la clase trabajadora y la segunda en garantizar la paz entre las partes y para esto se exigía que todo convenio industrial se celebrara por tiempo fijo o para obrar determinada, pretendiendo con ello que durante los respectivos plazos, no pudieran surgir ningún conflicto.

Al hacer referencia a la figura jurídica de la huelga, esta Ley señalaba en su artículo décimo noveno que la suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo, el medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo y forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que establecen el arbitraje forzoso, después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conquistar su bienestar cualquiera que sea su condición social.

⁵³ ídem.



Es notoria la desconfianza del General Alvarado hacia la huelga, ya que en su definición se encuentran las nociones o corrientes que proporcionaría el artículo 123 constitucional, la cual define a la huelga como el medio para obtener el equilibrio entre los factores de la producción, sin embargo, el General Alvarado también tomó en cuenta la definición de la huelga, como el acto delictuoso que no persigue más finalidad que la de causar un daño al patrón y al respecto definió finalmente en el artículo 120, de esta legislación a la huelga, como el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo.⁵⁴

Respecto a la jornada de trabajo en la exposición de motivos se menciona lo siguiente: “Incumbe al Estado proveer a la conversación de la raza, poniendo a sus habitantes en condiciones de vida que permitan el desarrollo de una naturaleza vigorosa que dé como consecuencia hijos sanos y fuertes a efecto para proteger el organismo humano, siendo el trabajo excesivo perjudicial para la salud, se impone la necesidad de limitar la jornada de trabajo, con lo que no se causa perjuicio a los patrones.”⁵⁵

Los artículos 84 y 85, son de gran importancia porque en éstos se establece el tema relacionado con el presente trabajo de investigación, al mencionar las disposiciones del salario mínimo y al respecto el artículo 84 señala: el criterio para fijar el salario mínimo deberá ser, de conformidad a las necesidades de un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en la alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además de estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones sociales que el hombre necesita para elevar su espíritu.

⁵⁴ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, *óp. cit.*, p 111.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 113.



Al respecto el artículo 85 menciona que se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarse en condiciones para mejorar el nivel de vida.

4. El Artículo 123 Constitucional

Don Venustiano Carranza consideró oportuno convocar a un Congreso Constituyente para conocer de algunas reformas necesarias a la Constitución de 1857, para lo cual se expide el decreto el 14 de septiembre de 1916, así el primero de diciembre de 1916, en la ciudad de Querétaro se abrió el periodo único de sesiones según declararían el presidente de dicho Congreso, y en la que en las inmediaciones del estudio de dichas reformas surgió el artículo 123 constitucional, y que a continuación se mencionará.

El Artículo 123 Constitucional, es el artículo más significativo dentro de nuestra constitución, para del derecho laboral, es la norma fundamental de la cual deriva nuestra legislación laboral.

➤ El Origen del Artículo 123

El origen del artículo 123 de la constitución de 1917, deriva de los siguientes acontecimientos: Las adiciones al Plan de Guadalupe llevadas a cabo por Carranza, el 12 de diciembre de 1914, que trae la necesidad de convocar por medio de decretos de la creación de un congreso constituyente a consecuencia del Plan de Reformas que Venustiano Carranza expidió en Veracruz, y en el que aparecen las siguientes leyes: Ley de Municipio Libre, Ley de Divorcio, Ley Agraria y Ley Obrera del 6 de enero de 1915, la reforma al Código Civil del 29 de enero de 1915 y la de Abolición de Tiendas de Raya del 22 de junio de 1915, con las cuales surgió la necesidad de reformar la constitución actual, así lo señala el maestro Tena Ramírez al mencionar que existía la necesidad de una “restauración lisa y



llana de la Constitución del 57, lo que obstruiría la reforma política- social ya iniciada; la revisión de la carta, mediante el procedimiento instituido, lo que demoraría y menoscabaría aquella reforma la reunión de un Congreso Constituyente, encargado de reformar la Constitución del 57, o de expedir una nueva”.⁵⁶

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al dictamen referente al proyecto del artículo 5, de la Constitución, el origen del artículo 123, se encuentra en el mencionado dictamen y en las decisiones que motivo, documento al que hacemos referencia y que textualmente decía: “La idea de capital que informa el artículo 5, de la Constitución de 1857, es la misma que aparece en el artículo 5, del proyecto de la Primera Jefatura. El primero fue reformado por la Ley del 10 de junio de 1898, especificando cuáles servicios públicos deben ser obligatorios y cuáles deben ser, además, gratuitos. La prohibición de las órdenes monásticas, fueron consecuencia de las leyes de reforma. El proyecto conserva la prohibición de los convenios en los que el hombre renuncia a su libertad, y hace extensiva aquélla a la renuncia de los derechos políticos. Estas ideas fueron discutidas en el congreso de 1857.

El artículo del proyecto contiene dos innovaciones: una se refiere a prohibir el convenio en que el hombre renuncia temporal o permanente, a ejercer determinada profesión, industria o comercio. Esta reforma se justifica por el interés que tiene la sociedad de combatir el monopolio, abriendo camino a la competencia. La segunda innovación consiste en limitar el plazo obligatorio del contrato de trabajo, encaminada a proteger a la clase trabajadora contra su propia negligencia o contra el abuso que en su perjuicio suelen cometer algunas empresas.

⁵⁶ TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes Fundamentales de México, 1800- 1976*, 7ª ed., México, Porrúa, 1976, P. 809.



Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su descendencia resultaría endeble y quizá degenerada, y vendría a constituir una carga para la sociedad. Por esta observación proponemos se limiten las horas de trabajo y se establezca un día de descanso forzoso en la semana, sin que sea precisamente el domingo. Por una razón análoga creemos que debe prohibirse a los niños y a las mujeres el trabajo nocturno en las fábricas.

Esta honorable Asamblea, por iniciativa de algunos diputados, autorizó a la comisión para retirar su anterior dictamen respecto del artículo 5, a fin de que pudiera tomarse en consideración la reforma que apareció en un estudio realizado por el entonces Licenciado Aquiles Elorduy. El cual sugiere como medios de exterminar la corrupción de la administración de justicia, y de independencia de los funcionarios judiciales del poder ejecutivo e imponer a todos los abogados en general la obligación de prestar sus servicios en la rama judicial.”⁵⁷

Por tanto, consultamos a esta honorable Asamblea la aprobación y, modificación en los términos siguientes: Artículo 5.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin al justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas, el servicio en el ramo judicial para todos los abogados de la república, el de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto por convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable

⁵⁷ (Cfr.) MARVÁN LABORDE, Ignacio (coord.), *Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917*, t. III, Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración de la Independencia Nacional, México., Suprema Corte Justicia de la Nación, 1960.p 32.



sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley en consecuencia, no permite la existencia de orden monástica, tampoco puede admitir convenio en el que el hombre pacte su destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido, por un periodo que no sea mayor a un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia perdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil. La jornada máxima de jornada obligatoria no excederá de ocho horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso, así lo mencionaron en su momento los diputados General Francisco J. Múgica, Alberto Román L.G. Monzón, Enrique Recio, Enrique Colunga.

La discusión de reforma que se dio al artículo 5 constitucional, relativo a la libertad de trabajo, terminó con el compromiso de dictar dentro de la constitución un capítulo sobre la materia laboral que acabaría por ser el art. 123, constitucional, en cuya fracción I estableció la jornada máxima de trabajo de ocho horas, en tanto que la II dispuso que la jornada nocturna no excedería la jornada laboral de siete horas, cuestión que no dejaba de ser paradójica, sin embargo, que este logro se obtuviera como resultado de una Revolución, venía a ser una gran conquista laboral para las condiciones en que se explotaba a los trabajadores antes del movimiento armado que se había suscitado, ya que el país aún se encontraba dominado por relaciones económicas pero sin industria.

La fracción I del artículo 123, establecería el principio de jornada máxima manifestando: “La duración de la jornada máxima será de ocho horas” y en el primer párrafo de la fracción II se estableció que “La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas”.



➤ **El Proyecto del Artículo 123, y Sus Debates Relativos al Salario**

Los constituyentes de 1917 se adelantaron a su época, ya que nuestra constitución iba a ser la primera que incluyese garantías sociales, en aquellas reuniones extra cámara, se formuló el proyecto del capítulo de Trabajo y previsión social, que habría de ser el artículo 123 Constitucional.⁵⁸

Este era un proyecto de reforma al artículo 5, Constitucional, este proyecto era un plan de estudio elaborado por el C. Diputado, Ingeniero Pastor Rouaix, en unión del señor General y Licenciado José I. Lugo, Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaria de Fomento, Colonización e Industria.

Por lo que este textualmente decía: “Creemos por encarecer a la sabiduría de este congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible los encontrados intereses del capital y de los trabajadores, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la situación en desventaja en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria.”⁵⁹

En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es

⁵⁸ (Cfr.) TRUEBA URBINA, Alberto, *Historia de la constitución de 1917*, México, Porrúa, 1943, t I, pp.319 y 320.

⁵⁹ Ídem.



objeto de contrato, fijando la duración mixta que debe tener como límite, señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para que en el ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exigua que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia.

Reconocer, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías de los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejercicio de reserva de trabajadores parados involuntariamente.

La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

Artículo 5, “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.



En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, obligatoria y gratuita las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso.”⁶⁰

Así mismo, en el propio proyecto tan mencionado y transcrito, también se mencionó con exactitud las fracciones del artículo 123, que hablan de lo relacionado con el tema de la presente tesis, que a la letra se señalan y se transcriben: Título IV; TRABAJO... El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, el legislador sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas en los trabajos de fábricas, talleres y establecimientos industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de los puertos, saneamientos y demás trabajos de ingeniarías, en las empresas de transporte, faenas de carga y descarga, labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico;
- II. La jornada de trabajo nocturno será una hora menor que la diurna, y estará absolutamente prohibida, de las diez de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes

⁶⁰ MARVÁN LABORDE, Ignacio (coord.), *Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917*, óp. cit., p 37.



menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres industriales, y establecimientos comerciales

- IV. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta salario ni nacionalidad;
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación, que se establecerá en cada Estado;
- XX. Las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno de gobierno;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo promulgado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.
- XXV. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;



Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los consejos de conciliación y arbitraje.

Las que estipulen un plazo mayor de una semana para percepción de una jornada.

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

Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el cumplimiento del contrato o despido de la obra

Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de derechos consagrada a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.⁶¹

El artículo 123, tuvo su origen en la discusión del proyecto del artículo quinto Constitucional, el día 25 de noviembre de 1916, fecha en la cual se revela el contenido social de la Revolución; los constituyentes aspiraban a establecer preceptos que correspondían a un régimen de garantías individuales, y a la conservación de derechos naturales del hombre; garantías para una clase social trabajadora, mediante reformas para satisfacer las necesidades obreras.

Al desarrollarse el debate sobre el artículo 5, constitucional, afloraron avanzadas tesis que tenían una inclinación a la transformación radical de la legislación obrera en nuestro país.

⁶¹ (Cfr.) TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123, México, Porrúa, 1943, pp.314 a 320.



Los diputados, el General Francisco J. Mújica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, integrantes de la comisión encargada de elaborar el dictamen sobre el artículo 5, constitucional, presentaron por tercera vez al congreso, el dictamen a que se ha hecho referencia en los siguientes términos: Artículo 5, “Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. La Ley perseguirá la vagancia y determinará quienes son los que incurren en este delito.”⁶²

En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas, el servicio del ramo judicial para todos los abogados de la Republica, el de jurado y los cargos de elección popular, obligatorias y gratuitas las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato pactado o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite la existencia de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación y objeto con el que pretendan llamarse.

También puede admitir convenio, en el que el hombre pacte su destierro o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no sea mayor de un año, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquier derecho político o civil.

⁶² Ídem.



“La jornada máxima de trabajo obligatoria no excederá de ocho horas aunque esta haya sido impuesta por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso semanal.”⁶³

Al darse lectura al dictamen antes mencionado, el C. Presidente del Congreso, Licenciado Luis Manuel Rojas, declaró abierto el debate sobre el mismo.

Varios diputados se pronunciaron en contra del dictamen, unos porque consideraban que al incluir beneficios concretos para la clase trabajadora, se rompía el molde de las constituciones tradicionales; y otros porque consideraban que el dictamen se había quedado corto al establecer principios protectores del trabajo.

“El primero al oponerse al dictamen del artículo 5, fue el diputado Fernando Lizaldi, abogado de la misma escuela de los redactores del proyecto de Constitución, quien colocado en una posición clásica más rígida, expresó que el artículo al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía que un Santo Cristo armado de pistolas”.⁶⁴

Señala además el maestro Trueba Urbina que el origen del artículo 123, se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5, ya que en él se contienen derecho obreros como lo son: la jornada máxima de trabajo, prohibición del trabajo nocturno industrial, para menores de edad y mujeres, igualdad de salarios para igualdad de trabajos, etcétera.

⁶³ MARVÁN LABORDE, Ignacio (coord.), óp. cit, p. 108.

⁶⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de la Huelga*, México, Botas, 1950. pp. 111 y 112.



Heriberto Jara señaló: “ahora que nosotros hemos tenido empeño en que figure esta edición del artículo 5, por la experiencia y los desengaños que hemos tenido en el curso de nuestra lucha por el proletariado, nos han demostrado hasta ahora que es muy difícil que los legisladores se preocupen por la atención que merece, el problema económico no sé por qué circunstancias, siempre va quedando apartado, siempre se deja para la última hora como cosa secundar, siendo que es uno de los puntos principales de los que nos debemos ocupar.”⁶⁵

En contra de aquellos que estaban a favor de la estructura tradicional de la constitución decía: Quién ha hecho la constitución, un humano o humanos, no podremos agregar algo al cinismo de esas constituciones, que pretenden hacer siempre como telegrama, como si costase algo cada palabra su transmisión; no señores yo estimo que es más noble esa estructura a sacrificar a la humanidad, salgamos entonces de ese molde estrecho en que quieren encerrarnos, rompamos un poco con las viejas costumbres de los tratadistas que han pasado sobre la humanidad.⁶⁶

El diputado constitucionalista Héctor Victoria, manifestó su inconformidad con el proyecto del artículo 5, constitucional en la forma siguiente: “vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5, en la forma en que lo presenta la comisión por que en ninguno de los dos dictámenes se trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece, porque a mi juicio el artículo 5, está trunco; es necesario que se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presenta por la diputación yucateca, tenga libertad de legislar en materia de trabajo, en ese mismo sentido. En consecuencia soy del padecer que el artículo 5, debe ser acondicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que se vuelva al estudio de la

⁶⁵ Ídem.

⁶⁶ (Cfr.) MARVÁN LABORDE, Ignacio (coord.), óp. cit, pp. 111



comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales se debe legislar en materia de trabajo".⁶⁷

El Diputado Constituyente Pastrana Jaimes, al discutir este artículo mencionó que era bastante original el "que en un capítulo donde se trata de garantías constitucionales, nos encontremos nada menos que con una obligación constitucional; hacer que los trabajadores tengan la obligación constitucional de trabajar un año...el señor Coronel del Castillo y yo establecíamos perfectamente bien la diferencia entre duración de un contrato y duración de una obligación. Los trabajadores podrán firmar un contrato por un año de plazo, pero no será ese año la duración de su obligación; el trabajador puede ir a trabajar un día, una semana o no puede ir a trabajar, pero en todo caso será responsable nada más de los daños y perjuicios, pero no es posible obligarlo a que vaya por la fuerza a trabajar por el tiempo que se haya contratado. Esto, que parece una simple cuestión de palabras, tiene, sin embargo, mucho significado en la vida práctica. ¿Qué interpretación se irá a dar a esta obligación constitucional por nuestro pueblo? Allí, en los campos, en las haciendas, donde no hay personas que ilustren los criterios, los alcaldes, los comisarios van a obligar a los trabajadores a que estén trabajando forzosamente un año; y esto es sencillamente un absurdo. Creo que la honorable Comisión equivocó la redacción de su artículo y así me lo da a entender su misma exposición de motivos... Muy bien que se limite a un año el contrato de trabajo, pero no que se imponga la obligación de un año de trabajo, cuestiones que son enteramente distintas y contrarias a lo que se ha querido decir."⁶⁸

La intervención del diputado Carlos L. Gracidas, también fue importante en virtud de haber reclamado para los trabajadores una participación de utilidades como se aprecia en su discurso que a continuación se transcribe:

⁶⁷ *Ibidem*, pp.111 y 112.

⁶⁸ *Ídem*.



“En síntesis estimamos que la justa retribución será aquella que se base en los beneficios del capitalista, soy partidario de que el trabajador, por precepto constitucional se le otorgue el derecho de obtener una participación en beneficio del que lo explota”.⁶⁹

Las intervenciones de los diputados, como se aprecia en ellas afloraron las ideas del gran socialista mexicano Ricardo Flores Magón, que como ya se ha mencionado, fue un hombre que pugnó y luchó por el mejoramiento total del hombre que trabaja.

Las intervenciones de los diputados mencionados son las que a mi concepto fueron de mayor relevancia porque son las que influyeron con más conocimiento de causa en los debates.

Por iniciativa del C .Presidente de la Comisión General, Francisco J. Mújica, el dictamen fue retirado en virtud del criterio unánime que se había propagado en el congreso, de separar dentro de la misma constitución, la reglamentación de los derechos de los trabajadores o clase trabajadora, de las entonces llamadas garantías individuales.

5. Leyes Estatales de 1918-1928

La fracción X del artículo 73 del proyecto de constitución, autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Dos razones que hicieron a los constituyentes cambiar de opinión, son: la creencia de que iría en contra del sistema federal y la circunstancias de que las necesidades de las entidades federativas eran distintas y exigían una diversa reglamentación, ambas, consideraciones decidieron, al constituyente para otorgar facultades

⁶⁹ MARVÁN LABORDE, Ignacio (coord.), óp. cit, p. 115.



legislativas tanto al congreso como a las legislaturas de los Estados, es decir, en el párrafo de introducción del artículo 123, se menciona que la reglamentación de las bases constitucionales debía haberse tomando en cuenta las necesidades de cada región.

La solución dada por el constituyente fue benéfica, basta recordar que en tanto todas las legislaturas de los Estados que se expidieron en los años posteriores a 1918, las Leyes correspondientes. Por otra parte, en aquellos años se carecía de experiencia y se ignoraban las verdaderas condiciones de la República. Era entonces más sencillo simplemente encomendar a los Estados la expedición de las Leyes, ya que era más fácil conocer las necesidades reales de cada región que las de todo el país.

La legislación de los Estados se inició con la Ley del 14 de Enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar, Ley que fue completada por la de riesgos profesionales del 18 de junio de 1924, ya que fueron el modelo de las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a La Ley Federal del Trabajo.

Le sigue en importancia la Ley de Yucatán del 2 de octubre de 1918 de Carrillo Puerto.

El 20 de diciembre de 1919 se promulgó un decreto reglamentando el descanso semanal, decreto que, después de declarar obligatorio el descanso para todos los trabajadores, se señalaron tal cantidad de excepciones que prácticamente se volvió nulo.

El 18 de diciembre de 1925 se decretó una Ley reglamentaria del artículo cuarto constitucional relativo a la libertad de trabajo, en su artículo primero se reprodujo el cuarto de la constitución y en el segundo se dijo que se consideraba trabajo lícito el que se ejecutara sin atacar los derechos de tercero y sin ofender



los de la sociedad, así mismo los artículos cuarto y quinto de esta misma Ley definieron en qué casos ocurre lo ya mencionado.

El 8 de marzo de 1926 se promulgó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así mismo en ese mismo año pero el 16 de septiembre, se creó la Ley de Álvaro Torres Díaz, la cual introduce dos reformas de trascendencia en comparación o a diferencia de la Ley del Trabajo de Carrillo Puerto del 2 de octubre de 1918, y la Ley de Alvarado, ya que respecto a la primera reforma está se refiere a las organizaciones de trabajadores, al disponer el artículo 104 que únicamente tendrían personalidad jurídica para celebrar contratos de trabajo y convenios industriales y ejercer las acciones que de ellos derivan, las ligas de resistencia y demás asociaciones adscritas a Liga Central de Resistencia del Partido Socialista del Sureste, reforma que subordinó a la organización de los trabajadores a un partido político de Estado.

La segunda reforma se relaciona con el derecho de huelga, pues en el artículo 106, se estableció que antes de declarar la huelga debían los obreros someter el conflicto a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y que sólo para el caso de que no estuvieran conformes con el fallo podrían, no acceder el patrono a sus peticiones de declarar la huelga.⁷⁰

6. La Ley Federal Del Trabajo de 18 de Agosto de 1931

En el texto original del artículo 123 constitucional se establecía que correspondería al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados la expedición de Leyes sobre el trabajo fundadas de conformidad a las necesidades regionales, disposición que trajo una serie de conflictos y controversias, en el año de 1929, a iniciativa del presidente Emilio Portes Gil, se reformó el proemio y se

⁷⁰ (Cfr.) DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, pp. 128, 129, 133 y 134.



facultó al Congreso de la Unión para legislar en forma exclusiva en materia de trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada y entró en vigor el 18 de agosto de 1931, las tendencias sociales que pudieron manifestarse en la formación de la Ley Federal del Trabajo del 1931, que establecía en lo general, lo ya previsto con anterioridad en el artículo 123 de 1917, con algunas precisiones como son:

En el segundo párrafo del mismo artículo 69, se estableció en su contenido que la semana de 48 horas podría ser repartida en su horario, previo acuerdo entre trabajador y patrón con el fin de que el trabajador descansará los fines de semana o los sábados en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Se estipuló la llamada jornada mixta en el artículo 71, la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas siempre que esta abarque menos de tres horas y media, ya que se comprende más horas se reputara como jornada nocturna, fijándose como duración máxima para la jornada mixta una jornada de siete horas y media.

Si el trabajador no sale a comer o a descansar, fuera del centro de trabajo este tiempo se computara como jornada de trabajo efectivo, es decir, el periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del patrón o empresario en el ejercicio de su actividad o funciones de conformidad con la ley.

Al regular las horas extras se estipuló que no podría excederse de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Se reguló la prestación de servicios, más allá de la jornada pactada en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida, la de sus compañeros,



la de sus patrones o la existencia misma de la empresa, en cuyos casos el trabajador estará obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima, sin percibir salario doble o triple alguno (art. 75 de la Ley Federal del Trabajo de 1931).

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 37, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5, de la Constitución, determinó que "el contrato de trabajo sólo obligará por el término propiamente estipulado, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador". El artículo 38, consignaba la responsabilidad civil del trabajador por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, sin que en caso alguno pudiera hacerse coacción sobre su persona.⁷¹

Las industrias presentaron algunas sugerencias al proyecto de Ley Reglamentaria del artículo 123, Constitucional; en el artículo 12, expresan la idea de que "el contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido sin exceder de un año en perjuicio del trabajador, por tiempo fijo o por obra fija, en cualquiera de estos casos el patrono y los obreros pueden estipular un plazo provisional de tres meses como máximo durante el cual el trabajador puede demostrar su aptitud para desempeñar el trabajo contratado. Si terminado este plazo el trabajador demostrare competencia para el desempeño de su trabajo, continuará en él dentro de las condiciones establecidas en el contrato respectivo. Si no demostrare competencia, quedará sin efecto el contrato. Cuando el contrato de trabajo se celebre por tiempo indefinido, el trabajador puede dar por terminado el contrato avisando con diez días de anticipación al patrono, si el contrato es individual, y a la agrupación a que pertenece, si es colectivo. El patrono en este caso puede dar por terminado el contrato de trabajo dando aviso al trabajador con treinta días de anticipación si el contrato es individual y a la agrupación a que pertenece si es colectivo. Estos avisos se comunicarán

⁷¹ La Ley Federal del Trabajo de 1931, se encuentra en la página de internet: http://www.elburocrata.com/wpcontent/uploads/2011/04/INICIATIVA_REFORMA_LFT_090311.pdf



igualmente por el interesado a la Junta de Conciliación del lugar o a la de Conciliación y Arbitraje en su caso. Los trabajadores que en el contrato se consideren como especialistas, no podrán separarse del trabajo si no avisaren cuando menos, con un mes de anticipación".⁷² Obviamente esta idea no mereció la atención de los legisladores.

Señala el maestro Mario de la Cueva que esta Ley estuvo precedida por algunos proyectos y al respecto señala: "La Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, en la que se presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento fue publicado posteriormente por la Confederación de Trabajadores de México, con las observaciones de los empresarios, dicho proyecto es el primer antecedente de la elaboración de la Ley de 1931, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, en ese mismo año redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Juárez y al que ya no se le dio el nombre del código si no de la Ley que fue discutido en el consejo de ministros y remitido al congreso de la unión, donde fue ampliamente debatido."⁷³

Señala Néstor de Buen que la Ley de 1931 estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970 que fue reiteradamente reformada y adicionada y que entre las más importantes modificaciones que se le hicieron se encuentran:

- En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y fundamento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- En 1936 se adicionó el pago del séptimo día de descanso semanal.

⁷² *Ibíd*em

⁷³ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 54.



- En 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos y se modificaron en el año de 1941 derechos relativos a la huelga.
- Por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, respecto de los salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaron la tesis de la relación del trabajo.

La trascendencia de esta Ley se encuentra en tres instituciones que son: “el sindicato, la contratación colectiva, y el derecho de huelga que han sido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera y que gracias a esas instituciones ha sido falible la paz social en nuestro país. Aún, cuando no han sido suficiente para el desarrollo armónico de las relaciones Obrero-Patronales, para esa Ley, se crearon otros instrumentos legales como son los reglamentos interiores de trabajo.”⁷⁴

Es importante señalar que la Ley Federal del trabajo de 1931 recogió las definiciones de la época y la tendencia de considerar las relaciones Obrero-Patronales como un contrato y al respecto el artículo 17 señalaba “Contrato Individual de trabajo es aquel que por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personalmente una retribución convenida”.⁷⁵

7. La Ley Federal del Trabajo del 1° de Mayo de 1970

El Maestro Mario de la Cueva, señala en su obra, que el proyecto de elaboración de esta Ley se inicia en 1960, que cuando el presidente López Mateos designa una Comisión para que prepare un ante proyecto de la Ley del Trabajo.

⁷⁴ BUEN LOZANO DE, Néstor, op. cit., pp. 338 a 340.

⁷⁵ BRICEÑO RUIZ, Alberto, op. cit., p.112.



Al respecto el Maestro Néstor De Buen, señala que “el plan de la Ley de 1970 se dividió en dieciséis títulos, con 891 artículos y 12 artículos transitorios aún y cuando fueron aumentando en razón de posteriores adiciones, siendo complejo transcribir la Ley de 1970.”⁷⁶

El proyecto de esta Ley precisó, el alcance de los mandamientos constitucionales, en los que se refiere a la determinación a las jornadas máximas y del servicio extraordinario, pero ninguna de estas disposiciones es susceptible de dificultar las actividades de las empresas, ya que, sólo se precisaron principios y conceptos que ya están en la legislación vigente, por otra parte, no se exceden los límites constitucionales y finalmente, las empresas quedan en libertad para organizar sus turnos de manera que no sea necesario prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites constitucionales y humanos. Además para redactar estas disposiciones se tuvieron en cuenta muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal y aún se modificaron varias de las que estaban incluidas en el anteproyecto. Por último, el proyecto, en los mismos términos en que lo hizo la Ley Federal del Trabajo, se propone proteger, con la precisión de los preceptos constitucionales, la salud, la vida del trabajador, a cuyo efecto además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute del periodo de vacaciones.

Ahora bien, como mero antecedente histórico es pertinente señalar que la Ley Laboral, anteriormente señalada fue reformada el 1 de mayo de 1980, respecto al capítulo procesal de las pruebas, pero en nada al salario mínimo, así mismo la última reforma se dio el pasado 30 de noviembre del 2012, cuestión que se analizará en los siguientes capítulos, respecto de los temas de interés de la presente investigación.

⁷⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., pp. 359.



CAPITULO III

SALARIO MÍNIMO GENERAL Y SU CUMPLIMIENTO EN MÉXICO

El objeto de este capítulo, es tratar sobre la regulación del el salario mínimo, tanto en nuestra legislación nacional, como en las conferencias, tratados y convenios internacionales, de los cuales, México ha sido parte, ya que para el estudio del presente trabajo de tesis, es relevante hacer un análisis práctico jurídico respecto de la regulación del tema planteado, ya que es de suma importancia tomar la base jurídica, conceptos y estructura ya planteada, para poder reformarlas.

Así, como las normas internacionales, ya que muchas veces nuestro país, no cumple cabalmente lo ratificado en los convenios internacionales, en los que es parte, solo toma cierta estructura de éstos, y por otra parte y a nuestro parecer se debe hacer una nueva reestructuración del salario mínimo, tanto en su uso, como en su esquema jurídico por lo cual es de suma importancia como ya lo mencionamos, conocer que mencionan las normas jurídicas, respecto del tema que nos ocupa.

El tema que hoy nos ocupa, tiene entre sus principales objetivos, regular el principio de que el salario asegure a los trabajadores un nivel de vida decoroso, de aquí que sea tan importante señalar como se regula este para que así, tal y como lo plantearemos en el capítulo IV, del presente trabajo, es necesario una nueva estructura, en la que se cumpla con el principio ya mencionado, por lo cual a continuación se mostrará la estructura jurídica actual que existe en nuestra legislación y en los tratados internacionales.



1. Regulación del Salario Mínimo General en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 1917

El salario mínimo, tal como lo expresa la Constitución en su artículo 123, apartado “A”, fracción VI, párrafo segundo, en donde manifiesta que “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”.

Parece ser que la última parte del citado artículo 123, en su fracción VI, es la que predomina para la fijación de los salarios mínimos, por otra parte, otro elemento determinante es la ausencia del concepto de salario mínimo en el propio artículo. Lo que se pretende cumplir no es otra cosa que garantizar un derecho humano, de hecho, se busca una definición de lo que debe ser el salario mínimo.

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

El concepto del salario mínimo es unitario y se compone de dos grados que son, como lo menciona la propia constitución, salario mínimo general y salarios mínimos profesionales, conceptos que ya se mencionaron en el presente trabajo.

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



Inspirados en la Ley de Nueva Zelanda, se introdujo en la fracción VI, del multicitado artículo 123, constitucional en su apartado “A”, el concepto de salarios mínimos profesionales, que deberá regir en una o varias zonas económicas y que se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.⁷⁷

Al incluir en el artículo 123, un capítulo de garantías o derechos sociales, se estableció el salario mínimo, como remuneración indispensable para subsistencia del trabajador y de su familia al hacerlo en forma expresa, ya que la fracción VIII, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado “A”, señala que el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento. Por lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 97 reglamenta esta fracción y autoriza determinados descuentos.

2. El Salario Mínimo en Instrumentos Internacionales

Es importante realizar el análisis de algunas conferencias, tratados y convenios internacionales, donde México ha sido participe en el ámbito internacional en materia laboral, en donde el salario juega un papel destacado en la regulación económica y social del país.

➤ Declaraciones de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles

La Organización Internacional del Trabajo fue ante todo, un medio para la realización de un fin inmediato como lo es el Derecho Internacional del Trabajo, estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto, es decir,

⁷⁷ (Cfr.) CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, México, Trillas, 1976, p.98.



“La justicia social en las relaciones entre el trabajo y el capital”, cuyo pensamiento de aquella época fue todavía más lejos, de ahí que se dijera en el preámbulo del Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919, que la justicia social es la base para la paz universal.

La Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se inicia con un principio general formulado por vez primera, el que si bien se encuentra en el fondo de la Declaración de 1917, no aparece en ella en forma expresa: “el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”.⁷⁸

3. El Salario Mínimo, en Convenios Internacionales

La idea de establecer normas laborales mínimas, surgió a raíz de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instancia que en sus inicios se consideró como el foro adecuado donde los tres factores del ámbito laboral (sindicatos, empresarios y gobierno), acordarían estándares mínimos con el objeto de evitar una competencia desleal basada en las condiciones laborales deficientes.

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos laborales internacionalmente reconocidos, la cual fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.⁷⁹

⁷⁸ RODRÍGUEZ GARCÍA, Tlexochtlí Roció, *Salario Mínimo como Derecho Social*, México, Universidad de Xalapa, 2012, p.55.

⁷⁹ (Cfr.) SILVA MEZA, Juan N. (Coord.), op. cit., 2012, p.589.



Nuestro país ha suscrito diversos convenios en la materia de salarios mínimos a partir de la tercera década del siglo pasado, ratificando tales instrumentos en distintas fechas.

La remuneración, es el aspecto de las condiciones de trabajo influye directamente en la vida diaria de los trabajadores, es evidente que los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y para los patronos, ya que a nuestro parecer este último, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción por el trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales, en consecuencia, la coordinación de las negociaciones salariales es una herramienta importante para controlar la inflación, mantener la competitividad y un nivel de empleo satisfactorio.

La oficina Internacional del Trabajo, encargó a su programa de cooperación técnica y proyectos, un estudio de los Estados miembros, de los convenios números 26, 99 y 131, así como de las recomendaciones números 30, 189 y 135, documentos, todos ellos, relativos a los métodos sugeridos por la Organización respecto de la fijación de los salarios mínimos, al igual que la aplicación de los referidos métodos hasta el año de 1990.⁸⁰

➤ **Convenio Internacional del Trabajo No. 26, Relativo al Establecimiento de Métodos de Fijación del Salario Mínimo**

Aprobado el 30 de mayo al 16 de junio de 1928 en Ginebra, Suiza, este convenio se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener

⁸⁰ Ibídem, p.589.



métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, solicita a los miembros ratificantes, que fijen salarios mínimos, en oficios en los que no exista acuerdo para la regulación efectiva de salarios, mediante contrato colectivo u otro mecanismo, y los porcentajes sean excepcionalmente bajos, por lo que nuestro país se encuentra obligado, ya que se ratificó el presente convenio el 12 de mayo de 1934, y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 23 de enero de 1933, y entro en vigor en México el 12 de Mayo de 1935.

El método que se menciona en el presente convenio a nuestro parecer muestra los siguientes pasos:

- ❖ Un método fijo para establecer tasas mínimas de salarios;
- ❖ La aplicación de dicho método con particularidad a la industria, y.
- ❖ Los salarios fijados al trabajo, para la fijación de los salarios mínimos.

La investigación ha permitido conocer que a los representantes obrero-patronales se les ha dado plena autoridad para fijar las tasas, resultando alentador. El hecho de que éstos hayan aceptado a su vez, la opinión de una o varias personas e instituciones independientes como facilitadoras, cuyos conocimientos o experiencias faciliten los acuerdos a los que se llegue. De la misma manera hemos encontrado que la autoridad, “ha invitado a la totalidad de las organizaciones obrero-patronales existentes en cada país, al igual que a los sectores independientes, a tener participación en las convenciones respectivas, con lo cual ha sido posible obtener la garantía de una completa imparcialidad en la actuación de las representaciones”.⁸¹

⁸¹ PATIÑO CAMARENA, Javier, op. cit., p. 59.



De lo anterior, podemos mencionar, que si bien nuestro país establece o mantiene un método para la fijación de tasas mínimas de salarios, de los trabajadores, empleados en las industrias, también podemos mencionar que este no es eficaz, ya que como se analizará más adelante no cumple o toma en cuenta los aspectos como son el costo de la vida, ya que si fuera así tomaría en cuenta para fijar los salarios mínimos, la canasta básica empleada por nuestro país.

➤ **Convenio Internacional del Trabajo No. 95, Relativo a la Protección del Salario**

Por su parte, el convenio número 95 celebrado en Ginebra, el 8 de junio de 1949, y ratificado por nuestro país el 27 de septiembre de 1955 y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de diciembre de 1955, que trata sobre la protección del salario, sus aspectos más importantes son las medidas que protegen el salario, entre las que se mencionan las siguientes:

- ❖ Considera que el salario representa toda retribución que el trabajador perciba del patrono sea cual fuere su denominación.
- ❖ La facultad que tiene la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores de excluir de la aplicación de las disposiciones de este convenio a categorías especiales.
- ❖ Las formas de pago del salario.
- ❖ La posibilidad de pagarse el salario con cheque.

Así mismo, respecto a los primeros cinco artículos del mencionado convenio, consideramos que son de trascendencia mencionar por su importancia y vinculación con nuestro país puedo mencionar:

Artículo 1.- “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de



cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

En nuestra opinión, respecto al artículo 1, de este convenio, podemos deducir, que la connotación que se le da al salario es difiere en parte con la que da el legislador mexicano en la Ley Federal del Trabajo, ya que no considera, al salario, como garantía o derecho, sino como una retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, por lo que consideramos, que se deberían de unificar estas cuestiones y así considerarla, tanto un derecho como una retribución.

Artículo 2.- “El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.”

La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

Todo miembro, deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos



del párrafo precedente. Ningún miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

Todo miembro, que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el convenio a dichas categorías de personas.

Artículo 3.- “Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.”

Al respecto, nuestra legislación en su artículo 101, menciona que: el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, así mismo mediante la reforma de 2012, se adicionó que previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

En relación con los artículos 2 y 3 del convenio en análisis, me permito mencionar que me parecen similares a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en lo referente a las normas protectoras del salario.



Artículo 4.- “La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.”

En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- ❖ Las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y sean en beneficio de los mismos;
- ❖ El valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Respecto a la fracción segunda, se puede aludir que regula similares disposiciones de conformidad a nuestra Ley Laboral en su artículo 102, en la que se ha establecido lo siguiente: en las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario, así mismo señalo que en el inciso b) del convenio determina que las prestaciones sean justas y razonables, cuestión a nuestro parecer destacan en esta disposición legal, ya que en nuestro país no se cumple con la misma.

Artículo 5.- “El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.”

Podemos mencionar que este artículo regula el pago directo al trabajador, salvo que la legislación nacional o un contrato colectivo o un laudo dispongan de



otra manera, incluso que el trabajador acepte otra forma; la Ley Federal del Trabajo, de nuestro país, es más precisa, ya que dispone: que de no percibirse directamente el salario por el trabajador, sólo lo podrá hacer mediante una carta poder, firmada por el trabajador, y dos testigos. Como podrá concluirse, lo ya mencionado respecto del salario mínimo se encuentra plasmado en diversas disposiciones legales, sin embargo, las mismas no se cumplen.

➤ **Convenio Internacional del Trabajo No. 131, Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos, con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo**

Este convenio fue creado el 3 de junio de 1970, ratificado por nuestro país el 18 de abril de 1973, y entro en vigor el 18 de abril de 1974, publicado en el Diario Oficial de la federación el 26 de julio de 1973, al respecto puedo mencionar, que nuestro país ratificó este convenio al ser parte de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que quedó obligado a aplicar el sistema salarial dispuesto por dicha organización, así mismo y respecto a lo que menciona la fracción segunda del artículo primero del presente convenio, la autoridad competente para determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de patrones y de trabajadores interesadas es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo, en la decisión respecto del monto del salario mínimo anual, influyen el sindicalismo y las organizaciones patronales, las cuales no permiten que en nuestro país se fije el un salario mínimo razonable que cumpla que nuestras disposiciones jurídicas y sociales.

Así mismo, los punto más relevante por formar parte de este convenio a nuestro parecer son que todo Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados, cuyas



condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema, ya que de esta forma y como ya quedo mencionado al ratificar este convenio, quedamos obligados a cumplir sus disposiciones, sin embargo, el mismo convenio da la facultad a la autoridad competente de cada país, para determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan, por lo que los puntos más importantes sobre los que trata son :

- ❖ La fuerza de Ley de los salarios mínimos, las sanciones penales o de otra naturaleza a quienes lo infrinjan.

Conforme al artículo segundo del convenio 131, en el que menciona la idea que señala nuestra legislación mexicana, en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, con reformas del 30 de noviembre del 2012, en sus artículos 1004, 1004-A, 1004-B, 1004-C, que al respecto señala lo siguiente:

Artículo 1004-A. “Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”

Artículo 1004-B. “El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general. “

Artículo 1004-C. “A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.”



➤ **Recomendaciones 85 y 135, de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), en Materia de Fijación de Salarios Mínimos**

A continuación, tratémos de manera breve las recomendaciones 85 y 135, que México firmó ante la Organización Internacional del Trabajo en materia de fijación de los salarios mínimos.

Las recomendaciones son “sugerencias que se dirigen a los Estados para que, de ser aceptadas, se formule un proyecto de Ley”.⁸²

Con fecha primero de julio de 1949, la Convención de la Oficina Internacional del Trabajo, adopta la siguiente recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación número 85 sobre la protección del salario de 1949 y la cual “recomienda a los miembros que apliquen las disposiciones sugeridas, tan pronto como lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para poner en práctica las siguientes recomendaciones.”⁸³

➤ **Descuentos de los salarios:**

Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

⁸² DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., p. 439.

⁸³ SILVA MEZA, Juan N. (Coord.) *Compilación de Instrumentos Internacionales Sobre Protección de la Persona Aplicables en México*, t. VI: Derecho Internacional de los Derechos Humanos, México, SCJN- NHDU, Suprema Corte de la Justicia de la Nación, 2012, p.3839.



La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores, deberían contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

- ❖ Las tasas de los salarios;
- ❖ El método para calcular los salarios;
- ❖ La periodicidad de los pagos;

➤ **Periodicidad del pago de los salarios:**

Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

- ❖ Dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración sea por hora, día o semana; y
- ❖ Una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o sobre base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague por lo menos dos veces al mes, a intervalos no mayores de dieciséis días.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra, por el Consejo de Administración, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1970, en la cual se determinó los factores adicionales relativos a la fijación de salarios mínimos, y en especial, el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos, tanto un instrumento eficaz de protección social, como un elemento de la política de desarrollo económico y social.⁸⁴

⁸⁴ (Cfr.) SILVA MEZA, Juan N. (Coord.), op. cit., 2012, p.4137.



Consideraron, que la fijación de salarios mínimos, en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva, como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos, ya que es la base, el parámetro mínimo tabulador del que se parte para analizar cualquier tipo de remuneración por el trabajo prestado; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.⁸⁵

Después, de haber decidido que dichas proposiciones, tenían la forma de una recomendación, es que con fecha 22 de junio de 1970, adoptan la recomendación 135 que podrá ser citada como la recomendación sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, cuyos objetivos son los siguientes:

➤ **Objetivo de la fijación de salarios mínimos:**

- ❖ La fijación de salarios mínimos, debería constituir un elemento de la política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.
- ❖ El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de los salarios.

➤ **Criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos:**

- ❖ Las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- ❖ El nivel general de salarios en el país;
- ❖ El costo de la vida y sus variaciones;

⁸⁵ (Cfr.) *Ibíd.*



- ❖ Las prestaciones de seguridad social;
- ❖ El nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- ❖ Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

➤ **Campo de aplicación del sistema de fijación de salarios mínimos:**

- ❖ El sistema de salarios mínimos, puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1, del convenio sobre fijación de salarios mínimos, fijando un sólo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

- ❖ Un sistema basado en un sólo salario mínimo:

En lo particular, pensamos que de acuerdo al principio de igualdad de trabajo, a condiciones de trabajo igual, debe de pagarse salario igual, es por lo que considero que se tendría que unificar en nuestro país el salario mínimo, en una sola zona geográfica, lo anterior de conformidad también a las ideas planteadas en la recomendación 135, mencionada en los párrafos anteriores, ya que como se desprende de los mismos, nuestro país no ha cumplido con esta recomendación respecto a los objetivos de la fijación de los salarios mínimos que menciona la propia recomendación.

➤ **Mecanismos para la fijación de salarios mínimos:**

Los mecanismos, para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4, del convenio firmado con la Organización Internacional del Trabajo para



la fijación de los salarios mínimos, pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

- ❖ Legislación;
- ❖ Decisiones de la autoridad competente, contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;
- ❖ Decisiones del consejo o juntas de salarios;
- ❖ Decisiones de los tribunales del trabajo u otros análogos;
- ❖ Medidas que confieran fuerza de Ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

La consulta prevista en el párrafo segundo del artículo 4, del convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

- ❖ La selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;
- ❖ La tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;
- ❖ Los ajustes que poco a poco se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
- ❖ Los problemas que planteé la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;
- ❖ La compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente, sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones.



En nuestro país, se ha implementado esta medida, sin embargo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, institución que se encarga de éste estudio, no toma realmente en cuenta las necesidades básica de las familias, no toma en cuenta los gastos de alimentación como es la canasta básica, aunado a que los patrones y sindicatos toleran el salario mínimo ficticio que en la actualidad tenemos establecido.

➤ **Reajustes de salarios mínimos**

Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo, para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.

Efectuar análisis de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas vigentes.

➤ **Medidas de aplicación de los salarios mínimos**

Entre las medidas, que de conformidad con el artículo 5, del convenio para la fijación de los salarios mínimos, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos, deberían incluirse las siguientes:

- ❖ “Dar cumplimiento a las disposiciones sobre salarios mínimos, adoptadas cuando así se requiera a las necesidades de personas analfabetas, o los idiomas o dialécticos de los trabajadores que necesiten protección.
- ❖ Utilización de un número suficiente de inspectores, adecuadamente preparados y dotados de las facultades y facilidades necesarias para cumplir con sus funciones.



- ❖ Sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos.
- ❖ Simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el uso efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos”.⁸⁶

4. El Salario Mínimo en la Ley Federal del Trabajo

A continuación analizaremos en este apartado de la presente investigación lo referente al salario mínimo dentro de la normatividad marcada dentro de la Ley laboral, ya que es principalmente la que contiene la regulación de los salarios mínimos, y sus características principales enmarcados dentro de sus artículos 90 a 97, y que para empezar a entender es necesario señalar lo que se entiende por salario mínimo dentro del marco normativo de la Ley y que a continuación se detalla.

➤ Concepto de Salario Mínimo

Por salario mínimo, entendemos a éste, de conformidad con nuestra legislación, la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos.

Si el trabajador no obtiene la justa retribución por los servicios prestados, es decir, de su trabajo, estaría en una situación de siervo, y se estarían violando los derechos del trabajador sobre la libertad personal, la libertad de trabajo y la justa retribución, por lo que el artículo 1003, de la Ley Federal del Trabajo impone

⁸⁶ SILVA MEZA, Juan N. (Coord.), op. cit., 2012, p.4138.



a los presidentes de las Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a los presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, así como a los Inspectores del Trabajo, la obligación de denunciar ante el Ministerio Público a los patrones que paguen un salario inferior al mínimo general, así mismo en los artículos 1004, 1004-A, 1004-B, y 1004-C, los cuales señalan penas de prisión o multa a los patrones que no cumplan con lo referente a estos artículos.

➤ **Parámetros para Fijar el Salario Mínimo en México**

De conformidad, con el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos, se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, así mismo el artículo 96 hace referencia a la división de la República en áreas geográficas, las cuales estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Así mismo, ésta Comisión Nacional de los Salarios Mínimos estará integrada por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica, lo anterior de conformidad con el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo.

El Presidente de la Comisión Nacional, es designado por el Presidente de la República, contará con dos asesores, Licenciados en Derecho o en Economía, con voz informativa dentro del Consejo, designados por el Secretario de Trabajo y



Previsión Social, y quien tiene entre sus funciones las siguientes: someter al Consejo de Representantes al plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica; reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente; informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión; citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional; presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos.

El Consejo de Representantes, está integrado por la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones, y que entre sus funciones más importantes que tiene la multicitada comisión es aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica quien tiene a su vez las atribuciones para realizar las investigaciones y estudios necesarios para determinar las condiciones generales de la economía del país, la cual se dice que realiza la Dirección Técnica, los principales cambios observados en la evolución de las actividades económicas, así como las variaciones en el costo de la vida de las familias, lo cual a mi parecer hasta el momento, no ha sido un estudio contrario a la satisfacción para



determinar el monto del salario mínimo en nuestro país, ya que no se entiende que como es que la Comisión General de Salarios Mínimos, auxiliada de la Dirección Técnica, no tome en cuenta en su estudio, para fijar los salarios mínimos generales, la canasta básica de alimentos, la cual es importantísima al tomar como base el costo de la vida.

Así mismo, para la fijación de los salarios, la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos deberá cubrir lo establecido en el artículo 561, de la Ley Federal del Trabajo que señala:

I. “Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;

II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;

III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes, pueda fijar los salarios mínimos;

IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para 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;”

Para cumplir, las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anteriormente referido, la multicitada y referida Dirección Técnica deberá de realizar lo establecido en el artículo 562, de la Ley Federal del Trabajo que en lo conducente menciona:



I. “Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

- a) La situación económica general del país.
- b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas
- c) Las variaciones en el costo de la vida por familia
- d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II. 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 las relacionadas con la educación de los hijos.

Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.”

III. “Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

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



V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.”

Para analizar y fijar el salario mínimo, a nuestro parecer se tienen que tomar en cuenta los elementos consistentes en los siguientes conceptos:

El costo de la vida: “En las sociedades más pobres, los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse”.⁸⁷

Los niveles de vida: “Los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.”

La oferta de trabajo: “Cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar”.

La productividad: Los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son, hasta cierto punto, elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.⁸⁸

⁸⁷ (Cfr) HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 12ª ed., Madrid España, Instituto de Estudio Políticos, 1977, t. I, p. 584.

⁸⁸ (Cfr) GARCÍA FLORES, Jacinto, *Reforma Silenciosa a la Ley Federal del Trabajo*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2007, p. 122.



Por otra parte la Ley Federal del Trabajo en su artículo 570, marca como procedimientos ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos lo siguiente:

“Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen como son:

I. “Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen”.

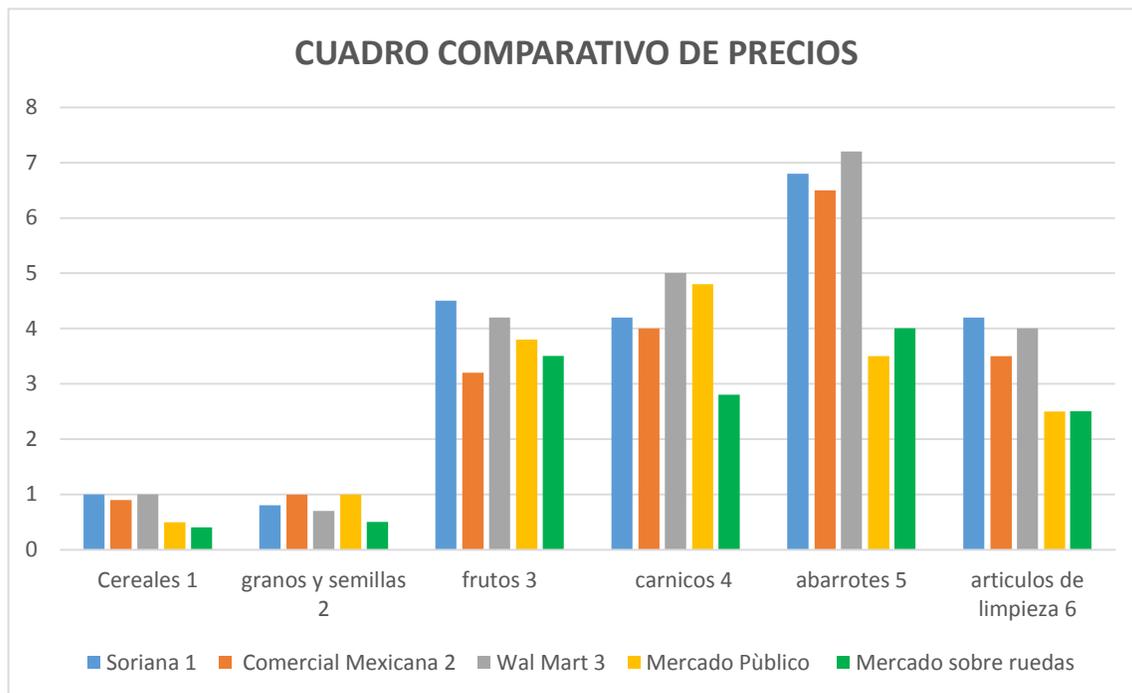


Los anteriores párrafos, marcan el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos en nuestro país, así mismo, la parte más importante y conducente del mismo es la que señala a nuestro parecer: ...”Si la resolución es en sentido afirmativo (respecto de si se debe fijar o no un nuevo salario mínimo), ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse”...a lo anterior debería de anexarse a nuestro parecer como propuesta,... que en el informe que se presente será necesario analizar los precios vigentes de los productos de consumo diario de la canasta básica para poder fijar un salario mínimo que efectivamente sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

➤ **Compensación, Descuentos o reducciones, en el Salario Mínimo**

Para tener una información más amplia, respecto a la capacidad de obtener bienes y servicios con el monto del salario o salarios mínimos en la actualidad de nuestro país, a continuación mostraremos una gráfica anual 2014, que muestra la obtención y gasto, respecto del salario mínimo y la canasta básica, que tiene relevancia en este trabajo de investigación, así mismo y previo a lo anterior, es pertinente señalar que se entiende por canasta básica, el conjunto de bienes y servicios indispensables y necesarios para que una familia satisfaga sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso que obtiene por su trabajo.⁸⁹

⁸⁹ (Cfr.) NICOLÁS RUBIOLA, Canasta Básica México 2013, Guía del Consumidor, Administrador SEO en Finacialred - 'Periodista' Económico, septiembre 19, 2013, se puede ver en la página de internet: <http://elinpc.com.mx/canasta-basica-mexicana/>.



Entre las canastas básicas más conocidas, está la que utiliza el Banco de México, la cual mide la inflación a través del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) y se obtiene a partir del estudio que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, dicha encuesta proporciona los gastos asociados de los hogares en 580 bienes y servicios.

De un estudio, estructurado por el INEGI, se muestra que el poder adquisitivo de la población ha ido disminuyendo, contrario al caso del desempleo que ha estado aumentando, por este motivo, incrementar la carga fiscal de las personas físicas o el incremento de los bienes y servicios públicos afecta aún más los bolsillos de la población, y debido al alza del costo en diversos insumos, para el presente año se contempla un aumento promedio en los precios de los productos básicos de un diez a quince por ciento.⁹⁰

⁹⁰ (Cfr.) NICOLÁS RUBIOLA, op cit, se puede ver en la página de internet: <http://elinpc.com.mx/canasta-basica-mexicana/>.



La canasta básica, de acuerdo al Banco de México, tiene 35 componentes que se distribuyen en 27 alimentos, tres productos para el aseo personal y el hogar, transporte, energía eléctrica y gas doméstico. Quedan excluidos: renta de vivienda, educación, salud, vestido, recreación y cultura de acuerdo, una vez más, con el Banco de México, éste señala lo que debe de contener la canasta básica, está compuesta por 80 bienes y servicios.

5. La Inflación y el Poder Adquisitivo del Salario Mínimo en México

La inflación “desde el punto de vista de la producción, se presenta como un desequilibrio entre la oferta y la demanda de bienes y servicios, debido a un exceso de la demanda o a un faltante de oferta, lo que provoca un aumento sostenido y generalizado de precios, siempre que estos rebasen el cinco por ciento anual”. El Diccionario de Economía de Graham Bannock y R.E. Baxter Ray Rees define a “la inflación como el proceso de aumento de precios constantes, que resulta en un poder de compra decreciente de una suma nominal de dinero determinado”.⁹¹

Por otra parte, el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), es un indicador económico cuyo propósito es el de medir a través del tiempo, la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo de los hogares, marcando así las variaciones de los precios de los bienes y servicios comercializados en el país, es por lo que el Índice Nacional de Precios al Consumidor, es el indicador oficial de la inflación en México.

El Índice Nacional de Precios al Consumidor es un “indicador estadístico que facilita la toma de decisiones económicas inherentes al comportamiento de los precios”. El Banco de México, en respuesta a sus propias necesidades de

⁹¹ MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, *Problemas Económicos de México, México, McGraw Hill, 2008, p. 46.*



información y a las de los agentes económicos, desde 1927 ha elaborado índices de precios, cabe señalar, que en enero de 1969 inició con la publicación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Por lo que, entendemos que el Índice Nacional de Precios del Consumidor es un indicador económico diseñado específicamente para medir el cambio promedio de los precios en el tiempo, mediante una canasta ponderada de bienes y servicios representativa del consumo de las familias urbanas de México.

El gasto en los bienes y servicios que las familias mexicanas realizan, “está representado mediante una canasta, constituida por 315 conceptos genéricos de bienes y servicios ponderados. La determinación de la canasta y sus ponderadores se realizó con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)”.⁹²

Por lo anterior, podemos decir, que Índice Nacional de Precios al Consumidor, es una medida estadística que recoge la evolución de los precios del conjunto de bienes y servicios que consume la población residente en el país, y la cual es factor para el alza y baja de los precios los cuales influyen en el precio de los productos que componen la llamada canasta básica ya mencionada, la cual es nuestro parecer, el factor que a lo largo del presente trabajo de tesis, hemos mencionado, que hace falta que se contemple, y se incluyan los precios de los diversos productos que integran la canasta básica, para valorar un correcto y remunerador salario mínimo que cumpla con nuestras normas jurídicas ya estipuladas.

⁹² CORTEZ, Fernando, *La distribución del ingreso en México: en épocas de estabilización y de reformas económicas*, Centro de Investigaciones y Estudios superiores en antropología social, Porrúa, México, INEGI- INFLACIÓN, 2000, p.335.



CAPITULO IV

LA NECESIDAD DEL PLANTEAMIENTO DE UN NUEVO SALARIO MÍNIMO

En este último capítulo, después de haber hecho un análisis, en el ámbito conceptual, histórico y jurídico, entraremos, al estudio del régimen jurídico del salario mínimo y su necesidad de cambio, ya que **6,462,570** de trabajadores son los que perciben el salario mínimo, de conformidad a la encuesta nacional realizada por el INEGI , y al Instituto Mexicano del Seguro Social, en este contexto, el desafío es crear empleos productivos, por lo que resulta decisivo impulsar el crecimiento real de los salarios mínimos de los trabajadores, mediante la elevación de la productividad, el análisis económico y jurídico de la canasta básica.⁹³

Es importante estudiar, las principales reformas que tienen cierta relación, respecto del tema, por lo que en este capítulo mostraremos, el por qué se tiene que cambiar el actual régimen jurídico del salario mínimo, y propondremos como debería de operar, que elementos consideramos que hacen falta que entren al análisis de la ya mencionada figura jurídica, para que así, el salario mínimo cumpla con las funciones esenciales para las que fue creado y sea 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, para que cumpla con su función de la retribución justa por el trabajo prestado.

Mostraremos, qué estructura es la correcta, partiendo de la necesidad de los trabajadores para que sea aplicable un régimen jurídico que permita que las

⁹³ (Cfr.) DE LA FUENTE, Enrique, Nota periodística, *Pobreza y Desigualdad*, Revista de investigación Paradigma, Agosto 17 del 2014, se puede ver en la página de internet: <http://www.paradigmas.mx/quien-gana-el-salario-minimo/>, y en la página del INEGI, se puede ver la siguiente página de internet: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.pdf>



nuevas reformas a la Ley laboral sean realmente aplicables, relacionadas con el tema del salario, analizáremos la necesidad de tomar en cuenta, la canasta básica, para el estudio del salario mínimo, así como la necesidad de que solo exista una sola área geográfica.

1. La Reforma Laboral del 30 de Noviembre de 2012

La actual reforma laboral a la Ley Federal del Trabajo, ha sido un gran avance que si bien es cierto y que a nuestro parecer, no son las ideas más adecuadas o exactas, ya que faltaron argumentos más convincentes, sin embargo, como ya mencionamos, éste se tiene que tomar como un avance en el derecho laboral mexicano.

Entre los aspectos aprobados destacan:

Resalta y reafirma la idea de la igualdad entre hombres y mujeres, que se creó e implementó en la reforma de 1974, establece las reglas para la prestación de los servicios de *outsourcing*, señala actividades que estaban fuera del derecho laboral, como son las actividades realizadas por los menores de edad bajo la supervisión y cuidado de sus padres, relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo y de ejecución musical. En el caso y supuesto de retribución por hora se agrega que se podrá establecer en el monto siempre que se trate de un salario remunerador, la precisión de que la capacitación que impartirían las empresas en donde una de sus funciones principales sería preparar a los trabajadores en las nuevas contrataciones e interesados, en puestos vacantes y la creación de nuevas modalidades de contratación.

Las posturas que se han creado son varias, dado que plantean la necesidad de llevar a cabo una reforma amplia en materia laboral, que en esencia



pretende crear las condiciones necesarias en el ámbito laboral a efecto de que se dé prioridad a la competitividad y productividad en esta ramas de la industria, a efecto dicen ciertos sectores a favor de dicha iniciativa como lo es la COPARMEX y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos, de generar más desarrollo económico en nuestro país.

Lo que se busca con esta reforma, es que se genere mayor empleo, que la inversión extranjera genere mayor empleo en nuestro país, y que se invierta en el mismo, y de algún modo modernizar el derecho laboral implementando nuevas figuras jurídicas, añadiendo a la Ley Federal del Trabajo parte de lo que establece nuestra jurisprudencia, así como derogar y dejar de lado figuras que están en letra muerta en nuestra Ley, es decir, que ya no se aplican en la práctica del derecho diario.

De acuerdo, con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “al segundo trimestre del 2012 tenemos niveles de informalidad elevados, al señalar que el 29.35% de los ocupados, se emplean en el sector informal. Estudios recientes señalan que de no tomarse medidas inmediatas en un breve lapso de tiempo, los empleos informales pudieran llegar a ser mayores que los formales”.⁹⁴

El propósito de reformar la Ley Federal del Trabajo, es que ésta logre dos objetivos fundamentales: primero promover la generación de más empleos y segundo lograr que aquellas relaciones laborales que se desarrollan en la informalidad, se regularicen y transiten al mercado formal y que cada vez más personas entren a la formalidad, de modo que los empleos formales generen mayor retribución económica, que trabajar en la informalidad.⁹⁵

⁹⁴ Ocupación del empleo 2014, INEGI, se puede ver en la página:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/estrucbol.pdf>

⁹⁵ (Cfr.) TORRES MALDONADO, Eduardo José y Loizaga de la Cueva, Octavio F., *Reforma Laboral y Globalización en México*, Ed. Porrúa, México, 2007. p. 127



Consideramos, que fue atinada la decisión de crear reformas a La Ley Federal del Trabajo, pero sin que ello implique abandonar los derechos reconocidos en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es por lo que, como ya hemos comentado en el presente trabajo, consideramos necesario que por lo menos en el tema referente al salario mínimo y la jornada de trabajo, que son los temas que hemos estudiado, se adicionen reformas constitucionales y no sólo en la Ley Federal del Trabajo, por tal motivo, proponemos, que se tomen en cuenta condiciones como son: Incorporar la noción de la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos que deben imperar en cualquier relación laboral, que no son otros más que el respeto a la dignidad humana del trabajador; la no discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión; el acceso a la seguridad social; el salario remunerador; la capacitación continua para el incremento de la productividad; la seguridad e higiene en el trabajo.

Replantear las disposiciones que regulan el estudio del salario mínimo, así como la jornada de trabajo, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

En la evolución reciente del Derecho del Trabajo, se da una característica intrínseca que siempre ha estado presente en todo sistema de relación laboral, es la flexibilidad, además de encontrarse inmerso dentro el factor mundial como lo es la globalización, cuestiones que trataron de ser atendidas en la reforma laboral ya mencionada, “por lo que hace a nuestro país existen los siguientes tipos de flexibilidad:

La numérica, la que inmersa el tope de los salarios caídos, en el planteamiento del proceso rescisión.



Salarial, es la que está contemplada en la implantación del pago por hora y en la posibilidad de que los trabajadores participen en los beneficios de productividad.

Funcional, es la que está prevista en la obligación que tienen los patrones y los trabajadores para integrar las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y del establecimiento de multihabilidades o ayudar en diversas funciones dentro de la empresa o el propio trabajo”.⁹⁶

La flexibilidad laboral, busca redefinir las relaciones entre los factores reales de la producción, el capital y trabajo y el Estado.

La flexibilidad protege los empleos de las personas, pero no el puesto de trabajo, refiriéndose a las prácticas que pueden llevar a cabo las empresas en forma particular, tales como el cambio de la visión de la productividad en el centro de trabajo, a efecto de que cuenten con colaboradores más capacitados, quienes de esa forma intenten en todo momento preservar su puesto de trabajo.

2. Análisis Jurídico de los Artículos Modificados 2, 83, 97 y 110 En la Reforma del 30 de Noviembre del 2012 a la Ley Federal del Trabajo Referentes al Salario Actual

A continuación para que la explicación de los Artículos 2, 83, 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que son los artículos de la reforma en los que se manejan aspectos importantes, que tienen relación respecto al presente trabajo de investigación, y para que el análisis sea más práctico, nos basaremos en tablas, empezando con el **Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo:**

⁹⁶ SALAZAR, Ángel, Cómo Enfrentar la Reforma Laboral: Conferencia: 2013, México, Distrito Federal, Reforma Laboral, Despacho Jurídico Montes y Montes.



| ARTICULO 2 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIOR A LA REFORMA. | ARTICULO 83 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA REFORMA LABORAL. | ASPECTO DE LA REFORMA |
|---|---|--------------------------------|
| <p>Artículo 2. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p> | <p>Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios</p> | <p>Trabajo digno o decente</p> |



| | | |
|--|--|--|
| | <p>compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades,</p> <p>considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p> | |
|--|--|--|



Este artículo, respecto a la reforma señala, define al trabajo digno o decente como aquel en que: no existe discriminación por origen étnico o nacional; genero; edad; discapacidad; condición social, de salud o migratoria; religión; opiniones e ideas; preferencias sexuales o estado civil y que así mismo, se respeta se respeta plenamente la dignidad humana del trabajados, tiene acceso a la seguridad social, percibe un salario remunerador, recibe capacidad continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.

Primeramente, resaltaremos respecto de este artículo y a la reforma hecho al mismo que es la primera vez que se da un concepto jurídico de lo que es el trabajo digno o decente, dentro de la Ley laboral, cuestión importantísima para que partiendo de ello se pueda lograr que se cumpla con lo dispuesto por los artículos que hablan del salario, que ya se han analizado, por otra parte, es destacar que este artículo señala que una de las ideas para entender el trabajo digno o decente, será percibir un salario justo, equivalente al desgaste físico que sufrió un trabajador , por el trabajo realizado .

Así mismo, no se consideran discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada, pero a nuestro parecer está fuera del derecho que éstas se hagan si se tiene el mismo trabajo, horario y categoría iguales.

Con esta disposición los legisladores trataron de que existiera una armonía con el artículo 1, de nuestra constitución, recientemente reformado el 10 de junio del 2011, en la cual se prevé la prohibición de la discriminación, asimismo, con esta reforma, la legislación laboral recoge la esencia del concepto de trabajo decente consensuado por la Organización Internacional del Trabajo a nivel mundial, quien considera que el trabajo es fuente de dignidad humana, personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y crecimiento económico, que aumentan las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.



Artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo:

| ARTICULO 83 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIOR A LA REFORMA. | ARTICULO 83 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA REFORMA LABORAL. | ASPECTO DE LA REFORMA |
|---|--|-----------------------|
| <p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p> | <p>Artículo 83.-...</p> <p>Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún</p> | <p>Pago por hora.</p> |



| | | |
|--|---|--|
| | caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria. | |
|--|---|--|

Respecto a la redacción anterior a la reforma, en la que se permitía a los patrones establecer un salario por unidad de tiempo, es decir, determina la retribución por servicios de forma mensual, quincenal, catorcenal, semanal, diario o incluso por hora, aún y cuando en este último caso, en la Ley Federal del Trabajo, no se especificaba, ni contemplaba una regulación detallada sobre el particular.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo el Artículo 83, permite la posibilidad de pactar el pago del salario por hora, siempre y cuando la jornada laboral no rebase los máximos legales, esto es más de ocho horas en la jornada diurna, siete en la nocturna y siete y media en la mixta, y que el ingreso bajo esta modalidad no sea inferior al salario mínimo aplicable, aclarándose que en la forma de pago a la jornada por hora no es igual al contrato por hora, ya que la reforma está orientada exclusivamente a la posibilidad de fijar, dentro de los contratos reconocidos por esta norma, el pago del salario por hora.

Los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, independientemente de que trabajen menos de las horas máximas señaladas, se dice que tienen garantizado el pago del salario mínimo diario, es decir, el salario mínimo actual de \$ 67.29 pesos diarios para la área geográfica A y \$ 63.77 para el área geográfica B, ello de conformidad a lo que disponen los artículos: 123 constitucional, apartado "A", fracción VI, y los artículos 90, 91 y 92 de la Ley Federal del Trabajo.



En el Derecho Laboral, el patrón y los trabajadores son libres de pactar el tiempo en que se llevarán a cabo las labores de subordinación, siempre y cuando respeten los máximos legales de conformidad a lo que establecen los artículos 60, 61 y 83 de la Ley Laboral.

En lo respectivo al salario en lo pactado en los contratos a cubrir por mes, semana, día, u hora; especialmente a el tema del artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, precisa que las partes podrán convenir el monto a pagar por hora, siempre y cuando sea remunerador, esto es que se atienda a la cantidad y calidad del trabajo a desarrollar.

Es decir, contemplan que el salario mínimo es la cantidad menor que debe percibir un subordinado por los servicios prestados en una jornada laboral, pero por otro lado en ninguna parte de la Ley dice que no se permite fraccionar el salario, es por lo que consideramos que ningún patrón en su sano juicio tomará esta medida para pagarle el salario a un trabajador, ya que preferirá pagar el salario por ocho horas de trabajo, que el mismo salario por sólo una hora de trabajo, y sólo se tomará en cuenta esta forma de pago cuando un trabajo en particular, por la energía de un trabajo y desgaste que provoqué, requiera que se labore pocas horas, pero no se utilizaría como ya lo hemos mencionado para una generalidad de los trabajos, y por otra parte si se llegara hacer, sería evidente que se estaría violado nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por lo que para que realmente sea aplicable esta norma, primero se debió de haber reformado la Constitución en su artículo 123 constitucional cuestión que analizaremos más adelante y que emitiremos nuestras opiniones al respecto en este trabajo de investigación.



Artículo 97 de la Ley Federal de Trabajo:

| ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIOR A LA REFORMA. | ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA REFORMA LABORAL. | ASPECTOS DE LA REFORMA |
|--|---|---|
| <p>Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:</p> <p>I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;</p> <p>y</p> <p>II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.</p> <p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la</p> | <p>Artículo 97.</p> <p>IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.</p> | <p>Se remite a señalar lo estipulado por el artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo:</p> <p>Artículo 103 Bis. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:</p> <p>I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, y</p> <p>II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.</p> |



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



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

Consideramos, que sólo se actualizó el carácter del fondo y el nombre del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, que anteriormente se llamaba el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, pero no cambia, ni modifica la forma de practicar los descuentos.

Aunque no se modificó la fracción II, de este artículo, tal como se observa en la anterior tabla comparativa, nos parece importante mencionar que en esta fracción se hace una distinción de las deducciones, para el caso de que se perciba el salario mínimo, el cual no podrán exceder del 10%, para el caso de renta que menciona el artículo 151 de la misma Ley Federal del Trabajo, lo anterior a diferencia de las deducciones que menciona el artículo 110.



Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo:

| ARTICULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTERIOR A LA REFORMA. | ARTICULO 110 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE LA REFORMA LABORAL. | ASPECTOS DE LA REFORMA |
|---|--|--|
| <p>Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;</p> <p>II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.</p> <p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda</p> | <p>Artículo 110: ...</p> <p>I a IV ...</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.</p> <p>En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;</p> <p>VI...</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de</p> | <p>Descuentos a los salarios por pensiones alimenticias.</p> <p>Se modifica la redacción, y al igual que en el artículo 97, se implementa el nombre de Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.</p> |



| | | |
|---|---|--|
| <p>para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.</p> <p>IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento</p> | <p>consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p> | |
|---|---|--|



| | | |
|--|--|--|
| <p>del excedente del salario mínimo;</p> <p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.</p> <p>VI Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.</p> | | |
|--|--|--|

Cabe advertir, que las limitaciones a los descuentos al salario contenidas en el artículo 110, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las deudas contraídas por el trabajador con el patrón, por los conceptos mencionados en la propia fracción I, del ya mencionado artículo; en el entendido de que en ningún caso, ese adeudo será exigible por una cantidad superior al equivalente de un mes de salario, sólo quisimos mencionar este aspecto importante, por que como se mencionó en la anterior tabla comparativa esta fracción no se modificó.



Así mismo, deben tenerse en cuenta las limitaciones como:

- Pago de renta habitación, en donde los descuentos no podrán exceder del 15% del monto del salario.
- Pago de cuotas para sociedades cooperativas y cajas de ahorro, descuento que se dará siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- Pago de cuotas sindicales de conformidad a el artículo 110 fracción VI de la Ley.

Por lo que hace a este artículo, en su redacción anterior a la reforma, establecía la posibilidad de aplicar descuento a los salarios para el pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos decretado por la autoridad competente.

Con la reforma, este artículo precisa que la afectación al salario es válida por el pago de pensiones alimenticias en favor de cualquier acreedor alimentario decretado por la autoridad competente, es decir, por un juzgado de lo familiar, obligándose el patrón a:

- Hacer las deducciones obligadas.
- Realizar los pagos correspondientes.
- Colaborar con la autoridad.

A partir de la tan mencionada reforma, la nueva redacción de la fracción V, del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, adiciona que al concluir el vínculo laboral, el patrón debe informar dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral a la autoridad jurisdiccional competente y a los acreedores alimentarios tal circunstancia.



La Ley Federal del Trabajo, antes de la reforma reconocía el descuento, por concepto de pago de pensiones alimenticias, era omisa en cuanto a señalar lo que sucedía al momento de dar por terminado el vínculo de trabajo, lo que generaba un desconcierto para el patrón, los trabajadores y los acreedores alimentarios.

3. Análisis Jurídico de los Artículos 90 al 96 de la Ley Federal del Trabajo Referentes al Salario Mínimo Actual

A continuación analizaremos uno por uno los artículos referentes al salario mínimo, empezando por el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

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

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

Según dice Manuel Camacho, los salarios mínimos “son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con cuya energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos



latifundistas salidos de la política agraria de nuestro gobierno revolucionario, o se construyen las maquinas, las fábricas y los caminos”.⁹⁷

Basado en el inciso 3, del artículo 427 del Tratado de Versalles se ha establecido “la obligación de dar a los trabajadores una remuneración que les permita un nivel conveniente de vida, según los criterios del lugar y tiempo en que viven. Así mismo señala que el salario mínimo es el que el derecho permite fijar, a diferencia del salario vital, que toma en consecuencia la vida del trabajo como hombre en su expresión material y biológica. Considera que el concepto de que el salario mínimo satisfaga las necesidades del trabajador, y de su familia, es ambicioso, ya que en nuestro país nunca se podrán garantizar tales aspectos con el salario mínimo vigente”.⁹⁸

El salario mínimo, contempla al salario remunerador, como una condición inseparable del trabajo decente, entendiéndose como tal, aquel que satisfaga las necesidades de la familia del trabajador y suficiente para cubrir sus requerimientos socioeconómicos y culturales, el salario mínimo entonces deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, así como proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se ha simplificado, desde la última reforma de 1998, el procedimiento de la fijación de los salarios mínimos, dejando la fijación de éste en manos de la Comisión Nacional, apoyándose en las opiniones de las comisiones consultivas.

Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo: “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama

⁹⁷ CAMACHO, Manuel, *La Clase Obrera en la Historia de México el Futuro Inmediato*, 8ª ed., México, Siglo Veintiuno, 1993, p.164.

⁹⁸ Universidad de Sevilla, Facultad de Derecho, Biblioteca Digital Jurídica, El Tratado de Versalles de 1919 y sus antecedentes, Madrid Instituto Iberoamericano de Derecho Comparado, 1920, <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>.



determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.”

En otras palabras el salario mínimo, es el pago menor que debe de percibir un trabajador por el producto de su trabajo.

“Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales”.⁹⁹

Por lo anteriormente descrito, el salario mínimo se clasifica en dos: Salarios Mínimos Generales y Salarios Mínimos Profesionales.

Es decir, este artículo señala que los salarios mínimos fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, serán generales y profesionales, para cada una de las diversas áreas geográficas, las cuales pueden extenderse a una o más entidades federativas, en las que está dividido nuestro país.

Así mismo, el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo señala que ... “para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas” , de lo que se divide el otorgamiento de un salario mínimo profesional, los cuales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación, y que tiene por concepto el siguiente: “La cantidad menor que pueda pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o

⁹⁹Secretaría de Hacienda, asistencia al contribuyente, Salarios Mínimos, se puede ver en la página de internet:
http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/



trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión”.

La justificación de salarios mínimos profesionales se encuentra en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización.¹⁰⁰

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

Es decir, que no importando la rama de la actividad económica, profesión u oficio en el que se labore, todos los trabajadores tendrán derecho sin excepción alguna a percibir el salario mínimo general del área geográfica a la que se pertenezca, sin que el salario por ningún motivo sea inferior a éste.

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

El monto determinado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para cada una de las actividades profesionales, regirán y serán tomadas como remuneración mínima de acuerdo a cada profesión, para toda el área geográfica ya sea A o B, en todos los Estados Federativos y municipios de cada región que se encuentren constituidos dentro del área geográfica que constituya, es decir,

¹⁰⁰ Comisión Nacional de Salarios Mínimos, vigentes a partir del 1 de enero de 2014, se puede ver en la página de internet:
http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2010/01_01_2010.pdf



que a partir del llamado salario mínimo general, que será por así decirlo, el tope mínimo que puede ganar como remuneración cualquier trabajador en cualquier área geográfica en la cual viva y que partir de éste, se fijarán los Salarios Mínimos Profesionales los cuales son específicos para ciertas áreas de la industria, profesiones y trabajadores, sirviendo de base la explicación que muestra la Jurisprudencia que lleva por rubro y a la letra dice:

“SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES. Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, en su Título Sexto, determina que existen trabajos especiales, dentro de los cuales enumera a los que prestan los trabajadores de confianza, de buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, de auto- transporte, maniobras de servicios públicos, en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros, según consta de los artículos 181 a 353 U, del ordenamiento legal en cita, tal determinación no es suficiente para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios que la ley considera como especiales, se identifique con el salario mínimo profesional, ya que para ello se requiere que las labores desempeñadas encuadren dentro de las definiciones de profesiones, oficios y trabajos especiales que de manera detallada emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por ser éste el órgano colegiado que legalmente está facultado para establecer la aplicación de los salarios mínimos, tanto generales como profesionales, así como para determinar las actividades que serán sujetas al salario mínimo profesional, en términos de lo dispuesto en los artículos 123, apartado "A", fracción VI, párrafos primero y tercero de la Constitución Federal, y de los diversos 91 a 96 y 551 a 570 de la Ley Federal del Trabajo”.¹⁰¹

¹⁰¹ Jurisprudencia, (Laboral), 2ª/J. 42/96, SEGUNDA SALA, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. IV, Agosto de 1996, p. 270, Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el



La anterior jurisprudencia nos parece relevante para este trabajo, ya que menciona que la determinación para estimar que el salario que percibe un trabajador por la prestación de esos servicios que la Ley considera como especiales, se identifique con el salario mínimo profesional, ya que para ello se requiere que las labores desempeñadas encuadren dentro de las definiciones de profesiones, oficios y trabajos especiales que de manera detallada, de cada uno de ellos en forma alfabética emite la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

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

Es decir, como ya se hemos mencionado en algunas referencias dentro de este trabajo de investigación, quien tiene la obligación de hacer un análisis jurídico, político, social, cultural y económico para fijar y mencionar cual será el salario mínimo es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en su carácter de órgano tripartito, lleve a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabría Martínez.

*El criterio contenido en la presente tesis fue abandonado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 345/2012, de la cual derivó la tesis 2a./J. 49/2013 (10a.), de rubro: "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. ACTIVIDADES QUE DEBEN CONSIDERARSE COMO PROFESIONALES PARA EFECTOS DEL CÁLCULO DEL MONTO A PAGAR POR ESE CONCEPTO (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 41/96 Y 2a./J. 42/96 Y DE LA TESIS AISLADA 2a. LXVII/96).", que aparece publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XX, Tomo 1, mayo de 2013, página 889.**



Esta Comisión Nacional de Salarios Mínimos podrá auxiliarse por comisiones especiales de carácter consultivo, es decir, que los puede utilizar para el análisis y estudio en ciertas ramas.

Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo: “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley”.

Es decir, que de conformidad al Artículo 677, de la Ley Federal del trabajo dice: “El día quince de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes”.

De conformidad al Artículo 554, El Consejo de Representantes se integrará con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones.

Ahora bien, la integración tripartita de La Comisión Nacional de Salarios Mínimos queda plasmada en el Artículo 551 que dice: “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.”



Para la elección de representantes en la Comisión Nacional se celebrará una Convención de trabajadores y otra de patrones por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la actividad económica, lo anterior de conformidad con el artículo 680 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Como se ha analizado anteriormente, La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinará la división en áreas geográficas A y B, tal y como lo marca el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, en el que como ya se analizó se deberá regir un mismo salario mínimo, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios, es decir, que puede ser que un municipio de un Estado puede pertenecer al áreas geográficas A, y otro municipio del mismo Estado puede pertenecer al área geográfica B.

4. Propuesta de Reforma a la Regulación del Salario Mínimo

El Estado Mexicano tiene como uno de sus objetivos primordiales consolidar la normalidad que constituye una instancia de dialogo social, que tiene entre sus objetivos revalorar el trabajo humano, y por tanto la dignidad de los trabajadores, mediante el pago remunerador del trabajo, partiendo de la base humanitaria de incrementar el salario mínimo dentro del estudio minucioso de los productos alimenticios dentro de la canasta básica, así como los gastos en transporte público, y los gastos necesarios para el desarrollo educativo y cultural de los hijos de los padres trabajadores, que realice la Comisión Nacional de los



Salarios Mínimos, con lo cual se constituyan un conjunto de principios, actitudes y pautas, que en forma corresponsable, los factores de la producción sea posible consolidar una economía más eficiente que permita generar más empleos.

El principio de igualdad en el derecho del trabajo mencionado por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, no sólo abarca al salario, sino a una generalidad de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser iguales para trabajo igual, ya que los beneficios del trabajo, cualesquiera que sean, y que se deben conceder a un trabajador, deberán nivelarse las condiciones de trabajo a todos y cada uno de los trabajadores.

La dignidad humana consiste en los atributos que tiene y que corresponden al hombre por el sólo hecho de serlo, dentro de una existencia decorosa, la cual se da de conformidad a varios factores, entre ellos, otorgándole al trabajador un nivel económico estable para él y su familia, para que así se puedan satisfacer todas las necesidades materiales, de proveer la educación, hasta la educación universitaria de sus hijos, de forma de que puedan desarrollar actividades físicas, espirituales, culturales y sociales plenamente, sin embargo y trágicamente, y a pesar de las reformas intentadas, la fijación actual de los salarios mínimos, muestra la pobreza de ideología de los miembros de la Comisión y de los dirigentes sindicales, que no logran que se cumpla y se haga valer los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, en la actualidad el trabajo forzoso tampoco designa situaciones de pura necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar el puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativa de empleo, el trabajo forzoso constituye una grave violación a los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona, según la



definición contenida en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a este tema.¹⁰²

En la actualidad los desequilibrios crecientes debido a la economía mundial que impactan en las contrataciones y el empleo han comenzado a modificar las estructuras y la organización del trabajo, estos efectos se deben a diversas causas como lo son: el neoliberalismo, la mundialización de la economía y el impacto de la tecnología sobre la organización del trabajo.

La inclusión de nuevas modalidades en la contratación eleva al rango de convenio internacional de Organización Internacional del Trabajo, a las jornadas fraccionadas, debido a la necesidad o imperativo mundial por la necesidad de empleo.

Es por lo que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, adoptó el convenio 175, con fecha 24 de junio de 1994, cuya finalidad consistió en establecer la figura del trabajo a tiempo parcial, la cual ya fue analizada con anterioridad.

Puedo afirmar que en nuestro país existe explotación laboral, tan es así que de acuerdo con un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en su página de internet, en la cual señala que “en México la gente trabaja 2, 250 horas al año, más que la mayoría de los habitantes de los países de la OCDE, quienes trabajan en promedio, 1, 776 horas. Casi el 29% de los empleados tienen un horario de trabajo muy largo, cifra mucho mayor que el promedio de la OCDE de 9%; y, entre ellos, el 35% de los hombres trabajan muchas horas en comparación con el 18% de las mujeres, mostrando que somos uno de los países que más horas trabaja, y que menos salario percibe, ya

¹⁰² (Cfr.) GARCÍA MOLAR, Marcelo, *El Trabajo Forzoso es la Antítesis del Trabajo Decente: OIT*, Revista Mundo del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Núm. 69, año 7, 2011.



que también señala al respecto que los ingresos familiares disponibles neto ajustado es de 12, 732 USD al año, menor que el promedio de la OCDE de 23, 047 USD, siendo que el ingreso es un medio importante para alcanzar estándares de vida más elevados y, por consiguiente, un mayor bienestar. Contar con recursos económicos más altos también puede mejorar el acceso a la educación, servicios de salud y vivienda de calidad, cuestiones por las que trabaja y lucha un empleado”.¹⁰³

Partiendo de que el salario debe satisfacer con amplitud las necesidades de toda índole del trabajador y su familia, es decir, que por lo menos debe cubrir los elementos enmarcados en la canasta básica, que se define como el conjunto de bienes y servicios indispensables para que una familia pueda satisfacer sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso. La canasta básica mexicana contempla alrededor de 80 artículos, entre los cuales encontramos productos para la despensa y servicios.

Así mismo, a lo largo del presente trabajo de investigación, hemos planteado que el trabajo se debe efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, la única manera de lograr estas condiciones es también mediante una retribución decorosa, justa, y que satisfaga las necesidades del trabajador mediante su salario, ya que de conformidad con el artículo 5, de nuestra Constitución, así como el artículo 2, de la Ley Federal del Trabajo, en la cual se le otorga al derecho del trabajo la finalidad de justicia social, de lo que podemos expresar que salario justo sería o es, el que satisface necesidades, materiales, sociales, culturales, educación, intelectuales, es decir, aquel que otorga al hombre trabajador satisfacer y progresar en su vida humana, tanto para éste como para su familia.

¹⁰³ OCDE, Estudio Índice Para la vida Mejor, Estados Unidos, Paris, Francia, Distrito Federal, México, OCDE, 2014, Corrigenda to OECD publications may be found on line at:; Español, se puede ver en la página de internet: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>



Un estudio estructurado por el INEGI, muestra que “el poder adquisitivo de la población ha ido disminuyendo, contrario al caso del desempleo que ha estado aumentando, por este motivo, incrementar la carga fiscal de las personas físicas o el incremento de los bienes y servicios públicos afecta aún más los bolsillos de la población, y debido al alza del costo en diversos insumos, para el presente año se contempla un aumento promedio en los precios de los productos básicos de un 10 a 15 por ciento”.¹⁰⁴

Los precios de la canasta básica de Abril del 2013, se encuentran contemplados en un comparativo mensual de los gastos de una familia mexicana, en un mes sólo por los 80 productos, que se encuentran dentro de la canasta básica, comparativo y estudio que se encuentra, y sirve de base las tablas de la canasta básica 2013, que se muestran en el apartado, que lleva por título Compensación, Descuentos o Reducciones en el Salario Mínimo, del capítulo III de este mismo trabajo de tesis, de lo que se desprende, que si un trabajador quiere comprar un producto de cada una de las tablas del análisis ya mencionado, al precio más bajo al público, es decir, seis productos, uno de cada tabla, al día necesita ganar diario por lo menos \$133.64 pesos, cuestión que no se podrá dar, ya que con el salario mínimo actual que comprende y se divide en salario mínimo para la área geográfica A: 67.29 pesos diarios, y salario mínimo para la área geográfica B: 63.77 pesos diarios, del análisis y comentarios que se han manifestado, se desprende la necesidad de que el salario mínimo, cubra las necesidades normales de los trabajadores y de sus familias, es decir, atendiendo los principios fundamentales ya mencionados en este apartado y a lo largo del presente trabajo de investigación, señalamos como necesidad, que se incremente el salario mínimo, mediante una reforma laboral, ya que no puede ser accesible y mucho menos, que la Comisión Nacional para fijar los salarios mínimos, así como

¹⁰⁴ INEGI, Paridades del Poder de Compra, se puede ver en la página de internet: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/inp/ppc/default.aspx>



que la Dirección Técnica sólo hayan aumentado el 3.9 por ciento el salario mínimo para el 2014.

Es decir, que consideran que un trabajador y su familia pueden sobrevivir con \$2,018.40 pesos mensuales, cuestión que es inaceptable e increíble, así mismo consideramos que los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, tendrían que poner más interés en este tema, si realmente tuvieran disposición en defender los derechos de los trabajadores que se encuentran agremiados a este tipo de asociaciones, ya que como lo marca el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, éstos están facultados para solicitar la revisión en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen, es por lo que consideramos, que es necesario que se cambie el régimen jurídico del salario mínimo, primeramente partiendo del principio en derecho a trabajo igual debe corresponder salario remunerador igual, unificando las áreas geográficas del salario mínimo, sólo en una, única área geográfica A, en la que se tome en cuenta los gastos mínimos diarios, de la persona que trabaja y su familia para así cumplir con los principios establecidos en el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los precios y gastos de los productos de la “canasta básica”, educación, cultura, es decir, que el salario mínimo debe de incrementarse para cumplir los propósitos ya mencionados, de no ser así se trastocaría este principio, ya que un trabajador de una área geográfica específica ganará más que otro teniendo la misma jornada, trabajo y categoría, sólo por vivir en una área geográfica distinta.

La determinación de los productos, que componen el programa de la Procuraduría Federal del Consumidor se basa en su disponibilidad en tiendas y en su incidencia en el presupuesto familiar de conformidad con el INEGI, el objetivo del monitoreo de estos productos es dar a conocer su precio, el cual varía según las marcas, presentaciones y lugar de compra de los productos, sin embargo, deben tener en cuenta que aún y cuando estos productos tengan el precio más



bajo del mercado, el salario mínimo actual no alcanza para conseguir los productos mínimos necesarios para la alimentación de una familia.

Por otra parte, en el supuesto de que pudiera comprarse un sólo producto con el salario mínimo, a principios de los años ochenta del siglo pasado, con el mínimo se podían “pagar 27 kilos de tortillas de maíz, mientras que en 2006 únicamente siete; antes se podían adquirir 53 litros de gas doméstico, ahora 5.6; y de pan blanco eran 293 piezas contra 40 a finales del 2006”.¹⁰⁵

Actualmente, para poder acceder a la canasta básica es indispensable que el trabajador y su familia trabajen jornadas laborales de 48 horas 25 minutos, esto significa que con el actual salario mínimo no se puede acceder a la canasta básica, tal situación expresa la pobreza en la que vive más de la mitad de la población nacional, las personas que ganan el salario mínimo no pueden satisfacer sus necesidades mínimas básicas, cada hogar tiene que incorporar más personas a trabajar, o bien, laborar en dos o tres trabajos más para obtener el mínimo ingreso que le permita tener acceso a la canasta básica.

El salario mínimo, ha descendido desde 1980 al 2014, es decir, que el salario mínimo general y en ocasiones el salario mínimo profesional, no satisface las necesidades materiales, sociales, culturales y de educación, establecidas en el artículo 123, apartado “A”, fracción VI, párrafo II de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que desde nuestro punto de vista no existen mecanismos o instrumentos jurídicos que hagan posible su cabal cumplimiento aún y con las multas e inspecciones implementadas en las reformas.

Es por lo que, los salarios mínimos actuales de acuerdo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, han violado los marcos normativos, como son

¹⁰⁵ NICOLÁS RUBIOLA, op. cit, se puede ver en la página de internet <http://elinpc.com.mx/canasta-basica-mexicana/>.



nuestra Constitución Mexicana, los instrumentos Internacionales de derechos humanos ratificados por México y las recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, esta última en la que se le manifiesta al estado Mexicano, que uno de sus motivos de preocupación, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, es el siguiente: "El Comité lamenta que a pesar del positivo crecimiento de los indicadores macroeconómicos en México, especialmente la marcada baja del nivel de la inflación, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no ha ajustado al alza el salario mínimo", ya que en estos momentos, es preciso ganar alrededor de cinco veces el salario mínimo para adquirir la canasta básica, por lo que se está violando el inciso a) del Párrafo segundo del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del que nuestro país es parte, y el cual se refleja en la legislación nacional en el artículo 123, apartado "A", fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Otra cuestión que también se trastoca, es que se afecta la posibilidad y capacidad de que los trabajadores en una situación jurídica, tienen de adquirir los mismos derechos y las mismas obligaciones determinadas a su situación de trabajador, en proporción de la misma jornada, trabajo, categoría en la división de las llamadas áreas geográficas, es decir, el principio de igualdad, de trato igual para los iguales, para el individuo singular, en la situación equivalente de la misma condición de trabajadores de una área geográfica denominada A, que de la otra área geográfica denominada B, independientemente de cualquier género de condiciones, por tanto si no se unifican las áreas geográficas en una sola, se perturbarán no sólo los preceptos señalados en la Ley Federal del Trabajo, sino que también, nuestra Constitución Política, en sus artículos relativos al derecho humano de igualdad.

Por otra parte, el Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, (CONAMPROS), que tiene como propósito promover entre las organizaciones sindicales y los trabajadores, la productividad laboral como medio para acceder a



empleos bien remunerados y mejorar su calidad de vida y con ello pretende incidir en el ámbito laboral para contribuir al incremento de la productividad, la defensa de los derechos laborales y mejorar el nivel de ingreso de los trabajadores y sus familias, para insertar a México entre los países más competitivos.

Señala al respecto José Ángel Souberville Fernández, Director General del CONAMPROS, respecto del tema del salarios mínimos, en la Revista Mundo del Trabajo emitida por la misma CONAMPROS, que mientras algunos opinan que éste se ha convertido en un mero indicador económico, otros dicen que el mini-salario sólo representa un tope que somete a los trabajadores y a sus familias a condiciones de vida infrahumanas. Lo cierto es que en nuestro país son millones los trabajadores que ganan y subsisten con un salario mínimo o dos, es decir, familias de cuatro o cinco integrantes viven con 100 pesos diarios o menos.

Ante esta dramática situación, lo lógico sería exigir incrementos salariales que permitieran un nivel de vida más digno, sin embargo, el déficit salarial no es un problema que se solucione por decreto o mucho menos con plantones y marchas.

Nadie puede dar lo que no tiene, no se puede repartir un dinero que en realidad no existe, eso sólo generaría inflación y en nada resolvería el problema. “La verdadera solución radica en la generación de la riqueza suficiente y en la aplicación de una verdadera justicia social que reparta equitativamente esa riqueza entre quienes contribuyeron a generarla”.¹⁰⁶

Así mismo, es importante que mencionemos, que el pasado 10 de Junio del 2014, en los periódicos de mayor circulación del país como son: el periódico Reforma, en su sección nacional, en la página 12, y el periódico la Jornada, en su

¹⁰⁶ GARCÍA MOLAR, Marcelo, *Salarios Mínimos, entre la Economía, la Ética y la Política: OIT*, Revista Mundo del Trabajo de la STPS, CONAMPROS, Núm. 56, año 7, 2011, se puede ver en la página de internet: <http://sutgdf.wix.com/sindicato-unico#!urges-gdf/c1ql3>.



sección política, en la página 11, publicaron un desplegado emitido por el Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, en el que se expresa que: urge Gobierno del Distrito Federal Despojar al Salario Mínimo Como Unidad de Medida, y que en lo conducente dice: “Que el jefe de gobierno del Distrito Federal, Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa, señaló que las multas, incrementos, así como los créditos están relacionados al salario mínimo como una medida que ante cualquier variable positiva o negativa generarán inflación, por esta razón aseguró que es necesario despojar como unidad de medida al salario mínimo para evitar que se genere inflación.”¹⁰⁷

A lo que el presidente del sindicato ya mencionado, en el mismo desplegado dijo que: “Apoya y respalda totalmente este debate, que se debe de aclarar los pros y contras de establecer un salario mínimo como unidad de medida, ya que en los últimos 50 años este salario mínimo se ha convertido en una camisa de fuerza, que lejos de activar las economías locales provocan un efecto opuesto, pues los 67 pesos del salario mínimo se convierte en realidad en 24.07 pesos de acuerdo a la pérdida del valor adquisitivo que han experimentado los trabajadores y lo que deberían de percibir son 243 pesos”.¹⁰⁸

Por lo que se entiende que tanto el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, como el representante del Sindicato del Gobierno del Distrito Federal, están de acuerdo en que se debe cambiar el régimen del salario mínimo, siendo un precedente para convocar al estudio, análisis y debate sobre el tema.

Asimismo, y ya para el final del estudio de este trabajo, surgió la idea, por parte de representantes políticos de proponer reformas encaminadas a cambiar la estructura del salario mínimo, tal y como lo hemos planteado desde el inicio del presente trabajo, es así, que el pasado 28 de agosto del año 2014, el jefe de

¹⁰⁷ S.U.T.G.D.F, Urge Gobierno del Distrito Federal Despojar al Salario Mínimo como Unidad de Medida, Periódico Reforma, Sección Nacional, México, 9 de junio 2014.

¹⁰⁸ Ídem.



Gobierno del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera Espinosa, presento una iniciativa de ley, respecto del salario mínimo, que título: Política de Recuperación del Salario Mínimo, en México y en el Distrito Federal, la cual muestra un análisis parecido al nuestro, respecto a los factores económicos y causas, por las cuales es importante cambiar el régimen del salario mínimo, por otra parte el Partido Acción Nacional (PAN), también realizó una propuesta sobre el tema, sin embargo de la propuesta del jefe de Gobierno del Distrito Federal, podemos mencionar que su estudio no entra a cuestiones jurídicas de fondo, ni al análisis que muestre por qué incluir la canasta básica, en el estudio del salario mínimo, ni la relación del salario mínimo con las nuevas reformas, tanto laborales como constitucionales, solo hace un buen análisis comparativo de nuestra economía, frente a la economía con otros países, y muestra de cierta forma, la necesidad de cambiar el régimen del salario mínimo, basándose en un socialismo y populismo, solo se basa en una estructura constitucional, y económica, y cultural, pero no propone de fondo donde aplicar las reformas jurídicas, que cambiar en la estructura además de aumentar el salario, que se tiene que hacer un estudio del gasto de la vida, es decir, de la canasta básica, para que así el dictamen del salario mínimo cumpla, con las necesidades básicas del trabajador y de su familia, así mismo, pensamos que este es un problema de todo un país y no solo del ámbito local como trata de reducirlo el jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Por otra parte, la propuesta que hace el Partido Acción Nacional, a nuestro parecer, tiene menos estructura que la que hace el jefe de Gobierno, Miguel Ángel Mancera Espinosa, ya que solo se reserva a tratar de hacer valer lo manifestado en el artículo 123, de nuestra constitución, sin haber hecho un análisis y estudio previo como lo hemos hecho, o como reconocemos lo hizo el jefe de Gobierno del Distrito federal, aun así y estando en el entendido de que la propuesta tanto del jefe de Gobierno del Distrito Federa, como la que hace el Partido Acción Nacional, es una postura política, con intereses de ganar votos para las elecciones del próximo año, sin embargo estas propuestas muestran que el presente tema de



investigación, es una cuestión de relevancia actual, el cual, tiene que ser analizado, para que así, se den los cambios pertinentes y propuestos en esta tesis, siendo esta también un síntoma de la necesidad de que se tiene que cambiar la estructura del salario mínimo.

Por otra parte y siguiendo con nuestra propuestas, para la nueva estructura del salario mínimo, se debe crear un apartado del salario mínimo para la modalidad del pago por hora, ya que como se ha analizado en el presente trabajo de tesis, existe una necesidad latente de crear nuevos empleos y por lo tanto la estimación de esta forma de pago, hace entre otros beneficios que no se deje en estado de indefensión a los trabajadores, que están bajo el régimen de las nuevas formas de contratación, fijando un salario mínimo, especial para la modalidad del pago por hora, que será independiente del salario mínimo general de la población y que sólo será aplicable a los trabajadores que estén dentro de la modalidad del pago por hora, por lo que proponemos, que este no sea menor a \$34.90 pesos ya que de conformidad con el análisis de las tablas anteriores ya mencionadas relativas a el gasto de los bienes y servicios dentro de la canasta básica, principalmente en la de Alimentos Cárnicos, en la que se puede apreciar que el costo del alimento más barato que es el pollo, toda vez que, debe de tomar en cuenta el costo real de la vida, para fijar los salarios mínimos y éste es uno de los alimentos de mayor consumo en nuestro país es que consideramos que esta retribución debe cubrir por lo menos el precio de éste alimento.

Es de suma importancia que al artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", en su fracción VI, se le adicione, la necesidad de que mediante el estudio de la canasta básica, realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se incremente el salario mínimo, para que así, se encuentre un sustento y éste tenga cobijo en la norma suprema de nuestro país para que se vele por la remuneración justa del salario mínimo, en la que se tome en cuenta los gastos mínimos diarios, de la persona que trabaja y su familia para así cumplir con los principios



establecidos en los artículos 123 apartado “A” fracción VI, Constitucional, y 90 de la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los precios y gastos de los productos de la “canasta básica”, es por lo que proponemos, se estructure o se tome en consideración las siguientes ideas:

| Artículo 123 Constitucional, apartado “A”, en su fracción VI: | Propuesta constitucional de reforma al artículo 123 Constitucional, apartado “A” en su fracción VI: |
|---|--|
| <p>Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o en trabajos especiales.</p> | <p>Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros serán de carácter general para todo el país, basados en los bienes y servicios determinados en la Canasta Básica establecida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía ; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o en trabajos especiales.</p> |
| <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.</p> | <p>Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Considerando, además, las condiciones de la alza y baja de los precios, que establece la Canasta Básica</p> |



los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

establecida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, para que una familia pueda satisfacer sus necesidades básicas de consumo a partir de su ingreso. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

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

La Comisión Nacional y la Comisiones especiales de carácter consultivo deberán basar su estudio, en el que haga el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, sobre la canasta Básica para fijar un salario mínimo general para todo el país que realmente cumpla con el costo de la vida para que así por lo menos un trabajador puedan adquirir los



| | |
|--|--|
| | <p>alimentos básicos e indispensables para alimentarse y alimentar a su familia.</p> <p>Por lo que hace los trabajadores que perciben su salario bajo la modalidad del pago del salario por hora, este tendrá un nuevo apartado y generalidad para su cobro en el país ya que no podrá ser menor al costo mínimo que señale la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mediante el estudio, que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, realice sobre la Canasta Básica, para fijar el alimento cárnico por ser indispensable en la alimentación de un trabajador y su familia.</p> |
|--|--|

Así mismo, estas ideas deben ser planteadas y adicionadas, a los artículos 90 a 96 de la Ley Federal del Trabajo, es decir en resumen se debe adicionar por nuestros legisladores la necesidad de que mediante el estudio de la canasta básica, hecho por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, se incremente el salario mínimo, partiendo de lo anterior y toda vez que para el estudio del salario mínimo, se tiene que tomar en cuenta el costo de la vida, que no es otra cosa que el concepto teórico que representa el valor de los bienes y servicios que los hogares consumen para obtener determinado nivel de satisfacción, y estos costos se encuentran enmarcados en la canasta básica la cual de conformidad con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, son de carácter general, tomando en cuenta esto así como el principio de derecho



analizado en el presente trabajo de tesis a trabajo igual corresponde salario igual teniendo la misma categoría, trabajo, condiciones de trabajo, siendo el mismo patrón no importando la región o zona económica en donde se vive es por lo que el salario mínimo tiene que ser de carácter general para su aplicación tomando en cuenta el gasto que hace una familia de acuerdo a la canasta básica.

Por lo que, se le tiene que dar mayor importancia a la recuperación del salario mínimo, lo que se permitiría apoyar la economía fundamentalmente con el desarrollo del mercado interno, y así la población tendrá mayores recursos para consumir los productos que el propio país produce, y así se permita el crecimiento del Producto Interno Bruto, y por tanto, se logre la creación de nuevas empresas y la generación de empleo, por lo que es necesario se realicen acuerdos de mutuo consentimiento entre los factores de la producción para incentivar la productividad y la competitividad.



CONCLUSIONES

PRIMERA. Es de suma relevancia que exista, una coexistencia de los elementos “jornada” y “salario”, ya que, uno no se puede entender sin el otro, dando como consecuencia que el trabajo al que se hace mención y protege nuestra legislación mexicana es el trabajo subordinado, es decir, el que se presta por una persona en favor de otra mediante el pago de un salario, ya que es aquel en donde se resalta la importancia de la relación obrero-patronal, ya que una persona trabaja por la remuneración que va a percibir por el servicio prestado, es decir, por el salario que se va a recibir, de aquí se deriva la importancia del tiempo durante el cual se va a prestar un servicio para que sea remunerado. Derivado de lo anterior, la jornada de trabajo se entiende como el tiempo de actividad humana ya sea física o intelectual, en que el trabajador está subordinado, al ente jurídico del patrón o empresa para cumplir o dedicarse a la ejecución del contrato de trabajo, siendo éstas parte del derecho imperativo, ya que el trabajador lo que debe de cumplir no es realmente un tiempo de trabajo basado en horas, meses o años sino el trabajo prestado durante cierta jornada o tiempo para llegar a lo pactado, en un contrato de trabajo, y así obtener también la remuneración justa pactada en el contrato de trabajo, siendo entonces que la regulación del trabajo en el derecho laboral es una disciplina que va más allá de la simple prestación del trabajo, ya que, éste además, atiende a las condiciones en que se realiza el mismo, de aquí la importancia de la regulación del salario mínimo, para que así no sea explotado el trabajador, y sea remunerado su trabajo correctamente.

SEGUNDA. El salario, es aquel que el trabajador obtiene como retribución por su trabajo en una relación subordinada, y la cual se encuentra integrada por contraprestaciones jurídicas, siendo ésta una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario el cual se encuentra obligado a satisfacerla en



tanto el trabajador ponga a su disposición una actividad profesional, un servicio personal, físico, mental, a su entera satisfacción.

Lo que entendemos como Salario Mínimo, es la protección menor que la sociedad y el Estado de Derecho, deben conceder a las personas, por lo que los artículos 123 Constitucional apartado "A", fracción VI, y 90 de nuestra Ley Laboral señala como salario mínimo a "la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, éste 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."

TERCERA. Los antecedentes de la legislación Laboral Mexicana, mencionados en este trabajo han establecido en el transcurso del tiempo, que la sociedad es cambiante y por lo tanto el derecho Laboral Mexicano también lo deberá de ser, ajustándose a las necesidades de la vida cotidiana. Y como lo hemos propuesto, es relevante, la necesidad de cambiar el régimen del salario mínimo, ya que como lo analizamos, a lo largo de la historia, el salario mínimo no ha sido suficiente en ningún momento para cumplir con las necesidades de un trabajador y de su familia, sin embargo anteriormente el costo de la vida no era tan elevado como en los tiempos actuales.

CUARTA. El trabajo se debe efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, la única manera de lograr estas condiciones es mediante una retribución decorosa, justa, y que satisfaga las necesidades del trabajador mediante su salario, cuestión que no se ha cumplido, ya que del estudio estructurado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, mencionado en el presente trabajo de investigación, se



demuestra que el poder adquisitivo de la población ha ido disminuyendo, contrario al caso del desempleo que ha ido en aumento, por este motivo, incrementar la carga fiscal de las personas físicas o el incremento de los bienes y servicios públicos, afecta aún más los bolsillos de la población, debido al alza del costo en diversos insumos.

QUINTA. Actualmente para poder acceder a la canasta básica es indispensable que el trabajador y su familia trabajen jornadas laborales de “48 horas 25 minutos”, esto significa que con el actual salario mínimo no se puede acceder a la canasta básica, tal situación expresa la pobreza en la que vive más de la mitad de la población nacional. Las personas que ganan el salario mínimo no pueden satisfacer sus necesidades mínimas básicas, ya que cada hogar tiene que incorporar más personas a trabajar, o bien, laborar en dos o tres trabajos más, para obtener el mínimo ingreso que le permita tener acceso a la canasta básica.

El régimen del salario mínimo actual, cuantificado en el Área Geográfica A: 67.29 pesos diarios, y para el Área Geográfica B: 63.77 pesos diarios, ha ido descendiendo en cuanto al valor adquisitivo de bienes desde 1980 al 2005, por lo anterior consideramos que el salario mínimo actual no cubre lo dispuesto por el artículo 123 de nuestra Constitución Política, en su fracción VI, así como lo estipulado por el artículo 90 de nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que no es 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, es decir, no cubre las necesidades de una familia en la sociedad actual.

SEXTA.- Los salarios mínimos actuales, fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, han violado los marcos normativos, como son nuestra Constitución Mexicana, los instrumentos Internacionales de derechos humanos



ratificados por México y las recomendaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, ya que uno de sus motivos de preocupación, es que los incrementos hechos por el Estado mexicano al salario mínimo son insuficientes en relación con el equilibrio de la inflación, ya que en estos momentos, es preciso ganar alrededor de cinco veces el salario mínimo para poder adquirir la canasta básica, ya que no puede ser accesible y mucho menos entendible que sólo hayan aumentado el 3.9 por ciento el salario mínimo para el 2014, por lo que se puede estimar que el Régimen del salario mínimo actual perjudica al trabajador, y no cumple por lo tanto lo manifestado por las normas y Leyes, ya mencionadas.

SÉPTIMA.- Es de suma importancia que al artículo 123 Constitucional apartado “A” en su fracción VI, en su párrafo segundo y tercero, se adicione la necesidad, de que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tome en cuenta el estudio de la canasta básica, que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, para que incremente el salario mínimo, mediante las ideas de reforma mencionadas en el cuarto capítulo de este trabajo de investigación, partiendo de lo anterior y toda vez que para el estudio del salario mínimo se tiene que tomar en cuenta el costo de la vida, que no es otra cosa que el concepto teórico que representa el valor de los bienes y servicios que los hogares consumen para obtener determinado nivel de satisfacción, y estos costos se encuentran enmarcados en la canasta básica que es un estudio del conjunto de bienes y servicios indispensables para que una familia pueda satisfacer sus necesidades básicas y el cual de conformidad con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, son de carácter general. Tomando en cuenta lo anterior, así como el principio de derecho analizado en la presente investigación, a trabajo igual corresponde salario igual teniendo la misma categoría, trabajo, condiciones de trabajo, siendo el mismo patrón no importando la región económica, o área geográfica en donde se viva, es por lo que el salario mínimo tiene que quedar



estipulado en una sola área geográfica, es decir, tiene que ser general y tomando en cuenta el gasto que hace una familia de acuerdo a la canasta básica.

OCTAVA. La defensa de los derechos fundamentales aplicada al derecho del trabajo, podría hacer pensar en una política asistencial, sin embargo, la defensa del salario mínimo dentro del derecho del trabajo no se trata sólo de un derecho asistencial, ya que la obligación del Estado es en realidad llevar a cabo una política de derechos fundamentales, ofreciendo a todos, en este caso a los trabajadores, la posibilidad de ejercer sus derechos tal y como se encuentran enmarcados dentro de la propia Ley, ya que de nada sirve contar con una serie de derechos, ya sean individuales, colectivos o sociales, si no se va a contar con los medios para hacerlos valer.

NOVENA. Para cumplir con el objetivo del salario mínimo, que marca la propia Ley, este debe ser operacional, de otra forma se queda en una simple declaración de enunciados y de buenos propósitos. No se debe olvidar que es fundamental la intervención del Estado de Derecho para reducir los fenómenos de explotación del trabajo en la sociedad moderna, intervención que se debe dar bajo las nuevas características de las relaciones del trabajo, puesto que el tema de reformar y de la modificación del régimen jurídico del salario mínimo, es para los trabajadores del mañana, lo que fue la cuestión de defender el salario y la cuestión obrera para los trabajadores de ayer.

DECIMA. Respecto a lo manifestado por el Artículo 83 de la Ley Federal del trabajo, en su párrafo segundo podemos concluir, primeramente que no existe definición alguna establecida por la Ley o por la jurisprudencia sobre que es el salario remunerador, sin embargo y de acuerdo a lo ya estudiado y analizado en



este trabajo, podemos decir que es aquel que satisfaga las exigencias de la vida auténticamente humanas, e intelectuales, como son el poder obtener alimento, casa, vestido, y educación tanto para el trabajador, como para su familia, ya que, si se maneja que el salario mínimo deberá ser remunerador, y como hemos analizado y mencionado, a nuestro parecer el monto del salario mínimo actual no cumple con estas características, es decir, el pago salario mínimo no es remunerador, ya que no cubre la canasta básica actual, por lo tanto no cubre por lo menos los gastos básicos de alimentos para el trabajador y su familia.

DECIMA PRIMERA .- Así mismo, el artículo 85, estipula que “el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley”, pero en seguida también menciona que “para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo”, así de conformidad a esta idea, y como se ha analizado en el presente trabajo de investigación, concluimos, que queda claro la obligación de pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional, pero sólo si se trata de una jornada normal de trabajo, es decir, que no es una jornada especial, ya que en este caso y desde nuestro punto de vista, puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI, del apartado “A” del artículo 123 constitucional, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado, y para que el trabajador no quede en estado de indefensión, se tiene que tomar en cuenta lo mencionado en el último capítulo del presente trabajo, y fijar un nuevo apartado y generalidad para su cobro en el país ya que no podrá ser menor al costo mínimo que señale la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Hablando estrictamente dentro del derecho positivo mexicano, no existe disposición alguna donde no se permita fraccionar el salario, ya que el derecho y



la norma, no tienen la culpa de que el salario mínimo sea tan pobre y mal estructurado en la actualidad, y que por esta razón se crea absurda la idea de fraccionar el salario, por lo cual planteamos, la reestructuración del salario mínimo, para que el pago del salario por hora tenga cabida en nuestro Estado de Derecho, y que atienda los gastos esenciales del hombre en nuestra sociedad actual.

DECIMA SEGUNDA: Llegamos a la conclusión de que es de suma importancia que al salario mínimo, cumpla el objeto para el que fue creado por el constituyente, y no como inferencia fiscal, así como de penas administrativas, y la serie de sanciones equivalentes a un determinado número de días de salario mínimo, así como las sanciones pecuniarias, para que así no se afecte la economía, fundamentalmente con el desarrollo del mercado interno, para que la población tenga mayores recursos para consumir los productos, que nuestro propio país produce, y se permita el crecimiento del Producto Interno Bruto, y por tanto se logre la creación de nuevas empresas y la generación de más empleos, por lo que es necesario se realicen acuerdos de mutuo consentimiento entre los factores de la producción para incentivar la productividad y la competitividad.



BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO GARCÍA, Manuel, *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*, Barcelona, España, Urgel, Barcelona, 1998.
- 2.- ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Decima Octava Edición, Madrid, Citivas, España, 1984.
- 3.- ARAIZA, Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Segunda Edición, Casa del Obrero Mundial, México, 1975.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Los Contratos Especiales del trabajo*, Segunda Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1992.
- 5.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Fundamentos de Derecho Procesal del trabajo*, Tercera edición, México, Trillas, 1997.
- 6.- BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, Harla, 1995.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, t. I., Buenos Aires, Omeba, Argentina, 1968.
- 8.- CAMACHO, Manuel, *La Clase Obrera en la Historia de México el Futuro Inmediato*, Octava Edición, México, Siglo Veintiuno, 1993.
- 9.- CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, México, Offset Ale, 1984.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica*, Trillas, México, 1984.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Hacia un Nuevo Derecho Laboral*, Segunda Edición, Trillas, México, 1999.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales*, Trillas, México, 1984.
- 13.- DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1988.



- 14.- -----, *Derecho del Trabajo*, t. I., Séptima Edición Porrúa, México 1997.
- 15.- -----, *Tópicos Laborales*, Cuarta Edición, Porrúa, México 2006.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, t. II., México, Porrúa, 1983.
- 17.- -----, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 1983.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del trabajo*, t. I., Porrúa, México, 1970.
- 19.- -----, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I., México, Porrúa, 1982.
- 20.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La Prueba en el Derecho Laboral*, Porrúa, México, 1990.
- 21.- GARCÍA FLORES, Jacinto, *Reforma Silenciosa a la Ley Federal del Trabajo*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2007.
- 22.- GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel, *Taller de Relaciones Laborales*, Porrúa, México, 2007.
- 23.- GUERRERO LÓPEZ EUQUERIO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Decima octava Edición, Porrúa, México, 1994.
- 24.- HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel, *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, t. I., Duodécima Edición, Madrid, Instituto de Estudio Políticos, España, 1977.
- 25.- MARVÁN LABORDE, Ignacio (coord.), *Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1916-1917*, t. III, Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración de la Independencia Nacional, México., Suprema Corte Justicia de la Nación, 1960.
- 26.- MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo, *Derecho Laboral, Un Enfoque Práctico*, MC Graw Hill/ Inter Americana, México, 2009.



- 27.- MÉNDEZ MORALES, José Silvestre, *Problemas Económicos de México*, McGrawHill, México 2008.
- 28.- OLVERA QUINTERO, Jorge, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Porrúa, México, 2001.
- 29.- PATIÑO CAMARENA, Javier, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la seguridad Social*, Porrúa, México, 2004.
- 30.- PONCE CASTILLO, Rodolfo, *Derecho Laboral, Cuaderno de Trabajo*, Decima Primera Edición, Limusa, México, 2008.
- 31.- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias*, UAM, H. Cámara de Diputados LIX Legislatura, Porrúa, México, 2006.
- 32.- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2006.
- 33.- SILVA MEZA, Juan N. (Coord.) *Compilación de Instrumentos Internacionales Sobre Protección de la Persona Aplicables en México*, t. I: Derecho Internacional de los Derechos Humanos, SCJN- NHDU, Suprema Corte de la Justicia de la Nación, México, 2012.
- 34.- SOTO ÁLVAREZ, Clemente, *Prontuario del Derecho del Trabajo*, Limusa, México, 1998.
- 35.- TABARES SCOTT, Jorge Alberto, *Guía Practica de Derecho Laboral*, Trillas, México, 2006.
- 36.- TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes Fundamentales de México, 1800- 1976*, Séptima Edición, Porrúa, México, 1976.
- 37.- TORRES MALDONADO, Eduardo José y LOIZAGA DE LA CUEVA, Octavio F., *Reforma Laboral y Globalización en México*, Porrúa, México, 2007.
- 38.- TRUEBA URBINA, Alberto, *El Artículo 123*, Porrúa, México, 1943.
- 39.- -----, *Evolución de la Huelga*, México, Botas, 1950.
- 40.- -----, *Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral*, Sexta Edición, Porrúa, México, 1981,



41.- -----, *Historia de la constitución de 1917*, t. I., Arzate, México 1943.

HEMEROGRAFÍA

42.- AVENDAÑO CARBELLIDO, Octavio, *La Competencia Económica*, Revista Abogado Corporativo, Mayo – Junio, 2009.

43.- ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, *Salario Mínimo de Hambre*; Periódico La Jornada, Sección Opinión, México, 14 de Diciembre de 2013.

44.- BECERRA ACOSTA, Juan Pablo, *Sobreviven Con Salario Mínimo 6.7 Millones de Mexicanos*, Periódico Milenio, 2 de enero 2014.

45.- BONIFAZ THOMAS, Esperanza (coord.), Revista, *Visión Histórica y Prospectiva de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, Edición Conmemorativa, México 2005.

46.- CORTEZ, Fernando, *La Distribución del Ingreso en México: en Épocas de Estabilización y de Reformas Económicas*, Centro de Investigaciones y Estudios superiores en Antropología Social, Porrúa, México, INEGI- INFLACIÓN, 2000.

47.- GARCÍA MOLAR, Marcelo, *El Trabajo Forzoso es la Antítesis del Trabajo Decente: OIT*, Revista Mundo del Trabajo de la STPS, CONAMPROS Núm. 69, año 7, 2011.

48.- GÓMEZ MENA, Carolina, *Prudente, Unir Zonas A y B de Mini-salarios, Dice la CNSM*, Periódico La Jornada, sección Política, México, 25 de Noviembre de 2012.

49.- GUERRERO LÓPEZ, Eusquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Decima Octava Edición, México, Porrúa, 1994.

50.- HORWARD, Georgina, *¿Cual Clase Media?*, Periódico Índigo, Sección Economía, México, 20 de agosto 2013.



51.- MARTÍNEZ CABALLO, Nurti, *Salario Mínimo Pierde 79.11% de su Poder en 25 Años*, Periódico el Universal, Sección Cartera- Economía, México, 09 de septiembre 2012.

52.- MORALES, Alberto, *Un Mísero Salario Mínimo*, Periódico Índigo, Sección Mercado Laboral, 3 de diciembre 2012.

53.- OLIVARES ALONSO, Emir, *Para Adquirir la Canasta Básica se Requiere Salario Mínimo de 180.92 pesos: UNAM*, Periódico La Jornada, Sección Política, México, 22 de diciembre 2012.

54.- RIVERA RABA, Manuel, (Director General), *Como Enfrentar la Reforma Laboral*, Revista IDC Ediciones Especiales, Año 26, Cuarta Época, México, Enero 2013.

DICCIONARIOS

55.- DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de derecho*, Trigésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 2005.

56.- *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA*, Vigésima Segunda Edición, Madrid, España, 2001, Real Academia Española.

57.- CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, *Diccionario Jurídico Elemental*, Decimonovena Edición, Buenos Aires, Argentina, Heliasta, 2008.

58.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para Juristas*, México, Porrúa, 2001.

CONSULTAS DE INTERNET

59.- Comisión Nacional de Salarios Mínimos, vigentes a partir del 1 de enero de 2014, http://www.conasam.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/14

60.- Nicolás Rubiola, *Canasta Básica México 2013*, Guía del Consumidor, Administrador SEO en Financialred - 'Periodista' Económico, septiembre 19, 2013, <http://elinpc.com.mx/canasta-basica-mexicana/>.



61.- Ordóñez Hernández, Marco Antonio (coord.), “Nuevo Salario Mínimos 2014”, COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, MÉXICO - ALGUNOS DERECHOS RESERVADOS © 2014-POLÍTICAS DE PRIVACIDAD, martes 14 de enero de 2014, http://www.conasami.gob.mx/nvos_sal_2014.html.

62.- Secretaría de Hacienda, asistencia al contribuyente, Salarios Mínimos, http://www.sat.gob.mx/sitio_internet/asistencia_contribuyente/informacion_frecuente/salarios_minimos/.

LEGISLACIÓN

53.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Miguel Carbonell, Centésima Sexagésima Novena Edición, Ed. Porrúa, México, 2013.

64.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Sista, 2014.

65.- CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO No. 26, RELATIVO AL ESTABLECIMIENTO DE MÉTODOS DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, Aprobado el 30 de mayo al 16 de junio de 1928 en Ginebra, Suiza

66.- CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO No. 95, RELATIVO A LA PROTECCIÓN DEL SALARIO, número 95 celebrado en Ginebra, el 8 de junio de 1949, y ratificado por nuestro país el 27 de septiembre de 1955 y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 12 de diciembre de 1955.

67.- CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO No. 131, RELATIVO LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO, de fecha el 3 de junio de 1970, ratificado por nuestro país el 18 de abril de 1973, y entro en vigor el



18 de abril de 1974, publicado en el Diario Oficial de la federación el 26 de julio de 1973.

68.- RECOMENDACIONES 85 Y 135 QUE TIENE SIGNADAS POR MÉXICO ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) EN MATERIA DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS.

69.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Sista, 2014.

70.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Juan B. Climent Beltrán, Vigésima Quinta Edición, Ed. Esfinge, México 2004.

JURISPRUDENCIA

71.- **HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL**, Jurisprudencia, 2a./J. 7/2006, Segunda Sala, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIII, Febrero de 2006; Pág. 708, CONTRADICCIÓN DE TESIS 201/2005-SS. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito y el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de enero de 2006. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

72.- **HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA**, Jurisprudencia, I.13o.T. J/4, Décimo tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, 12 de abril de 1993, p. 1020. Amparo directo 6153/2003. Elías Cedillo Román. 25 de abril de



2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Amparo directo 9513/2003. Armando Ibarrola Ahued. 29 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: José Luis Velázquez Pineda.

73.- HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA, Jurisprudencia, 2a./J. 137/2009, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XXX, Septiembre de 2009, p. 598, CONTRADICCIÓN DE TESIS 190/2009.

Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 17 de junio de 2009. Cinco votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia 137/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de septiembre de dos mil nueve.

74.- JORNADA DISCONTINUA. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON LA CONTINUA. II.1°.T.J/42, Jurisprudencia, Semanario judicial de la federación y su Gaceta, Novena Época, 162106, Tribunal Colegiado de Circuito, XXXIII mayo de 2011, p. 898.

75.- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO SE PROPONE CON UNA JORNADA DISCONTINUA, Jurisprudencia, 2º/ 53/ 2013/10º, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Decima Época, Libro XX, Mayo de 2013, t 1 p. 824, CONTRADICCIÓN DE TESIS 507/2012. Entre las sustentadas por el actual Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del



Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito. 6 de marzo de 2013. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 56/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de marzo de dos mil trece.

76.- SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO. Tesis, Aislada, (Laboral), 2LXI/2002, SEGUNDA SALA, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. XV, Mayo de 2002, p.309. Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

77.- SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL. CORRESPONDE FIJARLO A LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS Y NO SE IDENTIFICA CON EL PERCIBIDO POR TRABAJOS ESPECIALES, Jurisprudencia, (Laboral), 2ª/J. 42/96, SEGUNDA SALA, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, t. IV, Agosto de 1996, p. 270, Contradicción de tesis 87/95. Entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo Circuito. 5 de



julio de 1996. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Maura Angélica Sanabría Martínez.

78.- TIEMPO EXTRAORDINARIO, SU IMPRECISIÓN HACE IMPROCEDENTE LA CONDENA AL PAGO DE, Jurisprudencia, III.T. J/44, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Octava Época, Núm. 75, Marzo de 1994; p. 51, Amparo directo 642/87. Ferrocarriles del Pacífico, S.A. de C.V. 14 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Hugo Gómez Avila. Amparo directo 179/90. Moisés Valerio Torres. 5 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

Amparo directo 248/92. Andrés Hernández Toscano. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Roberto Ruiz Martínez.

Amparo directo 573/92. Juan Ignacio Robles Pallares. 18 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

AMPARO DIRECTO 471/93. Nicolás Hernández Juárez. 23 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Angel Regalado Zamora.

