



45
Ley

**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

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

**INSUFICIENCIA ACTUAL DEL
SALARIO MINIMO**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JOSE GUADALUPE BARBOSA MUÑOZ



MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA.

A mis padres: los señores Francisco Barbosa Olea y Maria de los Angeles Muñoz Castro, piezas fundamentales en mi formación y desarrollo.

A mis hermanos: Irma, Rubén, Ramón, Gaspar Francisco y Angeles por su solidaridad apoyo y cariño.

ÍNDICE

INTRODUCCION	v
---------------------------	---

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Concepto de Trabajador.....	2
1.2. Concepto de Patrón.....	6
1.3. Relación de Trabajo.....	8
1.3.1. Contrato de Trabajo.....	10
1.3.2. Diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.....	13
1.4. El Salario.....	16
1.4.1. Concepto de Salario y su Naturaleza.....	16
1.4.2. Formas de Salario.....	21
1.4.3. Integración del Salario.....	23
1.5. El Salario Mínimo.....	25
1.5.1. Concepto de Salario Mínimo y Diferencia con el salario en general.....	26
1.6. Características del Salario Mínimo.....	32
1.6.1. Salario Necesario.....	33
1.6.2. Salario Suficiente.....	33
1.6.3. Salario Remunerador.....	34
1.6.4. Salario Justo.....	35
1.6.5. Salario Vital.....	35
1.7. Finalidad del Salario Mínimo.....	36

CAPITULO 2.

ANTECEDENTES.

2.1. Breve historia del salario.....	40
2.2. Primeras Manifestaciones del Salario Mínimo.....	47
2.3. Desarrollo del Salario Mínimo en México.....	51

CAPITULO 3.

MARCO JURÍDICO DEL SALARIO.

3.1 El salario en la Constitución.	76
3.2 El salario en la Ley Federal del Trabajo.	85
3.3 El salario en la Ley del Seguro Social.	107
3.4 Estructura, Objetivos y Funcionamientos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.	115

CAPITULO 4.

EFFECTOS INMEDIATOS Y MEDIATOS DE LA INSUFICIENCIA DEL SALARIO MÍNIMO.

4.1. Perdida de poder adquisitivo del trabajador que percibe Salario Mínimo.	123
4.2. Principales factores que la producen.	129
4.3. Efectos inmediatos y mediatos.	136
4.3.1. En el ámbito económico.	139
4.3.2. En el ámbito jurídico.	142
4.3.3. En el ámbito social.	144

CONCLUSIONES	158
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	160
---------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El motivo fundamental por el cual nos abocamos a tratar el tema de la insuficiencia del salario mínimo, así como sus efectos mediatos e inmediatos, es el de tratar de exponer un panorama general de la crisis aguda por la cual atraviesa nuestra clase trabajadora de menores ingresos, por los constantes aumentos en el costo de todo tipo de bienes y servicios.

Además, de tratar de crear conciencia de lo peligroso que pueden ser los efectos de la desigual carrera entre precios y salarios. Nosotros consideramos que lo anteriormente expuesto puede generar en nuestro país cambios radicales en su estructura política, económica y social trayendo consigo situaciones caóticas de ingobernabilidad, las cuales de hecho ya se están viviendo en algunos Estados y Municipios de nuestro país.

Por tanto, consideramos necesario encontrar mecanismos eficientes para el combate de la creciente inflación, además de fórmulas

para el fortalecimiento del salario mínimo protegido por nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo. Con el presente trabajo pretendemos de manera modesta, aportar algunas ideas que quizá pudieran ayudar a encontrar dichos mecanismos y fórmulas.

Sin duda el constante aumento de precios afecta a toda la población, ya sea profesionistas, técnicos, empleados, obreros, pero en el presente trabajo solo nos hemos querido referir a aquellos trabajadores cuyo ingreso es el salario mínimo, los cuales son quienes resienten de manera más aguda el constante aumento de los precios, siendo generalmente inalcanzables para su bolsillo la mayoría de artículos incluyendo los de primera necesidad.

De ésta forma, en el presente trabajo se realiza un análisis relativo al salario mínimo, expresándose los principios básicos sobre el tema que nos ocupa, en el primer capítulo, al cual hemos denominado de conceptos generales, intentando sistematizar el cuerpo fundamental de nuestro tema de estudio, partiendo de elementos integrantes de la relación de trabajo, como son trabajador, patrón, y contrato de trabajo, hasta llegar a salario, salario mínimo, sus características, y finalidades.

En el siguiente capítulo al cual denominamos de antecedentes, se hace un breve estudio de los hechos históricos que dieron origen al salario, las primeras manifestaciones del salario mínimo, y su desarrollo en nuestro país, lo cual nos es de vital importancia para comprender la situación actual de nuestro salario.

El marco jurídico del salario es el tema de nuestro tercer capítulo, en el cual hacemos un breve estudio de los ordenamientos encargados de regular nuestro tema de estudio como son la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, y la Ley del Seguro Social. Así como un análisis de la estructura, objetivo y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Finalmente en nuestro último capítulo se aborda, de fondo, la problemática actual de nuestro salario mínimo y sus efectos en todos los ámbitos tanto mediatos como inmediatos además se hacen propuestas concretas para solucionar el deterioro en el poder de compra de nuestro salario mínimo y el combate al fenómeno del desempleo, tan de moda en nuestro país.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1 Concepto de Trabajador.

La cuestión del nombre con el cual debe de conocerse a quien trabaja ha sido resuelta de muy diferentes maneras, partiendo del supuesto de que la protección de los trabajadores surgió del fenómeno industrial, los primeros intentos de regulación se dirigían precisamente a los obreros.

Esta práctica sirvió, inclusive, para calificar a nuestra disciplina como "Derecho obrero", otros nombres que suelen utilizarse son los de "operario", "prestador de trabajo", "deudor de trabajo", "acreedor de salario", según establece el maestro Alonso García.

Pero la expresión "trabajador" es la que tiene mayor aceptación, nuestra Ley del trabajo así lo estima y señala en su artículo 80, "trabajador es la persona física, que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario".

Como persona física, trabajador, debemos entender en cuanto a sexo, lo mismo al hombre que a la mujer, consideramos a ambos en

igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar un trabajo y adquirir el atributo de trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto constitucional el cual establece que el varón y la mujer son iguales ante la Ley, también legalmente se encuentra prohibido establecer diferencias entre los trabajadores por motivos de raza, edad (teniendo 14 años cumplidos), credo religioso, doctrina política, o condición social, disposiciones constitucionales y legales que en la práctica se violan y desconocen, ya que constantemente los patronos si seleccionan a su personal atendiendo a condiciones sobre las que no deben hacerse distingos.

Aunque al referirse a las personas sobre las cuales se aplicará la Ley del Trabajo, nuestra Carta Magna menciona sin mayor explicación los vocablos obrero, jornalero, y artesano, la Ley Laboral se refiere solo a "trabajador" como uno de los elementos de la relación de trabajo.

En la practica siempre se utiliza la expresión de "empleado" para referirse a, los trabajadores de oficina, mostrador, de confianza y agentes, pero no hay soporte legal para sostener tal distinción.

Por lo expuesto debemos considerar independientemente de la denominación dada al trabajador, éste lo será siempre y cuando además de los elementos genéricos que todos encierran de trabajadores, también concurren los otros elementos de "subordinación", sinónimo de poder de mando y deber de obediencia, aunque esta facultad u obligación debe referirse exclusivamente al trabajo contratado dentro de la jornada laboral, también debe ser personal, es decir, realizarlo precisamente la persona contratada, no otra, además debe mediar el pago de un salario, requisitos todos como ya mencionamos para que se integre la denominación legal de "trabajador".

Consideramos importante señalar que hay distintas clases de trabajadores como son:

El trabajador de planta, que es el trabajador que desempeña servicios de carácter normal necesario y permanente en la empresa. Considerando así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario. Es el trabajador contratado por tiempo indefinido.

El trabajador temporal es aquél trabajador que sustituye a otro por un período determinado de tiempo, como su nombre lo indica, el trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un trabajador enfermo.

El trabajador eventual, es el que presta sus servicios en labores distintas a las que normalmente se dedica la empresa, por ejemplo el trabajador que se contrata cada cierto tiempo para pintar la fábrica.

El trabajador de temporada, cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, por ejemplo los que laboran en algunos centros comerciales durante la temporada navideña.

El trabajador a destajo, que es al que se le paga por unidad de obra ejecutada.

El trabajador de base que es el trabajador que no es de confianza pudiendo también ser de planta.

También pueden clasificarse los trabajadores atendiendo a sus

organismos gremiales o de clase, en sindicalizados y no sindicalizados.

Atendiendo a su empleador, en trabajadores particulares, los que corresponden en general a la iniciativa privada y otros organismos, y trabajadores al servicio del Estado, que son aquellos que laboran en la administración pública.

1.2. Concepto de Patrón.

Según el diccionario Jurídico, Patrón es el empleador de obreros y, según el Diccionario de la lengua tiene diversas acepciones como la de "dueño de la casa" o "jefe de un barco", cuyo femenino es patrona.^{1,2}

Para el maestro Manuel Alonso García, "Patrón es el que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos en la mencionada prestación."³

¹RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina. 1983. p.228.

²Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima edición. Real Academia Española. 1989. p. 1200.

Nuestra Ley del Trabajo en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Añade un párrafo, el cual dispone; si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de estos. La Ley acepta como Patrón a una persona moral como puede serlo una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador el cual forzosamente debe ser una persona física. La disposición que se refiere a trabajadores prestadores de servicios por medio de un tercer trabajador, se consideran sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante sin embargo si consideramos la condición señalada por la Ley, tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, desaparece el peligro antes citado y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores los cuales estuvieran aparentemente desligados del verdadero patrón.

En un precepto especial la Ley nos dice ahora que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas encargadas de funciones de dirección o administración de las empresas o

³ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ariel. España. 1973. p.70.

establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, desde luego en una empresa encontramos invariablemente a los funcionarios actuando, todos, en representación de su superior común el cual en un último análisis, viene a ser el gerente quien puede ser, o bien el dueño o genuino patrón, o bien, a su vez, un representante de Éste: tal es el caso de las personas morales que actúan como patrones.

Pero al llegar a niveles muy inferiores en los que predominan las actividades técnicas sobre las de administración, en tal situación, no puede hablarse ya de un genuino representante del patrón, siendo así como al nivel de los cabos o de los sobrestantes, no cabría el concepto de la representación a que se refiere la Ley.

1.3. Relación de Trabajo.

La Relación Individual de Trabajo, es la que puede establecerse o existir con o sin el Contrato Individual de Trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe

para la Ley Laboral, la Relación de Trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que lo haya originado.

Para el maestro Mario de la Cueva la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-Ley y de sus normas supletorias.⁴

Para la formación de la relación de trabajo, se requieren todas las hipótesis, un acuerdo previo de voluntades, la prestación de un trabajo personal, prestado, mediante el pago de un salario y el trabajo personal prestado sea subordinado. Este elemento característica de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, el cual será siempre en relación con el trabajo contratado.

⁴DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo tercera Edición. Porrúa, México. 1993. p 187.

Para nosotros la Relación de Trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el Derecho del Trabajo, la cual comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad. En cuanto a la carga de la prueba de la Relación de Trabajo, cuando la empresa o patrón afirma que no existió Relación Laboral sino otra clase de contrato su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de la última aseveración.

Con respecto a la cuestión Legal en estudio, conviene tener presente la antigua Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, reiterada en la reciente sentencia dictada el 14 de octubre de 1987 amparo directo 5739/86, en el sentido de que cuando el patrón niega la relación Laboral corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

1.3.1. Contrato de Trabajo.

Aunque consideramos al Contrato Individual de Trabajo, como un contrato *suigeneris*, si lo examinamos desde el punto de vista de la

Doctrina Civilista, diremos que es un contrato oneroso y conmutativo, oneroso por que significa carga o gravamen recíproco, y conmutativo, en virtud de que cada parte contratante, da una equivalencia por lo recibido.

También es de tracto sucesivo, por que sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones debidas por las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo cual cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica.

Asimismo, el contrato es sinalagmático y bilateral, pues establece derechos y obligaciones mutuas, por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

De acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo e independientemente de la denominación y forma que le otorguen las partes, debemos considerar como Contrato Individual de trabajo, aquél en virtud del cual una persona física denominada trabajador, se obliga prestar a otra persona, la cual puede ser física o moral, denominada Patrón un

trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Sus elementos esenciales son los mismos que constituyen la relación de trabajo.

El consentimiento puede ser expreso o tácito y posible, el salario para algunos es solo una consecuencia, no un elemento esencial del contrato, sin embargo, la capacidad jurídica para su otorgamiento, constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal. En el contrato de trabajo puede omitirse señalar el objeto o el salario, sin embargo producirá todos sus efectos en el campo del Derecho del Trabajo.

La subordinación podemos considerarla como la característica distintiva de esa forma especial de Contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, es decir mediante un Contrato Individual, cuando no exista Contrato Colectivo aplicable.

Nosotros estimamos que no obstante la citada disposición legal, aunque exista el Contrato Colectivo de Trabajo, debe celebrarse siempre el Contrato Individual afín de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos y derechos que generalmente escapan de la hechura de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Sin embargo no es una obligación Legal a cargo del Patrón tener el Contrato Individual de Trabajo si existe en la empresa o establecimiento Contrato Colectivo o Contrato-Ley en virtud de lo dispuesto en el citado dispositivo de la Ley Federal del Trabajo.

En los Contratos Individuales de Trabajo no pueden ser renunciados ninguno de los Derechos establecidos a favor de los Trabajadores en los Contratos Colectivos, en los Contratos-Ley, ni la legislación Laboral, si se hace, esas estipulaciones son nulas y sustituidas por las prescritas en los Convenios Colectivos o en la Ley.

1.3.2. Diferencia Entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo.

La diferencia entre el Contrato Individual de Trabajo y la

Relación de Trabajo consiste en que en el Contrato Individual de Trabajo se consignan todas y cada una de las obligaciones y los derechos de las partes, en cambio en la Relación de Trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la Relación de Trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es *juris tantum*, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el Contrato.

Además, la Relación de Trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el Trabajo, mientras que en el Contrato Individual de Trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que habrá de prestarse el servicio y se señalan y regulan todos los derechos y obligaciones de carácter laboral puede existir sin la Relación de Trabajo, lo que ocurriría cuando se celebra el Contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

La "Relación de Trabajo" existe para la ley Laboral, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

De acuerdo con nuestra Legislación del Trabajo el hechos de

que no exista Contrato escrito en nada merma o disminuye los derechos y prestaciones que al trabajador le corresponden de acuerdo con la Constitución, la Ley, el Contrato Colectivo y la naturaleza del trabajo que se realiza.

La Relación de Trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de los servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que estos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 3o.

Aunque nuestra Legislación del trabajo, reconoce y protege la Relación de Trabajo, para nosotros es siempre aconsejable la celebración del Contrato Individual de Trabajo, para evitar posibles conflictos laborales, que con frecuencia se producen por la ausencia de éste Contrato, en el que debe hacerse constar en forma fehaciente y clara, la voluntad de las partes en relación con las condiciones del Trabajo Contratado, las que podrán ser superiores a las consignadas en la Constitución o en la Ley, que solo fijan los mínimos laborales.

1.4. El Salario.

Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del Trabajador es su salario, para nosotros la sentencia debe ser distinta, por que el verdadero patrimonio del Trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa, de ahí que las medidas primeras del estatuto Laboral se ocuparán del tiempo de trabajo. Pero cuando la energía es entregada a otro y la salud y la vida hayan aseguramiento en el Derecho del Trabajo, irrumpe en una relación dialéctica el salario, por que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Para concretar una definición sobre el tema de la retribución que en favor del Trabajador nace con motivo de la Relación Laboral, debemos retomar, en esta parte de nuestro trabajo, conceptos que están directamente ligados, de los cuales dependerán las características, la finalidad y la trascendencia que podemos dar al salario.

1.4.1. Concepto de Salario y su Naturaleza.

La palabra Salario, según la Real Academia Española, viene del latín *salarium* y significa Estipendio o recompensa de los amos a los criados, retribución a sus servicios especiales.⁵

Podemos decir que el concepto de salario es genérico, pues abarca no solo el pago del trabajo por tiempo semanal o mensual, como lo sería en el caso del jornal en el cual se entiende, es el pagado por jornada de 8 horas, o bien, la palabra sueldo el cual se refiere al pago mensual.

El maestro Mario de la Cueva nos dice, que el "salario es una retribución al trabajo y es la obligación principal del patrón".⁶

Nosotros consideramos al salario en relación a la anterior definición no como una retribución o contraprestación, sino como un instrumento de justicia social.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina el salario es la única

⁵Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Ob. Cit. p. 1270.

⁶DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 304.

fuelle de ingresos del trabajador.⁷

En relación a la anterior definición nosotros consideramos, es el precio por el trabajo realizado sin olvidar, la naturaleza del mismo.

Según la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Nosotros consideramos a esta condición, señalada por la ley "por su trabajo" como la más importante la cual le da identidad al concepto de salario el cual debe conservar siempre una equivalencia con el trabajo contratado.

La retribución referida en la definición legal no puede estar calculada exclusivamente como una consecuencia unilateral del trabajo ejecutado por el trabajador, si bien dicho el trabajo es, por decirlo así, el origen primario de la retribución salarial, el carácter personal y humano del trabajador, el cual no debe soslayarse, exige de ese principio original, del cual nace el derecho del trabajador y la obligación de la empresa al pago del salario, se derive la obligatoriedad para calcular su monto se acuerdo con la naturaleza y fines de ese sujeto activo del trabajo.

⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición. Pomúa. México. 1988. p. 291.

Para nosotros es importante señalar el aspecto económico del salario, tomando en cuenta el párrafo anterior, recordemos que la empresa es una institución de naturaleza económica, instrumento de la economía de una sociedad, en la cual, mediante la correcta coordinación de los factores de la producción, se logra la finalidad de producir satisfactorias o de prestar servicios, con vista a la necesidades del mercado.

Pero, no obstante esa naturaleza de la organización empresarial, como su elemento axiológico superior es el papel que puede y debe cumplir en favor de quienes integran el factor trabajo, que son los trabajadores, independientemente de su jerarquía o su nivel en la organización.

Nosotros consideramos importante para determinar la retribución al trabajo, tomar en cuenta todos los factores referentes a las necesidades del trabajador, de acuerdo con lo anterior diremos, que la teoría del salario se fundamenta en tres principios.

1. En la capacidad productiva del trabajador, es decir, en su posibilidad de la transformación gradual de la materia prima o de la prestación de un servicio, basada en sus actitudes, conocimiento,

experiencia, habilidades y aplicación inteligente para estar en lo que se hace y hacer lo que se debe.

2. En el costo del artículo que produzca, o del servicio que el trabajador realice mediante la aplicación de su trabajo, el cual influye indudablemente en la economía y en los presupuestos generales de la empresa, de esta forma los márgenes de dinero disponibles para el pago de salarios estarán en relación directa con una economía sana de la empresa.

3. Otro principio de la teoría del salario, va unido necesariamente al del producto o servicio, o sea, el precio logrado en el mercado para el artículo producido o el servicio prestado, y desde luego se relaciona con su valor intrínseco como es su utilidad, calidad, cantidad. En este aspecto influyen de manera directa, y a veces negativa, la publicidad y la comercialización a través de los medios masivos de comunicación.

Como se advierte, la legislación sustentora de la economía de una sociedad, la cual regula el funcionamiento de las empresas, tiene la responsabilidad de sentar las bases jurídicas sobre las cuales, se tomen en cuenta todos los principios determinantes del salario, en relación a su

cuantía, conforme al fin que el mismo posee.

Creemos que en nuestro país se ha hecho sentir en forma cierta, como una medida reguladora del alza de los salarios, la política del Estado contra la devaluación de la moneda, esa política sin embargo, no tiene el efecto de determinar el monto de los salarios, simplemente el de frenar su aumento.

Por último diremos en relación a la naturaleza del salario, estamos de acuerdo en considerarla como un instrumento de justicia social, y no como una contraprestación por el servicio prestado.

1.4.2. Formas de Salario

Las formas del salario son las distintas maneras de ser de la retribución destinada a ser pagada al trabajador por su trabajo.

Las disposiciones de la Ley mencionan cuatro formas del salario, y según nuestro punto de vista, abrieron las puertas a manifestaciones futuras de las relaciones económicas y de trabajo: el salario

por unidad de tiempo, el salario por unidad de obra, el salario a comisión y el salario a precio alzado.

Las dos formas principales en nuestro país son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, al cual conocemos como salario a destajo.

El salario por unidad de tiempo es aquél en el cual la retribución se mide en función del número de horas durante las cuales el trabajador esta a disposición del patrono para prestar su trabajo. En contraste con éste principio, el salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.

La diferencia entre las dos formas, teóricamente bien planteada se desvanece en la realidad económica, pues para aplicar como medida la unidad de tiempo, debe tomarse en consideración la cantidad y calidad del trabajo prestado, y por otra parte, si se aplica como medida la unidad de obra, deberá cuidarse, según dispone el párrafo segundo del artículo 85 de la Ley del Trabajo la cual establece la cuantía de la retribución en una jornada de ocho horas, dando como resultado el monto del salario mínimo.

por lo menos.

El salario a comisión es aquél en el cuál la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador, por esta razón se denomina frecuentemente a éste salario como una prima sobre la mercancía o servicios vendidos o colocados.

El salario a precio alzado, última de las formas mencionadas, es aquella en la cual la retribución se mide en función de la obra ejecutada. Esta forma de salario consideramos cada día se usa menos, pues además de sus inconvenientes intrínsecos, facilita aún más la explotación del trabajo, por otra parte también presenta caracteres de los salarios por unidad de tiempo y de obra, en el primer caso pues la prestación de trabajo se cumple en diversas jornadas de 8 horas por lo tanto el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar por lo menos una cantidad equivalente al mínimo por cada jornada, y del segundo pues se fija el salario en función de una obra por realizar.

1.4.3. Integración del Salario.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Por tanto, de acuerdo con la Ley, el salario se compone de dos tipos de prestaciones, en efectivo y en especie, incluyéndose en estas últimas las despensas, pagos para actividades culturales o deportivas, de luz o electricidad, teléfono, colegiaturas y demás.

A éste salario integrado se le conoce también como salario base, el cual se constituye por todas las prestaciones y retribuciones del trabajador y el cual se toma como base para fijar las indemnizaciones del trabajador. Según la jurisprudencia el salario se integra con todas las ventajas económicas establecidas a favor del trabajador.

Diremos, que en la práctica laboral se distingue entre salario nominal y salario real, siendo el primero el que efectivamente recibe el trabajador y el segundo es el verdadero poder adquisitivo del salario.

1.5. El Salario Mínimo.

A pesar de haber buscado la protección del trabajador, la retribución mínima, se ha convertido en un pretexto del empresario para estar dentro de la ley, como único valor que interesa en cuanto a pago de salarios se refiere, o en elemento que ha coartado la iniciativa del trabajador para buscar un mejor salario a partir de la superación en su eficiencia y en su conducta.

Desde hace muchos años los estudiosos de la economía profetizaron el proceso inflacionario actual de nuestro país, señalaban como uno de sus puntos importantes de arranque, el incremento salarial impuesto legalmente, sin estar provisto al mismo tiempo de un respaldo de productividad y de calidad en las empresas, como consecuencia de la labor de sus trabajadores. Estos salarios se fijaban por decreto, de forma arbitraria y unilateral, pese a la existencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuyo trabajo se orienta más bien a fines políticos que a la determinación de un salario justo para los trabajadores y para las empresas.

1.5.1. Concepto de Salario Mínimo y Diferencia con el Salario en General.

Los Salarios Mínimos son una de las instituciones fundamentales dentro de nuestro Derecho del Trabajo, su importancia se refleja en la gran cantidad de autores que se refieren a ellos en sus obras, entre ellos podemos mencionar al maestro Mario de la Cueva que nos dice, señalar el nivel mínimo en la escala social bajo de la cual la vida deja de corresponder a la dignidad y a la esencia de la persona humana.⁸

Además, nos dice el maestro de la Cueva que hay dos tipos de Salarios Mínimos, el ideal y el real, o sea el que se supone que es el impuesto y el que en realidad recibe el trabajador.

El maestro Castorena nos dice, " El Salario Mínimo, se ofrece como una medida de protección instituída por el Legislador, la cual tiene por objeto hacer que la percepción económica garantice un nivel de vida propicia para el desarrollo del trabajador ".⁹

⁸DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ob. Cit. p. 310.

⁹CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Jari. México. 1942. p. 299.

Nosotros consideramos que el maestro Castorena, da un matiz más Legislativo que económico al salario, por su parte el maestro Miguel Hernández Marquez, nos dice que para fijar el salario mínimo tienen que tomarse en cuenta, las necesidades del trabajador, la pérdida del poder adquisitivo de la moneda y la depreciación de la misma, así como las posibilidades de la empresa.¹⁰

De aquí podemos desprender que hay varios factores que influyen en la fijación del salario mínimo y éstos son entre ellos los mencionados por el maestro Hernández.

El maestro Trueba Urbina, haciendo referencia a Marx nos dice, que la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado pues existe una diferencia que es la plusvalía y de aquí precisamente donde se forma y nace la explotación del hombre por el hombre.¹¹

Además nos dice el maestro Trueba Urbina que el objeto del salario mínimo, es satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de

¹⁰GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social. G. E. H. A. Alfonso XII. 12-Sevilla. p. 200.

¹¹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 375.

placer del trabajador y su familia.

El maestro Carlos García Oviedo nos dice que salario mínimo, es el medio con el que el obrero subviene a sus necesidades y las de su familia, la primera condición que debe reunir es la de ser por su cuantía a llevar esta finalidad.¹²

La definición conceptual de salario mínimo de la Ley Federal del Trabajo, es sencilla y concreta, para ésta el salario mínimo es la cantidad menor recibida en efectivo por el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Asimismo, señala la ley en el artículo 90 "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".

Existen dos categorías de salarios mínimos:

a) Los Salarios Mínimos generales, referidos a todos los trabajadores no calificados, los cuales puede comprender una o varias áreas geográficas o Entidades Federativas;

¹²GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social. Ob. Cit. p.2 01.

b) Los Salarios Mínimos profesionales, los cuales comprenden a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales, los cuales también puede comprender una o varias áreas geográficas.

De lo anteriormente analizado obtenemos como conclusión, lo siguiente: El Salario Mínimo, debe ser y representar un mínimo de garantías económicas de la clase trabajadora, dichas garantías según señala la ley deben ser suficientes y resolver determinadas necesidades indispensables, en la práctica consideramos no se cumplen o no se satisfacen dichas necesidades dispuestas por la Ley.

En seguida nos abocaremos a distinguir el concepto de Salario Mínimo y el de Salario General, pero lo cual nos referiremos en principio al Salario General, el cual según la Escuela Liberal, debería ser objeto particular de las partes, en el cual el Estado no debe intervenir, por otro lado, estaba sujeto a Ley de la Oferta y la Demanda.

Estos tres elementos son contradictorios totalmente con el Salario Mínimo, pues éste no es objeto particular entre las partes, es

impuesto por la Ley, no puede ni siquiera el trabajador por voluntad renunciar a él y desde luego las partes no intervienen en la designación del monto del Salario Mínimo por lo menos en nuestra legislación.

La Escuela Liberal sostiene que el Estado no interviene en la fijación del salario, ello resulta totalmente contrario en relación al Salario Mínimo, ya que éste último es impuesto por el órgano Legislativo.

Para los que sostienen el Liberalismo, el salario está sujeto en la Ley de la Oferta y la Demanda, cosa contraria respecto al Salario Mínimo, pues aunque exista demasiada mano de obra, no bajara su valor, por lo menos dentro de la legalidad.

Ahora analizaremos otra Escuela para la cual el salario es resultado de una utilidad marginal.

Esta Escuela considera que después de cubrir la renta del interés al capital queda una utilidad, la cual será una parte para el trabajador y la otra para el capitalista. Nosotros pensamos que es todo lo contrario en el caso del Salario Mínimo, pues en el precio se toma en

cuenta uno de los factores de producción, el Salario Mínimo, y por tanto se impone no se deduce, es decir se considera por un lado el porcentaje por interés de capital, por otro lado la renta, el precio de la mano de obra y utilidad, resultando de esta manera su precio.

Podemos desprender de lo anteriormente expuesto que son sencillas y claras las diferencias entre Salario Mínimo y Salario General, en primer lugar el precio o valor del Salario en General, es convenido libremente por la partes (trabajador y patrono), lo anterior no sucede en la determinación del precio o valor del Salario Mínimo el cual se constituye fundamentalmente por la intervención de un tercer sujeto; el Estado el cual bajo la justificación de tutela de los derechos de los trabajadores mantiene dentro de un estricto control su precio y modificación periódica.

Otra diferencia resulta de la generalidad del Salario y la particularidad del Salario Mínimo, siendo género y modalidad respectivamente. De igual manera se distinguen por la persecución de distintos fines.

1.6. Características del Salario Mínimo.

La dignidad del trabajador requiere un marco de respeto, el cual sólo puede lograrse mediante un trato equitativo el cual debe reflejarse entre otras cosas, en el pago de un salario cuya característica esencial es no dejar a las partes en absoluta libertad para fijar su cuantía, pues es la contraprestación más importante percibida por el trabajador, es necesario por tanto, la tutela de la Ley, para impedir los abusos del patrón y así determinar un salario de garantía suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y las de su familia.

En seguida haremos un breve comentario sobre las características del Salario Mínimo las cuales en su conjunto constituyen esa garantía económica tutelada por la Ley en favor de la clase trabajadora.

Nosotros consideramos como características y no como sinónimos de Salario Mínimo las siguientes: El Salario Mínimo debe ser necesario, suficiente, remunerador, justo y vital.

1.6.1. Salario Necesario.

Al Salario Mínimo se le considera como un salario necesario, el cual debe tener en cuenta las necesidades vitales del trabajador y su familia, por lo cual, consideramos es una de las características fundamentales la cual lo distingue dentro de las modalidades del salario en general, aunque observamos en la práctica que el salario no cumple sus objetivos, consideramos necesaria su existencia.

Pensamos que con una debida reestructuración y con un fuerte impulso y respaldo por parte del Estado, cumpliría verdaderamente con sus fines y cambiaría de forma evidente la situación económica de nuestra clase obrera.

1.6.2. Salario Suficiente.

El Salario Mínimo debe ser un Salario Suficiente, éste debe permitir satisfacer las necesidades primarias y que además por mandato de la Ley debe dar al trabajador, una cuantía con la que haga frente tanto a sus necesidades como a las de su familia, como ya hemos señalado esta

idea de salario suficiente corresponde a un período de evolución que ha sido superado por la realidad económica en nuestro país.

1.6.3. Salario Remunerador.

El Salario Mínimo debe ser un Salario Remunerador, es pertinente mencionar que según la doctrina el salario remunerador toma en cuenta simplemente, en el ámbito de la empresa, tanto la prestación de los servicios, como las posibilidades económicas del patrón, para mantener un adecuado equilibrio. Sin embargo consideramos que el Salario Mínimo debe alcanzar esa característica de remunerador para, si es posible superar sus propias expectativas, pues no alcanza ese equilibrio del que hablan nuestros autores como Mario de la Cueva o Néstor de Buen, y aunque nuestra Constitución señala que es nula la cláusula que fije un salario no remunerador, observamos en la práctica el incumplimiento de éste principio y todos los días a causa de la inflación se devalúa más el Salario Mínimo.^{13,14}

¹³DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 310.

¹⁴DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993. p. 273.

1.6.4. Salario Justo.

A nuestro entender el Salario Mínimo debe ser un Salario Justo el cual se define como aquél encargado de atender y tutelar la dignidad del trabajador y de tomar en cuenta las condiciones objetivas y subjetivas, tanto de la prestación de servicios, como de la empresa, las valora y se adecua a la conveniencia de que el trabajador eleve su nivel de vida y el de su familia, en la comprensión de los aspectos sociales, culturales y económicos.

1.6.5. Salario Vital.

Aunque algunos autores como el maestro Jesús Castorena o el maestro Carlos García consideran que el Salario Vital se equipara a la vieja Ley de Bronce de Fernando Lasalle, que considera al trabajador como una máquina a la cual se le deben dar los implementos y la atención necesarios para su funcionamiento, nosotros consideramos Vital al Salario Mínimo, pero en sentido positivo y junto con las demás características anteriormente mencionadas integran el ideal económico pretendido por la Ley para el trabajador y así cumplir con sus fines.¹⁵

¹⁵GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social. Ob. Cit. p. 203.

Para nosotros Salario Vital en sentido positivo significa un máximo no un mínimo en las pretensiones económicas del trabajador, dicho salario debe verdaderamente cubrir las necesidades vitales del trabajador y su familia procurándole lo que la Ley, por lo menos en teoría le pretende garantizar.

1.7. Finalidad del Salario Mínimo.

La finalidad del Salario Mínimo así como el concepto ha variado de acuerdo a las ideas y corrientes de las diferentes escuelas.

Así, vemos en la Ley de Bronce, se decía que la finalidad del Salario es la de proporcionar un tipo de vida estrictamente indispensable para el mantenimiento de la vida y la reproducción, en esta Escuela se considera al obrero como un animal que esta exento de todo tipo de educación, diversión, relaciones sociales.

Mas radical es la concepción de la Escuela Liberal, ésta considera al Salario sujeto a la oferta y demanda por tanto, el obrero es considerado ya no como un animal sino como un objeto, en realidad, ésta

Escuela tiene una concepción puramente económica. Nuestra Doctrina, señala que la finalidad del Salario era resolver las necesidades del obrero, considerándolo como familia, no como individuo.

Por su parte las corrientes Religiosas consideraban que el Salario Mínimo debería darle al obrero la posibilidad de desarrollar una vida dentro de la religión en la cual se encontraba, a un nivel común, pero se le debería permitir llevar una vida moral y religiosa decorosa.

Las Escuelas Socialistas, consideraban que la finalidad del Salario Mínimo no debe de ser la de darle al Trabajador uno u otro tipo de vida, sino debe de reivindicarlo de la plusvalía la cual prácticamente se le ha arrebatado, es decir, el régimen de explotación del hombre por el hombre, debe desaparecer.

Estas Escuelas han sido las que han luchado más por conseguir que el Salario Mínimo sea más alto.

Analizadas las diferentes Escuelas y corrientes podemos resumir que la finalidad del Salario Mínimo, es la de reivindicar al obrero y tratar de

proporcionarle a éste lo necesario para satisfacer sus necesidades alimenticias, de vestido, de habitación, de educación, de relaciones sociales y culturales.

CAPITULO 2.

ANTECEDENTES.

2.1. Breve Historia del Salario

La realización de trabajos por el hombre siempre ha existido aunque bajo diversas condiciones; primero lo hacía como parte integrante de una simple comunidad la cual requería del trabajo de todos sus integrantes para subsistir, de donde es fácil entender que hacemos referencia a un comunismo primitivo en el cual el producto de dicho trabajo se repartía entre todos los integrantes de la misma.

En época posterior, en la que aparece ya la división del trabajo, y en la cual la actividad física, se realiza por unos en condición de servidores de otros, podemos hablar ya de una remuneración otorgada por quien obtenía el beneficio.

El salario ha pasado por diferentes etapas, una de ellas ha sido precisamente la que establece en relación a su cuantía, un valor menor de determinada cantidad y no sobrepasarla.

A éste respecto, dice el historiador francés Emile Le Vaseur:

Que un emperador llamado Diocleciano, expidió un Edicto fijando los salarios máximos que podrían pagarse a los trabajadores, ésta consistía en la cantidad de 25 Denarios, la cual correspondía a los albañiles, carpinteros y herreros, a los mosaiqueros, se les pagaría la cantidad de 60 Denarios, bajo pena de muerte, para aquél trabajador violante de ésta ley, pero según parece, nunca llegó a cumplirse el Edicto.

Existió una ley Visigoda durante el Imperio de los Francos que fijó el precio de la mano de obra, pero ignoran los autores franceses el resultado que produjo.

En el siglo XIV hubo una epidemia en toda Europa, ésta fué la Peste Negra y causó millones de muertes trayendo como consecuencia el encarecimiento de la mano de obra, por lo cuál los salarios subían demasiado.

Juan Bueno, promulgó una ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia, con el objeto de sostener precisamente el alza de los salarios.

En los años 1355 y 1360 se pusieron en vigor otras ordenanzas, semejantes, Eduardo III, Rey de Inglaterra dictó varias ordenanzas y en ellas autorizó a varias jurisdicciones del reino con el objeto de revisar y programar los salarios, la Reina Isabel, ya en el año de 1653, dictó varias ordenanzas ratificando las jurisdicciones ya antes autorizadas y otorgó a los jueces en definitiva la facultad de fijar salarios.

Otros Estados siguieron estos lineamientos, encontramos en Alemania ordenanzas parecidas a las anteriores. En el año 1731, se autorizó mediante una ordenanza a los poderes Públicos de Sajonia, para que éstos pudieran gobernar sobre los salarios de los obreros.

Así podemos observar que la Filosofía Antigua no trató el problema del Salario Mínimo, sino al contrario llegó a combatirlo poniendo ordenanzas que no permitieran el máximo en el salario.

En el campo religioso debido a los principios Cristianos, apareció ya la idea de justo Salario.

El salario justo era, en sentir de los Canonistas, una exigencia

estricta de la justicia cristiana, constituía una aplicación de los principios cristianos al contrato de trabajo. Aquí cabe una pregunta que se hacían los escritores cristianos, ¿ Cuando se podría considerar justo un salario ?.

En el fondo para la doctrina Canónica, el salario justo era el que satisfacía las necesidades del obrero de un modo conveniente, pero por encima de esta idea brillaba otra en la cual el trabajador debía de tener un equilibrio en sus valores, es decir tener una igualdad de valores.

Para los Canonistas, era la idea de un justo salario una concepción moral, que se le imponía a la conciencia y que era juzgada por Dios, debería ser por lo tanto, buscada por cada hombre para alcanzar el cielo.

Estas ideas fueron seguidas posteriormente por el Derecho Canónico y quizá es la primera tentativa para formar y conceptuar el Salario Mínimo.

Ya en la edad moderna, aparecen varias Escuelas, entre estas encuentra más aceptación la Escuela Liberal, la cual considera que la

relación de trabajo es totalmente particular entre las partes en la cual el Estado no debería de intervenir.

Sostiene esta Escuela una libre concurrencia de voluntades en la relación laboral, a su vez considera al trabajo como una mercancía la cual es comprada por quien la necesita y de acuerdo al precio que quieran negársela, es decir, sigue las leyes económicas de la oferta y la demanda, si no hay demanda la mano de obra será bajísima, pero si hay insuficiencia de mano de obra el precio debe subir. Para la Escuela Liberal el salario, es resultado de éste juego. Además sostiene lo perjudicial del salario para la industria, pues encarece el producto y por otro lado los países que tengan más baja su mano de obra serán los más industrializados, pues sus productos deberán ser más baratos en relación a los países en los cuales su mano de obra es más cara.

Esto cambio con el tiempo, pues es evidente que no sucedieron tales predicciones, ocurriendo lo contrario, los lugares donde la mano de obra es más alta se desarrollaron más que otros por ejemplo, Inglaterra, Francia y Estados Unidos, esto se debió al gran mercado interior que hay en estos países.

Otra Escuela es la de los Rendimientos, en la cual el salario debe ser proporcional al rendimiento, es decir, si un trabajador hace determinado trabajo mucho más rápido y mejor deberá ganar más, esto desde luego va contra la salud del obrero pues lo forzan a dar más de su capacidad, ocasionando un demérito de su salud, por otra parte el obrero incapaz de un rendimiento normal, en vez de lograr una superación, cada vez se ira hundiendo y provocaría una descompensación económica, acabando por completo con su individualidad y con su familia.

Todo esto cambio con la Revolución Francesa, pues en los años inmediatamente posteriores fueron formuladas diversas peticiones, ya los obreros organizaban, y luchaban por que se estableciera un Salario Mínimo contrario totalmente a la idea de fijar un salario máximo.

El 17 de septiembre de 1790, se presentó una moción a la Asamblea Nacional, pero no produjo ningún resultado. Las huelgas de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 y 1833, contenían la misma reivindicación, pero tampoco consiguieron sus objetivos. Once años después, en el año de 1844 se envía al Parlamento, el cuál ni siquiera

estudio la propuesta y por último en 1848 se llevó a cabo la desaparición de la Comisión de Luxemburgo y con esto cerró todos los intentos para la fijación del Salario Mínimo.

En 1890 hubo en Austria una huelga marina, el gobierno con el afán de conocer la situación de las condiciones de trabajo ordenó una encuesta, a consecuencia de esto en el mismo año se dicta la primera Ley sobre el Arbitraje de los conflictos colectivos económicos, entre patrones y trabajadores, esas leyes son sustituidas en 1901 por otra ley.

Cuatro años después se publica la ley de Nueva Zelanda que sirve de modelo para los Estados de ese Continente.

En el año de 1896 se puso en vigor la Ley de Arbitraje de Victoria y de ese año al de 1912 se dictaron las leyes semejantes en todos los países. Después en 1928 se firmó el Tratado de Versalles, en el cual se promulgó la Jornada de Trabajo y la fijación de un Salario Mínimo.

En 1900 se promulgó la Constitución de Austria tomando como tipo la Organización Federal, por lo cual en la Constitución hay Leyes

Locales y Leyes Federales.

Esta obra tediosa y de lentos resultados fué ganando poco a poco terreno, para el beneficio del trabajador, según el Director de la Oficina Internacional de Trabajo, para el año de 1936 se habían logrado importantes progresos, casi todos los países Europeos habían suscrito la Convención y se encontraban depositados ante los Parlamentos y Congresos, diversos Proyectos de Ley.

Por otra parte los pueblos de América Latina han realizado considerables adelantos. Es pues posible afirmar que la práctica de Salario Mínimo de hoy se generaliza en todo el mundo.

2.2 Primeras Manifestaciones del Salario Mínimo.

El problema del Salario Mínimo, fue tratado por muchos autores, los cuales veían la necesidad de otorgarle al trabajador una vida verdaderamente adecuada para el ser humano.

Podemos advertir que el tema del salario ha interesado grandemente a los estudiosos de la economía, tal vez tomando en cuenta que una gran parte de la población, al realizar trabajos remunerados, es participe de esta institución y por lo mismo las variaciones económicas, repercuten en toda ella por lo cual el salario se convierte en una cuestión vital. El interés de la economía por los salarios, como observamos anteriormente, se puede sintetizar en una serie de teorías, como son la Teoría de la Oferta y la Demanda, la Ley del Bronce del Salario y la Teoría del Justo Salario entre otras.

Sin embargo, como ya mencionamos en el capítulo primero del presente trabajo, al Salario Mínimo se le han asignado otras denominaciones, las cuales actualmente son integrantes del mismo como son: salario justo, salario vital, salario suficiente y salario remunerador.

León XIII, considerado como un revolucionario en su época, nos habla en su encíclica " De Rerum Novarum ", de salario justo por el llamado salario vital, él ve la necesidad de proteger al trabajador, no sólo como individuo, sino como familia, por esto observa la trascendencia de brindarle protección a través de una situación económica propicia para su

desarrollo religioso y moral.¹⁶

Villanueva Bargemont, nos dice que el salario debe ser suficiente para resolver los problemas de una familia compuesta de cuatro personas, es decir el trabajador y sus dos hijos.¹⁷

Desde luego, en la República Mexicana no es posible tomar en cuenta éste promedio de familia, pues por lo general las familias son más numerosas.

El Decreto de Barcelona del 1o. de mayo de 1940, es otro ejemplo de la aceptación de la idea de Salario Mínimo, en éste Decreto se estipula el Salario Mínimo que corresponde a cada aldea.

Como antecedente a éste decreto tenemos en la Legislación Española, la Ley de Accidentes de Trabajo la cuál fue promulgada, en 1900, en esta se habla ya de un Salario Mínimo, pero en realidad no tenía las funciones actuales, pues era utilizada exclusivamente para casos en los

¹⁶CFR. A GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Temis.

¹⁷Bogotá. Colombia. 1970. p.375.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Social. Ob Cit. p.203.

cuales el trabajador sufría un accidente, especificando cuál debería ser la cantidad menor recibida por el trabajador.

La Legislación Española fué la primera en crear un órgano "La Comisión Mixta de Comercio de Barcelona " facultada para fijar los Salarios Mínimos y los honorarios.

Estas atribuciones pasaron posteriormente a los Comités Partidarios y actualmente a los Órganos Estatales.

En ese sentido las Escuelas Socialistas son las que más encarnizadamente han luchado por conseguir la imposición del Salario Mínimo. La Teoría de la Plusvalía, la cuál demuestra la utilidad de las empresas no es, sino la parte de la energía de trabajo, esa plusvalía es el trabajo robado al trabajador lo cuál constituye la explotación del hombre por el hombre y por lo tanto se debería de imponer como mínima seguridad y protección para el trabajador un Salario Mínimo el cuál por lo menos garantice el bienestar de éste.

En el campo internacional, en la XI Reunión de la Conferencia

Internacional del Trabajo de 1928, se pactó un convenio sobre la observancia del Método para la fijación del Salario Mínimo ratificado por la mayoría.

El Salario Mínimo en México no fue producto de la decisión del Estado, sino al contrario se debe a la conquista lograda a través de la lucha obrera, la cual se organizó para fundamentarla.

2.3. Desarrollo del Salario Mínimo en México.

Para nosotros el conocimiento del pasado es un punto de partida necesario, porque explica el malestar y la inquietud social del presente, por lo cual dedicaremos el presente capítulo al estudio de los antecedentes históricos nacionales de nuestro Salario Mínimo.

Comenzaremos desde la Colonia, en la cual España creó en las Leyes de Indias el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger el indio de

América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos.

Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

Es en verdad asombroso descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, las cuales bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

Sin embargo consideramos pertinente señalar en relación a lo anteriormente expuesto que no existen en los cuatro tomos de la recopilación, disposiciones tendientes a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, por lo cual no son sino más bien medidas de misericordia, actos determinados por el remordor de las conciencias,

concesiones a una raza vencida la cual carecía de derechos y además era cruelemente explotada.

Dicha explotación perduro hasta la segunda mitad del siglo XIX, a pesar de la onduza del pensamiento de hombres como Morelos quienes luchaban por la igualdad y la moderación de la opulencia y la indigencia aumentando el jornal del pobre.

Durante la primera mitad del siglo XIX continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

No encontramos disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos en favor del salario de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, o constituciones que fueron dictados desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta.

En los primeros años de la independencia (1821-1856), no parece que la condición del trabajador mexicano haya mejorado, demasiado

ocupados en la política de los gobiernos que sucesivamente detentaban el poder, viviendo, seguramente, un estado de anarquía y de inseguridad social, dejaron al azar los aspectos comerciales e industriales.

No hay demasiada información respecto a esta época, según expone el maestro Néstor De Buen "hacia 1823 nos encontrábamos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio: para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanal. Pero más grave aún, treinta y un años mas tarde en 1854 los obreros percibían salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora lo cual significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos. ¹⁸

Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejoró sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis, política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante, durante los primeros años de la independencia.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la

¹⁸DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 256

libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, para los hombres de entonces lo más importante era poner fin a la dictadura personalista de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas Declaraciones de Derechos.

Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, el cual se reunió en la ciudad de México durante los años de 1856 y 1857.

La Declaración de derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo. XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal.

De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, en especial el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento".

El celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajador a recibir un salario justo.

Diez años mas tarde el archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó un espíritu más liberal que los hombres que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el principe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social la cual representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores.

Sin embargo al comenzar el último cuarto del siglo XIX, los salarios que percibían los trabajadores del campo, de las minas o de las industrias, eran miserables.

Para los trabajadores agrícolas de nuestro país nos dice el maestro Néstor de Buen en relación al salario; el precio común del jornal lo integraba un real diario y ración semanal de dos bultos de maíz, para los

peones adultos acomodados, se les daba además leña y casa gratis y en tiempo de la siembra, la tierra, las semillas y la yunta, para sembrar por su cuenta maíz y frijol.¹⁹

Otros salarios eran de 25 centavos en Jalisco y de 18 centavos en Querétaro. En Yucatán el jornal era de 18 a 37 centavos al día, para los campesinos que contaban con un pedazo de tierra, a cambio de una jornada que se iniciaba a las 6 de la mañana para concluir a las 5 de la tarde.

El salario en las minas era, en promedio, de 25 a 50 centavos, al día y las jornadas, poco menos que las de los campesinos. En las fábricas, con una jornada de aproximadamente once horas, el salario variaba entre 18 centavos y 75 centavos diarios.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes del presente capítulo podemos afirmar que en México ocurrió una situación diferente a la vivida en el ámbito internacional, aquí no se trataba de ir cambiando poco a poco, a través de convenciones, de terrenos cedidos por los empresarios, sino al contrario, fué una lucha violenta la cuál ocasionó el cambio, un

¹⁹DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. p. 265

derramamiento de sangre de la clase obrera, aunque prácticamente se llegó a los mismo resultados obtenidos en el Tratado de Versalles.

En México, ese cambio fué inmediato comparándolo con los Tratados y la aceptación Internacional, desde luego, debemos considerar la situación prevaleciente en México la cuál era más angustiosa, en virtud de que el obrero mexicano era considerado como un animal.

En nuestro país los trabajadores empezaron a pedir salarios justos, quizás sin saber lo que era la idea de Salario Mínimo, pero era una situación la cuál vivían y por tanto necesitaban cambiarla.

Lucharon y exigieron la jornada de 8 horas, por lo mismo se dieron cuenta del exceso de horas laboradas, además en México existían problemas diferentes al de los países europeos por ejemplo, el pago a través de la tienda de Raya, debido a esta situación se establece en nuestra Ley del Trabajo, artículo 101 "el salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

Otros problemas como fué la retribución mayor percibida por los extranjeros en una misma jornada, aún haciendo la misma actividad dio origen a otro precepto el cuál señala, a trabajo igual, salario igual sin importar sexo, ni nacionalidad.

En la República Mexicana se consiguió algo inexistente en el Tratado de Versalles y cual tiene su fundamento en la Teoría de la Plusvalía de Carlos Marx, y esto es la participación del obrero en las utilidades de la empresa pero haremos una reseña de los diferentes escalones, por los que ha pasado la concepción de Salario Mínimo en la República Mexicana.

Entre los primeros movimientos contra el régimen dictatorial del General Porfirio Díaz, aparecen los documentos creados por los hermanos Flores Magón, encontramos entre los de mayor relevancia, el escrito por Ricardo Flores Magón, con el título El Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribiera en San. Luis Missouri, el 1o, de julio de 1906.

Pronto se hizo sentir entre la clase trabajadora la necesidad de la organización, en agrupaciones en el Estado de Sonora, en Cananea se formó la Unión Liberal "Humanidad", esto sucedía a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Dieguez.

En otros lugares sucedía lo mismo por ejemplo en Ronquillo, en donde aparece el Club Liberal de Cananea, estas organizaciones se afiliaron a la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano que tenía su sede en San Luis Missouri, el 28 de mayo de 1906, se reunieron los miembros de la Unión Liberal "humanidad" en sesión secreta, protestando contra las tiranías industriales y como consecuencia se lleva a cabo un mitin, esto sucedió en un sitio próximo a Pueblo Nuevo al que asistieron más de 200 obreros.

En éste mitin habló Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordaron un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo en la mina "Oversight" se declara la huelga en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros,

negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros, el movimiento se llevó a cabo pacíficamente.

En junio de 1906, más de 2000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas, con el objeto de engrosar las filas y llevar acabo una gran manifestación.

Los líderes presentaron un memorándum, en el que se contenían cinco puntos, el segundo punto era "serás sueldo mínimo del obrero de 5 pesos por ocho horas de trabajo", sin embargo, la compañía minera no acepto, calificando de absurda las peticiones, se organizo entonces la lucha, los obreros fueron a invitar a los trabajadores de la mina a que se unieran, pero salió el gerente y utilizó la violencia llegando al uso de la ametralladora que tenía en su poder en la maderería sucedió lo mismo, los hermanos Metcalf dispararon contra los manifestantes ocasionando varias muertes y además incendiándose la localidad.

Posteriormente los trabajadores continuaron en manifestación, con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia, pero también hubo una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos. En

estos sucesos se habían utilizado las armas más sangrientas de aquellos tiempos.

Llegaron, de Sonora el Gobernador Izabal, acompañándose de soldados, policías y más de 200 norteamericanos pertenecientes a las fuerzas fiscales Ranger de los E.E.U.U. comandados por el Coronel Tomas Rining, encarcelándose a 20 obreros, en la noche se entablo la lucha nuevamente.

El segundo movimiento fue el de la huelga de Río Blanco en 1907, debido a la opresión del capitalismo a las organizaciones sindicales, los obreros se reunían en los lugares más inhóspitos, con el objeto de formar sus agrupaciones clandestinas así, formaron la Sociedad Mutualista del Ahorro, que después se transformó en el gran Circulo de Obreros Libres, tuvieron una publicación llamada "Revolución" Social, en poco tiempo hubo 60 sucursales distribuidas en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro y D.F.. Esto preocupó a los industriales y el 20 de noviembre de 1907 aprobaron el reglamento para la fábrica de hilados y tejidos de algodón, cuyo contenido esencial era el siguiente: Jornada 6.00 a.m. a 8.00 p.m. incluyendo los días sábados, así como los días 15 de septiembre y 24 de

noviembre la salida sería alas 6.00 p.m..

Cláusula 14. Los días de fiesta serán, 1o. y 6o. de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes, y sábado de la semana mayor.

Este reglamento fué publicado el día 4 de diciembre en las fábricas de Puebla y Atlixco provocando, como era de esperarse, una huelga.

El Centro Industrial de Puebla, ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y D.F.. En la región de Orizaba Veracruz, los obreros protestaban enérgicamente contra el procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en combinación con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar sus reglamentos.

Por consiguiente, los obreros abandonaron su labor para solidarizarse con los de Puebla.

Los industriales Textiles y sus trabajadores sometieron el

conflicto provocado por el paro patronal, al arbitrio del Presidente, las comisiones formadas por industriales y obreros fueron con el Dictador para oír la resolución, a los representantes obreros, se les dijo que informaran a sus agremiados que el laudo presidencial había sido favorable a ellos, por lo cual el domingo 6 de enero se reunieron en Teatro Gorostiza, para conocer el resultado de la decisión presidencial, en la cual se ordenaba reanudar las labores y obedecer los reglamentos puestos antes del conflicto y después de éste, los obreros tacharon las soluciones de una burla argumentando que el arbitrio era solo un instrumento de los empresarios.

A la mañana siguiente las fábricas, llamaron nuevamente a otra faena, en las calles se veía el movimiento de todos los trabajadores, pero, después de presentarse en las puertas de las industrias, los trabajadores no entraron en estas y flanquearon la entrada atacando a los que querían entrar, luego fueron a la Tienda de Raya y le quitaron lo que necesitaban para posteriormente prenderle fuego.

Los trabajadores atacaban al gobierno gritando "abajo Profririo Díaz arriba la Revolución Obrera", el ejército tenía ordenes estrictas de volver a la normalidad la situación, y arremetió contra la multitud matando

y provocando una masacre, días después encontrándose diezmado el movimiento obrero se reanudaron las labores de las empresas.

Al triunfo de la Revolución, el Presidente Madero expidió, a iniciativa suya, el Decreto del Congreso de la Unión del 15 de diciembre de 1911 que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria para intervenir en la solución de los problemas entre capital y trabajo.

Entre otras actividades, auspició la formulación del Contrato y Tarifas de la Industria Textil en 1912.

A la muerte de Madero, el primer jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza, instaló el gobierno de la Revolución en el Puerto de Veracruz, expidiendo el famoso Decreto de Reformas al Plan de Guadalupe del 12 de Diciembre de 1914 con el que se iniciaba la etapa legislativa de carácter social de la Revolución, anunciando la expedición de leyes y disposiciones en favor de obreros y campesinos.

En diversos Estados de la República los Gobernadores y Comandantes Militares promulgaron Leyes en favor de campesinos y obreros.

En Yucatán el 11 de septiembre de 1914, Eleuterio Ávila, Gobernante y Comandante Militar, decretó la liberación del jornalero indígena, así como la abolición de las cuentas en el servicio rural, los cuales fueron cancelados y creó una sección de inmigración y trabajo para prevenir y solucionar las relaciones entre capital y trabajo.

Salvador Alvarado en Yucatán, expidió una Ley de Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, así como la Ley del Trabajo de 14 de mayo y 11 de diciembre de 1915 respectivamente los cuales crearon, por primera vez, en el país Tribunales de Trabajo de típica estructura social con amplias facultades procesales.

Manuel M. Dieguez, en Jalisco, el 2 de septiembre de 1914 establece el descanso dominical, jornada de nueve horas.

Manuel Aguirre Berlanga, expide los Decretos del 7 de octubre

de 1914 sobre jornal mínimo y protección al salario y las prescripciones de deudas de trabajadores del campo, e inembargabilidad del salario, el 28 de diciembre de 1915, crea las Juntas Municipales Mineras Agrarias e Industriales para resolver las cuestiones entre propietarios y obreros.

Cándido Aguilar, en Veracruz mediante Decreto del 26 de agosto de 1914, establece las Juntas de Administración Civil, en sustitución de las autoridades políticas del antiguo régimen para conocer y dirimir las quejas entre patrones y obreros.

El 19 de octubre, se confirma la competencia de estas Juntas y disponen las limitaciones de la jornada de trabajo a nueve horas, la doble retribución en las labores nocturnas y los salarios mínimos para los trabajadores del campo.

El 10. de diciembre de 1916 el C. Venustiano Carranza, con el cargo de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, entregó el proyecto de Constitución al Supremo Poder del Parlamento de la Revolución Mexicana.

Fundamentaciones de carácter político, dejó, el Ejecutivo a las Leyes Ordinarias lo relativo a las reformas sociales.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al 3er. dictamen referente al proyecto del artículo 5o. Constitucional, que sirve como base al 123, en éste artículo se habla de la justa retribución y del pleno conocimiento.

El 13 de enero de 1917 fué pronunciado ante el Congreso apareciendo el artículo 123, que en su fracción VI, dice "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 vida del obrero, su educación, sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia".

A través del análisis histórico que elaboramos anteriormente podemos observar la intervención decisiva de los hermanos Flores Magón los cuales con sus escritos incitaban a la implantación de ideas revolucionarias, entre ellas las del Salario Mínimo.

Luego, las huelgas de Puebla, Veracruz, el arbitraje falso de Profirio Díaz que acabó con la fé del trabajador en la justicia, más tarde la caída de éste, y el triunfo de legislar en cuestiones laborales.

Después con la muerte de Madero, regreso la incertidumbre, lo cual ocasiono otra vez la guerra para reivindicar los ideales por los que se había luchado tanto.

Al triunfo de los ejércitos constitucionalistas, la caída de Victoriano Huerta y el arribo al poder de Don Venustiano Carranza, fué cuando se empezó a hablar ya de la Legislación Laboral.

En los prolongados debates de los Constituyentes en la Cámara de Diputados, se resolvió y nació en México, el Derecho Laboral representado en la Constitución por el artículo 123 que junto con el artículo 27 Constitucional, forman el cuerpo de Derecho Social.

Posteriormente los legisladores realizaron un esfuerzo colosal en la Ley de 1931 para lograr la implantación de los salarios mínimos, lo cual con muchas deficiencias, se efectuó ese mismo año para el bienio

1932/1933. En el artículo 99 plasmarón:

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

Este artículo traducía lealmente el pensamiento del Artículo 123 constitucional, pues hablaba de necesidades normales, pero el artículo 416 señaló los elementos que debían acopiarse para la determinación de los montos, entre ellos: El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador. Pues bien, con base en las palabras "necesidades mínimas" concepto esencialmente distinto al de necesidades normales de la norma constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital.

En su edición de la Ley Federal del Trabajo de 1934, la Comisión Nacional del Salario Mínimo, creada en 1932 para vigilar su

funcionamiento, dicto varias resoluciones en las cuales manifestó que el salario mínimo a que se refiere el artículo 99 de la Ley del Trabajo no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, sino un salario vital, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia.

Así se consumó la tergiversación del Artículo 123, pues la Ley, al substituir el término necesidades normales con necesidades mínimas y la interpretación que se le dio a éste, privaron a la institución de su fuerza constructiva lanzada al servicio de la superación de los niveles económicos de los trabajadores y la convirtieron en un principio de estancamiento de la vida del trabajador.

En 1962 se reformó la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, el resultado de la reforma es la redacción de la fracción VI del Artículo 123, la cual estuvo vigente hasta 1986.

En 1962 se estableció que los salarios mínimos serían generales o profesionales, también se estableció que los trabajadores del campo disfrutarían de un salario mínimo adecuado a sus necesidades, por último

que los salarios mínimos serían fijados por Comisiones Regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, las cuales serían sometidas a la aprobación de una Comisión Nacional la cual se integraría de la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

En 1986 se aprobó una reforma a la fracción VI del Apartado A del Artículo 123 constitucional, con el propósito de precisar que la fijación de los salarios mínimos se hará por una Comisión Nacional de Salarios Mínimos y no como antes por Comisiones Regionales. Esta reforma que reconoce una práctica actual, tiene además como finalidad coadyuvar a la unificación del salario mínimo para toda la República. Otro avance en materia de unificación lo constituye la supresión de la distinción entre salario mínimo general de la ciudad y el del campo.

Por último podemos concluir que el Salario Mínimo en México no fué una idea concebida abstractamente, sino por lo contrario, fué resultado de las necesidades imperiosas de un pueblo explotado. En repetidas ocasiones, y tendremos oportunidad de insistir en el tema hemos considerado que la finalidad última o suprema del Salario Mínimo es

otorgarle a los trabajadores una existencia o un nivel económico decoroso.

Creemos que una existencia decorosa sólo puede darse si el hombre está en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planos de la cultura, en forma que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales.

Para nosotros el Salario Mínimo debe medirse no sólo en relación con las necesidades estrictas, sino en función de lo que ofrecen la civilización, la técnica y la producción, pues según observamos en el presente capítulo no son las mismas, las necesidades de los hombres de principios de siglo y las de quienes viven en estos que son los finales.

Los trabajadores de ese ya lejano pasado no podían sentir la necesidad de los múltiples útiles los cuales hacen más fácil y agradable la vida.

Lamentablemente y a pesar de las disposiciones de nuestra Ley

del Trabajo, los miembros de las comisiones respectivas así como los dirigentes sindicales no son capaz de hacer valer los fines de nuestro **Salario Mínimo.**

CAPITULO 3.

***MARCO JURÍDICO DEL
SALARIO.***

3.1 El Salario en la Constitución.

La Constitución de la República, según observamos se refiere al salario principalmente en los artículos, 5o y 123 apartado A. El artículo 5o prescribe que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución", esta disposición sin mencionarlo directamente se refiere al salario, reconociéndole y estableciendo su verdadera naturaleza, jerarquía y alcance.

El artículo 123 apartado A nos habla del salario en 7 fracciones, creemos conveniente señalarlas y en seguida las comentaremos.

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

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

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

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

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

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

Para nosotros es importante hacer especial mención de lo establecido por el artículo anteriormente citado, en primer lugar para asegurar al trabajador y a su familia condiciones mínimas de vida, se establece el salario mínimo como la remuneración límite que debe percibir aquél por la prestación de servicios, más abajo del cual se considera que no pueden satisfacer las más apremiantes necesidades del trabajador y de su familia incluyendo la educación de los hijos y el disfrute de los placeres honestos.

En segundo lugar establece que los salarios mínimos pueden ser generales o profesionales, y por último hace referencia a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y hace una breve referencia a sus órganos integrantes, de los cuales haremos un análisis más profundo posteriormente.

Artículo 123 apartado A, fracción VII, de la Constitución "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases

siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán":

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

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

Consideramos de vital importancia este principio de igualdad en relación al salario, el cual como ya mencionamos en el presente trabajo, no se cumple pues a diario observamos que en la práctica si se hacen distinciones.

Artículo 123 apartado A, fracción VIII de la Constitución; "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley". "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán":

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

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

Fracción VIII. "El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento". Este artículo garantiza la efectiva entrega del salario mínimo al trabajador al exceptuarlo de las figuras jurídicas anteriormente señaladas".

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

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

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

Fracción X. "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con

mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

En relación al anterior artículo podemos señalar la gran importancia que en su momento significó al abolir definitivamente las tiendas de raya, las cuales constituyeron uno de los principales instrumentos para la explotación de la clase trabajadora.

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

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

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

Fracción XI. "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban

aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

En el artículo anterior observamos la prescripción en la cuál cuando por circunstancias extraordinarias (las cuales pueden ser eventuales o permanentes) se prolonga la actividad normal de la empresa, los trabajadores percibirán como remuneración de las horas extras el 100% más lo fijado para las horas normales, en razón de que exige del trabajador un esfuerzo mayor y continuo, lo cual genera un desgaste físico y mental, además la prolongación de la actividad normal de la empresa significa una ganancia extra para la misma, la cual debe compartir con los trabajadores, limitándose la prestación del servicio a tres horas diarias y a tres veces consecutivas, para proteger la salud del trabajador.

Artículo 123 apartado A, fracción XXIII; "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la

ley".

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

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

Fracción XXIII. "Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldo en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra".

La importancia de la fracción anterior radica en la primacía que reconoce la Constitución sobre los créditos a favor de los trabajadores en relación a todos los demás, en los casos en que convivan con otros acreedores del patrón.

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

ley".

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

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

Fracción XXVII, incisos b y f. "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes aunque se expresen en el contrato":

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

Los derechos establecidos en favor de los trabajadores son imperativos, deben necesariamente cumplirse, aún en contra de la voluntad del trabajador. De ahí que se consigne la irrenunciabilidad de los mismos en el párrafo anterior y se establezca que no producirán efecto, aunque

se convenga expresamente en ellas, aquellas condiciones que se aparten de los derechos otorgados por la ley, que son irrenunciables por la voluntad de las partes.

3.2. El Salario en La Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Laboral se refiere al salario especialmente en sus capítulos V, VI y VII de su título III y en cuanto a los organismos encargados de señalarlos dedica el capítulo segundo de su título décimo tercero, además en su título once, capítulo VI nos habla de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Enseguida nos abocaremos al estudio de los artículos que integran los capítulos de los títulos señalados en el párrafo anterior.

Es pertinente en un principio señalar otros artículos de nuestra Ley del Trabajo los cuales sin estar en los capítulos anteriormente señalados, tienen relación con nuestra materia de estudio. En primer lugar el artículo 3o de nuestra Ley, el cual señala; "El trabajo es un derecho y un

deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El artículo 5º, nos señala la falta de efectos legales de las estipulaciones que establezcan entre otros un salario inferior al mínimo o que no sea remunerador y el cual tiene relación al artículo 123 constitucional fracción XXVII apartado A.

El artículo 24 señala como elementos del contrato de trabajo la forma y el monto del salario (fracción VI), el día y lugar de pago (fracción VII).

El artículo 33 en su párrafo primero señala; "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé".

Después de lo anterior empezaremos el estudio del capítulo V de nuestro título III de la Ley en estudio, el cuál tiene como nombre el salario.

El primer artículo se refiere a la definición de salario y establece:

Art. 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Como ya comentamos el salario es la cantidad en moneda de curso legal que el patrón debe pagar al trabajador por el trabajo realizado.

Artículo 83. "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera". Respecto a la determinación del salario, éste lo fijan las partes de común acuerdo. La Ley enuncia cuatro supuestos que pueden servir de base: Unidad de tiempo, de obra, a precio alzado o por comisión. A pesar de esta casuística legal las partes tienen absoluta libertad para convenir en cualquier otra forma de determinación.

Artículo 84. "El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entrega al trabajador por su trabajo"

El salario se integra por dos aspectos:

Prestaciones en efectivo y prestaciones en especie. Por prestaciones en efectivo se entiende la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe tales como la cuota diaria, gratificaciones, percepciones y comisiones.

Podemos observar que la Ley deja abierta la posibilidad de nuevas percepciones en efectivo, al decir "...y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo".

Las prestaciones en especie se integran por los bienes o servicios que el trabajador reciba: tales como la habitación, la despensa, y servicios como el de la luz.

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

"En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague

será tal, que para un trabajo normal en una jornada de 8 horas de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos".

Artículo 86. "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual".

Del enunciado de los Arts. 85 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, podemos desprender dos principios de respeto a la dignidad humana:

1. El salario remunerativo.
2. La igualdad del salario.

Nosotros consideramos que el objeto del individuo realizador de un trabajo, sea éste material o de otra índole es obtener una retribución la cual le permita vivir una existencia digna, de ahí que el salario deba ser remunerador, esto es, que sea cuantitativamente suficiente para el pago de la fuerza gastada, y la reposición de la misma.

El principio de igualdad de esta norma, se refiere no a la

igualdad del hombre como ser humano, sino a la igualdad dentro de una misma categoría laboral. Si dos trabajadores tienen la misma jerarquía laboral su salario y condiciones deben ser iguales, sin importar sus diferencias personales.

Artículo 88. "los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores".

Podemos observar que en la práctica no hay inconveniente de que se cubra el salario mensualmente a cierto tipo de personal de oficina y de confianza.

Para nosotros el objeto del pago semanal al trabajador es con fines proteccionistas ya que la misma Ley establece la diferencia entre quien realiza un trabajo material, a quien se le considera por tal motivo incapacitado, para distribuir adecuadamente su salario en un plazo superior a una semana.

Como otra categoría de trabajadores la Ley señala

implícitamente a quienes realizan un trabajo distinto al material los cuales recibirán el salario quincenalmente. Artículo 89; "Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomara como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho de la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84".

"En los casos de salario por unidad de obra, y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en este lapso hubiera surgido un aumento en el salario, se tomara como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento".

"Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre 7 o entre 30 según el caso, para determinar el salario diario".

En el anterior artículo se reitera que las prestaciones de previsión social y algunas otras situaciones como proporcionar automóvil, gasolina para el desempeño del trabajo, no integran salario en caso de

pago de indemnización.

La Ley del Trabajo en su capítulo VI se refiere al Salario Mínimo y establece:

Artículo 90. "El 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 los satisfactores.

Como ya expresamos con anterioridad el salario mínimo es el salario vital para un trabajador y su familia, atendiendo a dar órdenes de necesidades materiales que comprenden casa, vestido y sustentó, y

espirituales dentro de las cuales se ubican la educación y el esparcimiento.

Hay dos clases de salario mínimo, el general y el profesional. El salario mínimo oficial nunca puede ser menor, pero nada impide que sea mayor.

Artículo 91. "Los Salarios Mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o mas entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas".

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

La determinación del salario mínimo general se funda en un criterio geográfico, lo que implica que la República se divide en áreas geográficas en atención al grado de desarrollo industrial y comercial en las cuales de acuerdo a factores económicos políticos y sociales se dirá cual

cantidad, se considera necesaria para satisfacer las necesidades materiales y espirituales de una familia.

El salario mínimo profesional se funda en un doble criterio, el geográfico y el laboral, lo que lleva a tomar en cuenta el grado de preparación o dificultad que requiere la realización de un trabajo dentro del campo de la producción.

El calificativo de mínimo se aplica tanto al salario general como al profesional: y ambos son determinados oficialmente.

Los artículos 92 y 93 se refieren a las formas de aplicación de cada uno de los tipos de Salario Mínimo señalados en el párrafo anterior.

Los artículos 94, 95, y 96 se refieren al órgano encargado de fijar, y regular los salarios mínimos así como su integración y duración, dicho órgano será motivo de un estudio mas profundo posteriormente.

En su artículo 97 la ley establece que los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los

casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V ; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación 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 nuestra Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido

aceptados libremente por el trabajador y no podrá exceder el 20% del salario.

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

De lo anterior podemos desprender que los salarios mínimos, generales y profesionales son intocables. Esto quiere decir, que siendo la cantidad mínima la cual, de acuerdo a los estudios realizados por las Comisiones, requiere una familia para satisfacer sus necesidades, el monto del salario no debe disminuir, y su entrega debe ser constante ya que de estar sujeta a descuentos, reducciones o compensaciones, provocaría un grave desequilibrio económico en el presupuesto familiar.

Sin embargo, y precisamente con la idea de mantener la estabilidad económica con tan exiguo ingreso, el legislador sólo permite

ciertos descuentos que limita a 4 hipótesis, en las cuales si se permite deducir ciertas cantidades de los salarios mínimos. Pero si analizamos la naturaleza de los descuentos que nuestro artículo 97 acepta, nos podemos dar cuenta que en realidad estos descuentos, los cuales en el supuesto de la fracción I, no salen del patrimonio y sí por el contrario tienden a proporcionar un beneficio e incluso un aumento de los bienes del trabajador, como ocurre en las hipótesis de las fracciones II, III, y IV del mencionado artículo.

En seguida nos abocaremos al estudio del capítulo VII de nuestra ley, el cual se titula: Normas protectoras y privilegios del salario.

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

Para nosotros este artículo determina con toda precisión que el salario es de la absoluta propiedad del trabajador, ya que sólo él tiene el derecho de disposición.

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

La Ley Federal del Trabajo es de orden público, y por lo tanto sus normas son irrenunciables. En la relación de trabajo, pese a ser contractuales, el principio de la autonomía de la voluntad es inaplicable.

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

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

El pago del salario es una contraprestación personalísima si el patrón viola o no cumple con las normas protectoras al mismo, es responsable de los daños y perjuicios que cause al trabajador.

Artículo 101. "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".

En relación al artículo anterior cuando el patrón entrega un cheque por el monto de los salarios y dicho cheque tiene fondos y se hace efectivo en moneda de curso legal a través de la Institución Bancaria respectiva, no hay violación a este artículo, inclusive las Autoridades Laborales aprueban convenios en los cuales se hacen pagos con cheques certificados.

Respecto a la prohibición de pagar en especie, vales, fichas o a través de cualquier medio distinto al efectivo, existen empresas en las cuales en el contrato de trabajo se pacta otorgar al trabajador vales o fichas que pueda canjear por mercancía, especialmente alimentos. Tal situación no es violatoria, ya que la entrega de vales, o fichas con tal fin, lejos de substituir al salario, en realidad lo aumenta al grado de que tales prestaciones pueden llegar a ser parte del salario real del trabajador.

Artículo 102. "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".

Podemos observar que esta norma confirma la posibilidad y la licitud de la existencia de fichas canjeables por mercancía pero deben ser en el carácter de:

1. Prestaciones que complementen el salario; 2. De mercancías, que realmente sean útiles al trabajador y 3. Que el efectivo sea la parte principal del salario, de tal forma que de no existir estas prestaciones en especie, el trabajador pueda de cualquier forma adquirir las mercancías.

Artículo 103. "Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

En el artículo anterior se establece una serie de normas para la creación de tiendas y almacenes en los cuales se pueda surtir el trabajador de los bienes que requiere, el cual obedece al principio de protección al salario, ya que generalmente estas tiendas suelen tener precios menores al de otros almacenes, o bien siendo iguales exentan al trabajador del pago del impuesto sobre los artículos adquiridos, lo cual aumenta la capacidad adquisitiva del salario.

Esto hace que la creación de tiendas especiales para los

trabajadores, adquiera la naturaleza de una conquista laboral. Nosotros pensamos sin embargo, su creación debe cubrir los requisitos que las fracciones I a IV señalan, para evitar que el fin protector de esas tiendas se desvirtúe.

Artículo 103 Bis. "El ejecutivo federal reglamentara la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgara financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior, y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicios por parte de los trabajadores".

Como sabemos con el fin de concretar este precepto, se instrumentó la creación de organismos tales como el INFONAVIT y el FONACOT.

El primero, surgió en la Ley que con tal fin se expidió en 1972 y el segundo se constituyó mediante un fideicomiso por decreto presidencial de fecha 30 de abril de 1974.

Artículo 104. "Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé".

Artículo 105. "El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

En relación a lo observado en los dos artículos anteriores podemos desprender lo siguiente; De acuerdo con la especial naturaleza que tiene el salario, asume las características de irrenunciable, inembargable, inalienable e imprescriptible, en consecuencia, los artículos 104 y 105, prohíben su cesión o compensación, con el fin de mantener firme el derecho de propiedad y de libre disposición, que el trabajador debe tener sobre su salario.

Artículo 106. "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley. En virtud de que el salario es la contraprestación por los servicios del trabajador, según se desprende del artículo 82, es lógico concluir que

cuando se suspenden dichos servicios por causas no imputables al patrón no hay obligación de pagar salario".

Como sabemos la suspensión de la relación laboral tiene como uno de sus efectos el eximir al patrón de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio.

Artículo 107. "Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto".

Para nosotros la multa tiene la naturaleza de ser una sanción, y si bien el artículo 107 de nuestra Ley del Trabajo prohíbe su imposición, no por ello ignora la posibilidad de una infracción del trabajador y la reparación a la misma, pero bajo el nombre de descuento y no de multa.

Artículo 108. "El pago de salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

Para nosotros, con esta norma, se persigue mantener la continuidad del trabajo, el desplazamiento del trabajador a otro sitio cada

semana provocaría graves perjuicios económicos a la empresa.

Artículo 109. "El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

Para nosotros lo anterior complementa al artículo 108, si el pago se efectúa de acuerdo con estas dos normas, ni el patrón se perjudica, porque la interrupción es mínima, ni el trabajador tiene que dedicar tiempo de su descanso para obtener su salario.

El artículo 110 de nuestra Ley del Trabajo, prohíbe los descuentos en los salarios salvo en algunos casos los cuales señala en 7 incisos entre los que resaltan el pago de cuotas alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente (Fracción V) y la fracción VII; pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el artículo 103 bis de nuestra ley en estudio.

Artículo 111. "Las deudas contraídas por los trabajadores con

sus patrones en ningún caso devengarán intereses".

Con este precepto, consideramos, se trata de evitar el agiotismo del patrón y la caída del trabajador en una deuda eterna con el mismo, lo cual le impida tomar decisiones libremente.

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

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

El salario del trabajador tiene como función el sostenimiento del grupo familiar, por lo tanto es inembargable y sólo procederá el embargo cuando el fin de la medida judicial que lo decreta, tenga por objeto, precisamente, el hacer que el salario realice plenamente su función.

Los artículos 113 y 114 nos señalan la preferencia que tienen

los salarios sobre cualquier otro crédito en relación a los bienes del patrón, asimismo nos dice que los trabajadores no necesitan entrar a concurso o quiebra, suspensión de pagos o sucesión, y faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para proceder al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de salarios e indemnizaciones, esta protección apoyada en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción XII.

Con lo anterior terminamos nuestro estudio del salario en la Ley Federal del Trabajo y nos abocaremos en seguida al estudio del salario en la Ley del Seguro Social.

3.3. El Salario en la Ley del Seguro Social.

Nuestra Ley del Seguro Social se refiere al salario en los siguientes artículos:

En el artículo 32 nos da el concepto de salario, en seguida en el artículo 35 fracción II se refiere a la fijación del salario diario, en su artículo 36 fracción II nos habla del salario variable, en la fracción III del mismo

artículo se refiere al salario mixto, en los artículos 61 y 181 nos habla del salario real.

En el artículo 40 fracción III apunta sobre los plazos para aviso de modificación del salario. En el artículo 42 señala la obligación del patrón de pagar las cuotas de los trabajadores que perciban el salario mínimo. Por último en su artículo 96 párrafo primero nos apunta sobre salarios en efectivo.

En seguida haremos un breve estudio de cada uno de los artículos mencionados en el párrafo anterior:

Artículo 32. "Para los efectos de esta Ley el salario basé de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios. No se tomarán en cuenta, dada su naturaleza, los siguientes conceptos":

a)"Los instrumentos de trabajo, tales como las herramientas,

ropa y otros similares";

b) "El ahorro cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales y sindicales";

c) "Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa";

d) "La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas";

e) "Los premios por asistencia"; y

f) "Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo".

Nosotros consideramos en relación al anterior artículo, que en realidad no nos ofrece una definición de salario, pues únicamente nos

explica como se integra su base de cotización. Al respecto nos referiremos más adelante.

Artículo 35 fracción II. "Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará se aplicaran las siguientes reglas":

fracción II. "Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por periodos distintos a los señalados".

El anterior artículo establece las reglas que se aplicaran para determinar el grupo al cual pertenece el asegurado y la forma como cotizara.

artículo 36 fracción II. "Para determinar el salario base de cotización se estará a lo siguiente:

Fracción II. "Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumaran los ingresos percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se

dividirán entre el número de días de salario devengado. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda, en dicho periodo".

Como ya comentamos al inicio del presente inciso el anterior artículo tiene la finalidad de determinar el salario diario base de cotización, cuando éste es variable.

Artículo 36 fracción III. "Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente"

Fracción III. "En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables se considerara de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior".

Este artículo complementa al anterior y nos habla de otra clase de salario; el mixto el cual se integra de elementos fijos y variables y nos da la solución de como calcularlo para fines de cotización.

Artículo 61. "Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a la que se refiere este capítulo, de acuerdo con el grupo de salario en el que se estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, en base en éste, la pensión o el subsidio. En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten".

Artículo 181 párrafo primero. "El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía".

Artículo 96 párrafo primero. "El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al asegurado o a sus familiares o derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar los salarios efectivos o los cambios de éstos, no

podieran otorgarse las prestaciones en especie y en dinero del seguro de enfermedades y maternidad, o bien cuando el subsidio a que tuvieran derecho se viera disminuido en su cuantía".

Los tres artículos anteriores se refieren al salario real y a la responsabilidad en la cual incurre el patrón cuando no inscriba o no avise el salario real del trabajador. Podemos observar la importancia de lo anterior pues al inscribir el patrón al trabajador con un salario menor al real, le ocasiona una disminución en sus prestaciones.

Artículo 40 fracción III. "Cuando encontrándose el asegurado al servicio de un mismo patrón se modifique el salario estipulado, se estará a lo siguiente":

Fracción III. "En los casos previstos en la fracción III del artículo 36, si se modifican los elementos fijos del salario, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro del

primer mes del siguiente bimestre. El salario diario se determinará, dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario".

La finalidad del artículo anterior es señalar los plazos con los cuales cuenta el patrón para dar aviso de las modificaciones que sufra el salario del trabajador.

Artículo 42. "Corresponde al patrón pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, en los casos en que éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo".

Esta obligación por parte del patrón de cubrir íntegramente la cuota señalada para los trabajadores que perciben el salario mínimo tiene la finalidad de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, y constituye una verdadera protección al salario mínimo.

3.4. Estructura, Objetivo y Funcionamiento de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Esta importante institución del Derecho del Trabajo deriva del inciso VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, la encontramos reglamentada en los capítulos VI y VII de nuestra Ley del Trabajo vigente.

a) Estructura; La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se integra por un presidente el cual es nombrado por el presidente de la República; un Consejo de Representantes, el cual se integra por un presidente que es el mismo de la Comisión Nacional, dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, los cuales tienen sólo voz informativa, y un número igual, no menor de cinco ni mayor de 15 representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, los cuales son designados por un periodo de cuatro años. El Consejo de Representantes debe quedar integrado a más tardar el primero de julio de cada año.

Consideramos importante señalar que por disposición expresa

de la Ley Laboral en su artículo 554, si las organizaciones sindicales o patronales respectivas, no hacen dentro del término que se les señala al efecto, las designaciones de sus representantes al Consejo, la hará la Secretaria del Trabajo, debiendo recaer estas designaciones en trabajadores o en patrones, según sea el caso.

Y por una Dirección Técnica la cual se integra con un director y los asesores técnicos que nombre la Secretaria del Trabajo. También esta Secretaria designa a un número igual de asesores técnicos auxiliares elegidos por los trabajadores y patrones, todos los cuales disfrutarán de una retribución, pagada por la Secretaria del Trabajo con cargo al Presupuesto de Egresos de la Nación, según el artículo 558 de nuestra Ley del Trabajo.

Tanto el director como los asesores técnicos y asesores auxiliares deberán ser licenciados en Derecho o en Economía.

Objetivo y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; Es el organismo que tiene la responsabilidad legal, de determinar la cuantía de los salarios mínimos generales y profesionales en

todo el territorio nacional, los cuales deben señalarse cada año y una vez fijados, pueden en cualquier momento, ser revisados, siempre que existan circunstancias económicas en el país las cuales justifiquen su modificación, revisión que puede verificarse tanto a iniciativa de la secretaria del Trabajo y Previsión Social, como de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patronos, mediante escrito fundado.

Según apunta el artículo 553 de nuestra Ley del Trabajo, el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tiene los deberes y atribuciones siguientes: Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica; Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión; Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.

También 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 y las demás que le confieran las leyes.

Nosotros consideramos que se centralizan las funciones de mayor importancia en el presidente.

Por su parte el Consejo de Representantes tiene las siguientes atribuciones: Aprobar anualmente el plan de trabajos de la Dirección Técnica, aprobar la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento, fijar los salarios mínimos generales y profesionales, y las demás que le confieran las leyes. En realidad son estas las funciones principales de la Comisión.

Por último, entre las atribuciones que la ley confiere a la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, en su artículo 561, resalta la de practicar las investigaciones necesarias para determinar la situación económica del país, las diversas actividades económicas y las variaciones en el costo de la vida, así como promover modificaciones a las áreas geográficas, y proponer la fijación de los salarios mínimos.

En seguida nos referiremos a las Comisiones Consultivas. Estas son designadas por el Presidente de la Comisión Nacional. Se

integran con un Presidente, con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, el cual no podrá ser menor de tres ni mayor de cinco, con un secretario técnico y con los asesores técnicos y especialistas que se estime convenientes.

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

En relación a las facultades que la Ley otorga a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, nosotros consideramos después de la anterior exposición, que en la práctica dichas disposiciones no son aplicadas.

Según apuntamos anteriormente uno de los órganos integrantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la Dirección Técnica, la cual tiene entre sus atribuciones principales las de investigar la situación económica del país, investigar las diversas actividades económicas y las variaciones en el costo de la vida.

Nosotros no creemos que la realización de dichas investigaciones, nos den como resultado que un trabajador que perciba el salario mínimo, pueda con \$ 20.13 pesos diarios 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, como lo establece nuestra Ley del Trabajo en su artículo 90.

Como señalamos en párrafos anteriores dicha Dirección Técnica según establece nuestra Ley federal del Trabajo en su artículo 558 se integra por un director y asesores técnicos y auxiliares, y cuya retribución por sus servicios será pagada por la secretaria del trabajo con cargo al presupuesto de egresos de la federación, para nosotros dicho director y asesores técnicos así como auxiliares deberían recibir salarios mínimos por sus servicios, y demostrar que en efecto dichos salarios cumplen con la finalidad que la ley les impone.

Para nosotros es totalmente contradictorio que la mayoría de nuestros representantes, y servidores públicos perciban, para representarnos, o para servirnos, salarios totalmente desproporcionados a los que percibimos la mayoría de nosotros. Sin duda los problemas sobre

todo económicos por los que atraviere cualquier país se deben en su mayoría a desaciertos de su administración pública, por tanto para nosotros sería justo que los primeros en moderar sus ingresos deberían ser los culpables de dichos problemas o crisis económicas.

CAPITULO 4.

***EFFECTOS INMEDIATOS Y
MEDIATOS DE LA
INSUFICIENCIA DEL SALARIO
MÍNIMO.***

4.1. *Perdida de poder adquisitivo del trabajador que percibe Salario Mínimo.*

A pesar de que nuestras autoridades gubernamentales mencionan entre sus principales objetivos el crecimiento económico con justicia social, la practica constante, cuando menos de los dos últimos sexenios y lo que ha transcurrido del actual, nos demuestran lo contrario.

No tan solo no hemos encontrado crecimiento económico ni justicia social, sino que se han agravado los problemas de la clase trabajadora de menores ingresos. Para nosotros nuestros gobernantes deben tener como prioridad el bienestar de las clases desprotegidas, no solo utilizarlas para fines electorales.

El principal problema de nuestra economía, según nuestro punto de vista sigue siendo la injusta distribución del ingreso. El cual se concentra en unas cuantas familias.

Al margen de las opiniones de algunos economistas, con

respecto a que el salario representa cada vez menor parte del producto total y respecto del costo de manufactura, podemos afirmar, más que una muestra de la modernidad, ésta es otra prueba del capitalismo retrógrada, pues en lugar de incrementar el excedente de operación o las ganancias con base en la productividad, lo hace por medio de disminución violenta de los salarios reales, esto, claro ésta, con la anuencia del aparato jurídico institucional de nuestro gobierno. Sin embargo, se ha visto que el valor de la mano de obra representa en la actualidad menos de 15% del costo de manufactura y que este porcentaje tiende a reducirse aún más.

La tendencia generalizada de abaratar costos de producción afecta principalmente a los salarios. Para nosotros no se debe buscar competir en mercados extranjeros, sino poner mayor atención al mercado interno, estimulando la demanda y por tanto la producción. Con lo cual se generaran empleos y mejores salarios.

Si definimos la productividad media como resultado de dividir el producto total (PIB) sobre el numero de trabajadores (población ocupada), tenemos que el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca), a pesar de proveer muy buena parte de la

canasta básica y de haber incrementado su productividad, no se refleja en los salarios reales, pues éstos disminuyen constantemente.

Desde nuestro punto de vista los anteriores sectores deberían ser beneficiados en atención a su productividad, percibiendo mejores ingresos.

Para el estudio de la Distribución el Ingreso comúnmente se utilizan dos instrumentos estadísticos;

Distribución Personal de Ingreso (DPI) y Distribución Formal de Ingreso (DFI).

Por DPI entendemos la proporción del ingreso nacional captadas por determinados grupos de la población.

De información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, se desprende que el ingreso total nacional al tercer trimestre de 1984, 1988 y 1992, fue de 2,574, 55,219 y 122,650 millones de nuevos pesos respectivamente. El 10% de la población

más pobre disminuyó su ingreso al pasar de 1.72% del ingreso total en 1984, al 1.58% en 1988 y al 1.56% en 1992.

En cambio, a las familias de mayores ingresos les ocurrió lo contrario, pues de haber obtenido 32.77% del ingreso total en 1984 pasaron a obtener 37.93% en 1988 y 38.16% en 1992.

Para 1992, el ingreso promedio de las familias con menores ingresos fue de \$ 356; a 80% de la población le correspondió 45.82% del ingreso y 10% de las familias más ricas obtuvieron 38.16% (\$ 46,802 millones), y éste se reparte entre 1'781,945 familias, dando un ingreso promedio trimestral de \$ 26,264, esto es, cada familia obtuvo el ingreso de 73.77 familias de más bajos ingresos. Si le aumentamos el otro 10%, es decir 20% de las familias con mayores ingresos, encontramos que éstas concentran 54.18% del ingreso total en México.

Hoy al margen de lo anterior, los salarios pasan por un mal momento. Más que un mal momento se trata de una larga etapa negativa. En los últimos años, digamos apartir de la crisis petrolera de 1973 (con altibajos desde entonces) en México, notorios en 1976, 1982, 1987 y ahora,

los salarios se enfrentan a dos terribles enemigos: la inflación y el desempleo.

El combate a la inflación por parte de nuestro gobierno es rebajando los salarios de manera que su crecimiento sea siempre inferior a la inflación prevista. Nuestros Pactos de Concertación, los cuales en realidad no son pactos y menos de concertación, sino ordenamientos hechos por el Ejecutivo, los cuales han mantenido esa política y provocado la vigencia de los topes salariales.

El resultado de lo anterior es el empobrecimiento masivo de nuestros trabajadores con menos ingresos, en particular los que perciben el salario mínimo, los cuales no salen de una crisis, sino para meterse en otra peor.

El desempleo resulta, también un enemigo muy peligroso de los salarios, en nuestro país se pusieron de moda los paros técnicos de la industria automotriz. Eso significa, más allá de sus ilicitudes evidentes, que los trabajadores dejen de laborar, lo cual quiere decir que las empresas no les dan trabajo y, por tanto, es culpa de las empresas, y en amarga

compensación, les reducen el salario entre la mitad y el 70% más o menos.

Otra alternativa también de moda, es mantener los salarios, pero con licencias por grupos, con determinada duración la cual puede ser de un mes. Es claro que se invoca una razón impactante: de no hacerlo así, las empresas se verían en la necesidad de cerrar o despedir a un número considerable de sus trabajadores. Y así aparece el enfrentamiento entre el empleo y el salario.

Para nosotros el enfrentamiento entre el salario y el empleo, es provocado por el desempleo estructural, el cual es resultado entre otras cosas por la modernización de la planta productiva y su consiguiente desplazamiento de mano de obra, y como ya mencionamos el nuevo mecanismo para incrementar la productividad: el despido masivo de trabajadores.

La tasa de desempleo abierto alcanzó magnitudes históricas al situarse en 5.3% durante febrero de 1995, revelando que en conjunto durante el primer bimestre de 1995 se dio una expulsión de más de 3 millones 600 mil personas hacia la economía informal". En 1988 la

población económicamente activa (PEA) fue de 22 millones 66 mil personas: 13.5 millones en el sector formal y 8.5 millones en el informal, actualmente la Población Económicamente Activa asciende a 36 millones 750 mil personas, de las cuales 21 millones 500 mil se agrupan en el sector informal y 15 millones 250 mil en el sector formal. Con lo anteriormente expuesto, podemos observar la gravedad del desempleo en virtud de que el sector informal se triplicó el presente sexenio

Ante esta situación, es lógico que los pocos puestos de trabajo sean altamente cotizados, ante la mirada impasible del gobierno federal.

4.2. Principales factores que la producen.

De acuerdo a lo establecido anteriormente, las necesidades sociales de empleo y de un salario mínimo verdaderamente efectivo el cual cumpla con su cometido, se han postergado por lo menos durante los tres sexenios anteriores.

A pesar de las reiteradas promesas de bienestar para los

trabajadores por parte de nuestros gobernantes, parece que los problemas se agudizan en lugar de resolverse.

Para nosotros no solo contribuyen a ello los efectos derivados de la apertura comercial indiscriminada y los nocivos impactos inflacionarios posdevaluatorios, sino también las políticas de urgencia recesivas y de contención salarial aplicadas sobre todo a partir de febrero del presente año.

Como hemos observado los salarios y en general la política laboral ha estado subordinada en los últimos sexenios a los requerimientos del modelo económico neoliberal. Las demandas sociales se han soslayado, acumulando una enorme deuda social en el actual sexenio y todo parece indicar que seguirá creciendo.

Para nosotros la crisis financiera de diciembre de 1994 y las políticas drásticas de ajuste estructural que se impusieron a la población durante 1995, no dejan lugar a dudas.

Por tanto, nosotros consideramos, seguirá el sacrificio de los

trabajadores que perciben Salario Mínimo y de los que menos tienen, los cuales resienten más los efectos de la crisis por la carestía de la vida, la grave caída salarial y la falta de empleo.

Consideramos pertinente señalar que durante el pasado sexenio se justificó el empobrecimiento de la población y la caída salarial como un costo, el cual debía pagarse temporalmente para contener la inflación y evitar males mayores y más profundos. Sin embargo, los diversos pactos lograron que los salarios mínimos como contractuales se mantuvieran a la baja y perdieran su poder de compra. Nuestro gobierno prometió que terminarían los topes salariales cuando se dieran tres condiciones económicas: Control de la Inflación, Aumento en la productividad y Crecimiento económico.

Para nosotros los tres factores se lograron relativamente, sin embargo, no se cumplió la promesa de incremento salarial real y sustancial.

Para justificarse, al final de la pasada administración, el entonces secretario de Hacienda llegó a señalar como un mito genial plantear que los salarios no habían aumentado. Después matizó su

declaración, afirmando el aumento de los salarios industriales, además argumento la disminución en el número de trabajadores en nuestro país cuyo ingreso era el salario mínimo.

Numerosos analistas y voceros de organizaciones sociales demostraron con cifras, experiencia y hechos contundentes, lo contrario. Se plantearon que todavía en 1990, 26.5% de la población asalariada percibía el salario mínimo promedio nacional, y que éste perdió 13% de su capacidad de compra durante el pasado sexenio.

Asimismo, que los salarios mínimos en 1994, correspondían a la mitad de los existentes en 1939. También se dijo que los salarios contractuales decrecieron.

Hemos considerado pertinente señalar al respecto que en el periodo de 1988 a 1993, los trabajadores textiles del sector de la lana perdieron 16.6% del poder adquisitivo de sus salarios; los azucareros, 22.38%; los obreros de la transformación, específicamente los del hule, 15.7%, y los del radio y la televisión, 18.95%. En contraste, de 1988 a 1992 la productividad creció en la industria manufacturera 20.92%, de acuerdo

con datos del IV Informe de Gobierno de la pasada administración, en 1992.

Nosotros consideramos, como ya mencionamos con anterioridad que la deuda social acumulada en especial, la dramática disminución de nuestros salarios mínimos durante las dos pasadas administraciones gubernamentales, fue resultado de un modelo económico el cual hizo énfasis en el crecimiento del sector exportador, negándole importancia al fortalecimiento del mercado interno; de un modelo que concentró el ingreso en forma excesiva, y aplicó políticas las cuales mediante el abaratamiento de la mano de obra, bajaron los costos para impulsar la competitividad frente al extranjero.

Hemos considerado conveniente hacer algunos comentarios respecto a las repercusiones del Tratado de Libre Comercio de Norte América (TLCAN) en relación al salario mínimo.

Durante los años de negociación del TLCAN nuestro gobierno publicitó la idea del mejoramiento salarial, como consecuencia de la apertura y la profundización de la integración con los vecinos del norte.

Es importante hacer mención de la negativa de los sindicatos estadounidenses durante la negociación del TLCAN y uno de los principales motivos de su negativa para apoyarlo consistía en que el capital transnacional de origen estadounidense utiliza la mano de obra barata (disminución de salarios y de programas de seguridad social, como está ocurriendo actualmente en nuestro país), para enfrentar en las mejores condiciones a los países asiáticos y europeos.

A dos años de la firma del TLCAN la realidad muestra resultados distintos a lo prometido por nuestro gobierno. Tanto los salarios contractuales, según datos de la Asociación Nacional de Estudiantes de Relaciones Industriales (ANERI), como los salarios mínimos promedio nacionales, decrecieron en este año o no recuperaron su poder de compra. A pesar de la propuesta de nuestro anterior presidente de incorporar la variable productividad a los criterios para fijar los aumentos salariales; se mantuvo inflexible la política de topes hasta el final del sexenio.

Respecto al programa recesivo de urgencia del presente gobierno, nosotros consideramos que ha agudizado la crisis del empleo, aumentado la inflación y empobrecido más a los trabajadores por la

contención salarial.

Con la ratificación del TLCAN en sus términos actuales, la apertura indiscriminada continuará y la mano de obra barata seguirá siendo el principal incentivo para atraer inversión, es decir más de lo mismo, pero aumentado.

Para nosotros el problema salarial atraviesa hoy toda la política económica y social del régimen. Los aumentos salariales a los mínimos por debajo del incremento inflacionario empobrecen más a los asalariados y reducen el mercado interno. Las empresas no exportadoras ven disminuidos su ya de por sí empobrecidos mercados, e incluso los productos de importación encuentran más dificultades para realizarse en el mercado nacional.

No son casuales las quejas de los funcionarios estadounidenses los cuales pronosticaban un incremento en los índices de desempleo en Estados Unidos por la reducción de las exportaciones hacia nuestro país.

Por otra parte nuestra canasta básica ha sufrido un incremento

promedio de 9.50% durante el primer bimestre del presente año, por lo cual la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial ha implementado un programa de apoyo mediante el abaratamiento de productos de primera necesidad, medida para algunos insuficiente ante la problemática actual.

Nunca antes se habían dado diferenciales tan dramáticos en un ambiente de claro retroceso en otras variables laborales: empleo, estabilidad y derechos adquiridos.

Como podemos observar, todos los días hombres y mujeres que viven de su trabajo sufren reducciones en sus remuneraciones por la modificación de normas contractuales, ampliación de tiempo de trabajo y la vía directa de la reducción salarial.

4.3. EFECTOS INMEDIATOS Y MEDIATOS.

Como último punto del presente trabajo, hemos querido hacer mención de los efectos inmediatos y mediatos de la insuficiencia del salario mínimo, en los ámbitos; económico, jurídico, y social en nuestro país.

Después de haber analizado detenidamente conceptos tan importantes como "trabajador", "patrón", "relación de trabajo" "Contrato de trabajo", hasta llegar a nuestro tema de estudio; "el Salario", en general y principalmente el salario mínimo, hemos podido observar sus características y fines, así como su desarrollo histórico.

Cuando estudiamos su desarrollo histórico, pudimos observar como todos los grupos sociales, todas las instituciones y todas las personas con interés en la fijación de un salario, tenían como principal preocupación que el trabajador tuviera un ingreso lo suficientemente amplio, como para cubrir sus necesidades alimenticias, educativas, así como su vida social e intelectual.

Por lo anterior en el presente capítulo nos abocaremos al estudio de los efectos producidos por la depreciación del salario mínimo, los cuales van en contra de las ideas por las cuales fue concebido, y por las cuales incluso perdieron la vida muchos trabajadores.

Nosotros consideramos que jamás se han cumplido los fines del

salario mínimo, pero nunca como ahora se había hecho tan evidente.

Los efectos negativos, generados por dicho incumplimiento se agravan, tan solo en el primer bimestre del presente año, los 87 productos de la canasta básica aumentaron 8.2%, por tanto el salario mínimo registro una caída real de 12.92% durante los últimos tres meses a pesar del aumento aplicado a partir del 4 de diciembre según revela un análisis con cifras del Banco de México y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Durante 1995, el salario mínimo registro tres aumentos: 7%, 12% y el 10%, que se acordó en la Alianza para la Recuperación Económica (APRE). De esta forma su alza acumulada anual será de 31.82%.

Sin embargo, el aumento del nivel general de los precios será mayor, al ubicarse la inflación en 51.37%, de acuerdo a la cifra proyectada por el gobierno en los Criterios de Política Económica.

De esta forma, sólo en este año se estima para los salarios mínimos una pérdida del 12.92% en su poder real de compra. Por su parte, los salarios del sector manufacturero, el de construcción y el de los

establecimientos comerciales, registran en promedio una disminución real de 19.09% en el periodo enero-agosto, según muestran las cifras del INEGI.

En el presente capítulo nos abocaremos al estudio de los efectos de la insuficiencia del salario mínimo, pero consideramos pertinente señalar que dicha insuficiencia es resultado de la crisis económica que enfrenta el país, la cual ha provocado un deterioro en los salarios reales de la clase trabajadora, producto de un mayor crecimiento en el nivel general de los precios.

El salario mínimo general promedio de nuestro país, en el primer bimestre del presente año es de 20.13 pesos diarios, por lo cuál su valor mensual es de 603.90 pesos, el cual será insuficiente para sufragar muchos de los gastos de las familias de menores ingresos.

4.3.1. En el ámbito económico.

Entre los efectos inmediatos de la insuficiencia del salario mínimo en el ámbito económico, podemos mencionar, el desarrollo incontrolable del comercio informal, al cual conocemos como ambulante.

Para nosotros dicho ambulante es resultado de la desesperación de la clase trabajadora con menores ingresos, la cual al resentir la pérdida de poder de compra de su salario, deciden dejar los centros de trabajo para tratar de conseguir por otros medios por lo menos lo necesario para subsistir.

Con el presente trabajo no pretendemos de ninguna forma justificar tal actividad, pues es evidente, independientemente de tener o no razón, son muchos los problemas generados por tal actividad como son; obstrucción de calles, abusos e incluso robo a los consumidores, competencia desleal a comercios establecidos y la constitución de verdaderas mafias las cuales se han enriquecido, aprovechándose de la necesidad de buscar nuevas fuentes de ingresos por parte de los comerciantes ambulantes.

Hemos podido apreciar que en un principio los trabajadores de menores ingresos decidían dejar sus empleos por la falta de poder de compra de los salarios mínimos, y constantemente podíamos observar en las puertas de los establecimientos de trabajo anuncios solicitando obreros,

pero ahora debemos aumentar a los problemas de los trabajadores el despido masivo durante el presente año, de los cuales no dudamos, un alto porcentaje se sumara al comercio informal.

Otro de los problemas inmediatos, es la escasa demanda por parte de los trabajadores, los cuales apenas consumen lo poco que su salario les permite. De esta forma se genera un circulo vicioso en virtud de que al no tener demanda los productores se ven obligados a reducir su producción lo cual en la mayoría de las ocasiones trae como consecuencia el despido de los trabajadores.

Los efectos mediatos de lo anteriormente señalado son fácilmente predecibles, es evidente que no será fácil salir de la crisis económica por la cual atraviesa nuestro país, de lo anterior podemos desprender que entre los efectos mediatos en el ámbito económico, tenemos el aumento de comerciantes informales, por tanto seguirán perjudicando al comercio establecido, el cual al no poder competir con los primeros, seguirá despidiendo personal.

Como podemos observar, lo anterior traerá como consecuencia

que se agudice aún más la crisis en la cual nos encontramos, si nuestros gobernantes no realizan las acciones necesarias para evitarlo.

4.3.2. En el ámbito jurídico.

El aumento alarmante de la delincuencia, sobre todo en delitos patrimoniales, es sin duda uno de los principales ejemplos de los efectos inmediatos de la pérdida del poder de compra de nuestros bajos salarios, como advertimos con anterioridad no pretendemos justificar tales acciones, pero sí hacer mención de los problemas generados por un salario mínimo insuficiente y en total desventaja frente a precios de los satisfactores indispensables para la subsistencia del trabajador.

Los continuos robos a los que estamos expuestos la mayoría de nosotros son en su mayoría, motivados por la desesperación de quienes no encuentran trabajo o al encontrarlo perciben por una jornada de trabajo agotadora, salarios tan bajos que no alcanzan a cubrir ni siquiera sus propios gastos menos aún los de su familia.

No debemos olvidar otros delitos los cuales aunque en menor proporción también son generados por motivos económicos como son homicidios, secuestros, fraudes.

Los efectos jurídicos inmediatos de la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores de menores ingresos, ponen en evidencia la eficacia de los órganos estatales encargados de tutelar los derechos de los mismos.

Las magníficas disposiciones de nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo respecto al salario en general y en especial las referidas al salario mínimo en la práctica no se cumplen.

Nosotros creemos que dicho incumplimiento es resultado de una desafortunada intervención por parte de quienes tienen bajo su responsabilidad dichas normas.

Es evidente que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos desde nuestro punto de vista no cumple en la práctica con sus funciones y que se ha convertido en un instrumento de control político por parte

de nuestras autoridades.

Como señalamos anteriormente nosotros no creemos que el resultado de las investigaciones realizadas por la Comisión Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos nos sugieran que un trabajador con 22.56 pesos diarios pueda hacer frente por lo menos a su alimentación.

Del anterior párrafo podemos comprender lo lejos que están los fines del salario mínimo perseguidos por nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo y la realidad que estamos viviendo.

Nosotros consideramos que uno de los principales efectos inmediatos generados por la insuficiencia del salario mínimo, en el ámbito jurídico es la preocupación por parte de numerosas instituciones entre las cuales podemos mencionar a nuestra Facultad de Derecho, para estructurar una nueva legislación, la cual sea acorde con la realidad que viven nuestros trabajadores.

4.3.3. En el ámbito social.

Para nosotros es muy importante la influencia del salario mínimo en la sociedad, cuando decimos que los bajos salarios atacan a la sociedad estamos en lo cierto, si consideramos a la familia como célula de la sociedad, es lógico desprender los efectos generados por un salario mínimo raquítico en las familias y sus consecuencias en la sociedad en general.

Cuando hablamos de una familia con carencias para una alimentación adecuada, no nos será difícil encontrar que sus descendientes tendrán problemas físicos ciertas incapacidades o por lo menos no tendrán resistencia para ciertos trabajos.

Por otra parte cuando una familia no tiene los recursos económicos para darle educación adecuada a sus componentes o bien proporcionarles un oficio para su futuro sustento, es indiscutible que la mayoría de los integrantes de dicha familia se convertirán en delincuentes, viciosos, y en general personas nocivas y perjudiciales para nuestra sociedad.

Para nosotros la falta de equilibrio entre salario mínimo y el precio artículos y servicios necesarios para subsistir provoca además de lo

señalado en los párrafos anteriores, enfrentamiento dentro del núcleo familiar, incluso disolución de la misma.

En seguida haremos una breve reflexión sobre los efectos mediatos e inmediatos de la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores con menores ingresos pero quisimos señalar de antemano que la sociedad en general se ve perjudicada al desintegrarse la familia, o al no poder cumplir con sus objetivos de alimentación, vestido y educación.

Los efectos inmediatos en el ámbito social generados por la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores que perciben el salario mínimo, los resentimos cada uno de nosotros todos los días. Para nosotros problemas como la delincuencia juvenil, el ambulante, la emigración a las principales ciudades de nuestro país incluso al extranjero, son consecuencia de los bajos salarios.

Para nosotros los anteriores fenómenos no son sino consecuencia de la falta o pérdida de poder de compra de los salarios lo cual motiva a las masas a buscar desesperadamente nuevas fuentes de ingresos.

Es indudable que con mejores salarios los trabajadores tendrán acceso a la cultura el entretenimiento y la convivencia e integración familiar evitando de éste modo los fenómenos señalados en el párrafo anterior.

Un trabajador bien remunerado hace mejor su trabajo además lo cuida y protege. Por tanto para nosotros no se puede hablar de un verdadero combate a la crisis actual sin un significativo aumento en los salarios sobre todo los mínimos.

Por otra parte consideramos necesario, hacer mención dentro del presente capítulo de otro fenómeno social, el cual nos demuestra la gravedad de la situación económica por la cual atraviesa nuestra clase trabajadora de menores ingresos, el fenómeno al cual nos referimos es el suicidio por motivos económicos.

El anterior como señalamos anteriormente es solo un efecto de los muchos que esta generando el bajo poder de compra de nuestros salarios mínimos, también podemos mencionar el incremento alarmante de indigentes en las calles de nuestras principales ciudades, los cuales viven,

se alimentan y duermen en las calles.

Otro efecto inmediato es el desorden vial el cual tenemos que soportar todos los días por las constantes marchas, protestas, plantones, efectuadas por sindicatos, desempleados, partidos políticos, organizaciones civiles, y cuyas peticiones se enfocan por lo general, por un mejor salario y mayores empleos.

Entre los efectos mediatos que puede generar la pérdida del poder adquisitivo del trabajador de menos recursos, se puede ejemplificar con el problema en Chiapas el cual entre otras causas fue generado por la situación económica dramática de la mayoría de sus habitantes.

Las guerrillas, los movimientos armados y la violencia en general, constituyen desde nuestro punto de vista, algunos de los efectos mediatos mas peligrosos que puede generar la pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo.

Para nosotros un salario mínimo fuerte, el cual sea suficiente para dar cumplimiento a sus fines, es garantía para un clima de paz y

seguridad social, pues además de los efectos benéficos a corto plazo, puede generar a futuro generaciones más preparadas física e intelectualmente y así salir poco a poco de nuestros problemas sociales y económicos.

Desde el punto de vista jurídico nuestra legislación en cuanto a salario y salario mínimo se refiere no necesita modificaciones, como hemos podido comprobar en los primeros capítulos del presente trabajo en teoría es muy completa y benévola. Desde nuestro punto de vista los órganos encargados de hacerla valer no están cumpliendo con dichos ordenamientos.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en especial sus Comisiones sobre todo la Técnica debe reestructurarse, o en su caso cumplir verdaderamente con sus atribuciones y no estar sujeta por otro tipo de presiones, o acuerdos, los cuales como hemos podido observar solo han servido como instrumento de control y depreciación en su valor.

Nosotros consideramos que cualquier intento serio de combate a la pobreza, debe darse en condiciones de incremento real a los salarios,

sobre todo los mínimos y la elevación del empleo estable, además en apoyos concretos a la planta productiva nacional y una política de distribución del ingreso la cual reparta los beneficios del crecimiento entre las distintas capas de la población.

Para nosotros, si realmente se pretende solucionar la situación económica actual de los trabajadores que perciben el salario mínimo, se deben establecer los siguientes objetivos:

- a) Distribución del ingreso;
- b) Control de la inflación, y
- c) Fortalecimiento de actividades directamente productivas.

Distribución del Ingreso: Para nosotros una de las primeras medidas que debería adoptar el gobierno federal, es reformar su política fiscal y monetaria. La reforma fiscal debería generar un incremento en los salarios reales, permitiendo con ello un incremento en la demanda efectiva, y en el ahorro interno, fortaleciendo así la actividad económica del mercado nacional y evitar parcialmente la dependencia del capital externo. Nosotros consideramos que los mecanismos a utilizar, dentro de la reforma

fiscal serían los siguientes:

- I. Disminución del Impuesto Sobre Producto del Trabajo (ISPT);
- II. Disminución de la Tasa de Impuesto al Valor Agregado (IVA);
- III. Aplicar impuestos más altos a operaciones especulativas, y
- IV. Dar autonomía fiscal a Estados y Municipios.

A simple vista, la disminución de impuestos, los cuales representan el principal ingreso del gobierno federal, podría pensarse que incidiría en un déficit público, pero si vemos detalladamente obtendremos resultados sorprendentes.

Si disminuye en 15% el ISPT, en esa misma proporción aumentara el consumo de quienes reciben remuneraciones, pues el poder adquisitivo actual no les permitiría ahorrar, pero sí se incrementaría la demanda efectiva, para nosotros esto traerá como consecuencia la utilización de la capacidad instalada ociosa, lo cual redundaría en la

disminución de costos fijos unitarios.

Con esta disminución y el incremento de la demanda, se espera que las empresas obtengan mayores utilidades y los consumidores mayor salario real.

Si las empresas aumentan sus utilidades, esto aumentará directamente el volumen de impuestos recaudados, aunque disminuya la tasa impositiva, pues el aumento de la capacidad instalada ociosa requerirá de un volumen adicional de empleo, el cual aumentaría la recaudación de impuestos.

Lo mismo sucedería con el IVA pagado por los consumidores, por que la tasa sería menor, pero el volumen mayor, es decir, disminuye la tasa, pero aumenta el número de contribuyentes, lo cual compensa y aumenta la captación fiscal.

En relación a la disminución del IVA puede apreciarse como una pérdida del ingreso público, sin embargo, las empresas no serían afectadas, por que este impuesto se trasladaría al consumidor, por lo cual tendría

mayor volumen de ventas y más beneficios. Ante esto, las empresas deberán pagar un mayor volumen de ISR. Los consumidores verían aumentar su ingreso real, por que aunado a la disminución del ISPT, esta repercutiría en otro incremento al salario real de los trabajadores.

Con la disminución anteriormente señalada, podría suceder que se tuviera un efecto multiplicador sobre la demanda efectiva, se pagaría como ya mencionamos una menor tasa y un mayor volumen.

Con la disminución del ISR y una vigilancia fiscal estricta, la finalidad sería incrementar el numero de contribuyentes. Cabe aclarar que este descuento en la tasa del ISR, deberá estar condicionado al volumen de empleos generados o al volumen de reinversión de utilidades.

Conociendo la "cultura de evasión", no es posible confiar en los honestos contribuyentes, los cuales hasta hoy se quejan de las altas tasas impositivas los cuales en términos absolutos tienen razón, pero en la practica podemos observar que no es así.

Considerando lo anterior veamos lo siguiente: la tasa del ISR

es de 34%, pero en cualquier parte del mundo 34% de cero es cero, es decir, como aplicar esa tasa de impuesto, cuando las declaraciones de utilidades están en cero. Aquí no sólo se afecta al ingreso público, al no pagar correctamente el impuesto, sino que repercute en la disminución del ingreso de los trabajadores, por que el no declarar utilidades evita un reparto a los trabajadores. Por esta razón, y para tener mayor certidumbre, nosotros proponemos las dos restricciones mencionadas a la disminución de este tipo de impuesto.

Es inconcebible que los propietarios del dinero en nuestro país no sean gravados en sus utilidades generalmente especulativas, en cambio, los asalariados son causantes cautivos, ante esta situación nosotros proponemos que quien tiene mayor ingreso, pague más impuestos.

Por otro lado, nosotros consideramos al observar la problemática por la cual atraviesa nuestro país actualmente y la cual recae directamente en los salarios de los trabajadores al disminuir su poder de compra, que se debería gravar, imponer tasas de impuestos altas a las operaciones efectuadas en nuestro sistema financiero, por que pese a ser una actividad parasitaria se le premia.

Para nosotros, deben ser gravadas todas las actividades que generen utilidades en nuestra Bolsa Mexicana de Valores, Bancos, Casas de Bolsa y Casas de Cambio. Así los especuladores se verían presionados para bajar sus tasas de intermediación para pagar menos impuestos.

Las disminuciones de impuestos propuestas anteriormente, tendrían un efecto multiplicador el cual generaría un círculo positivo, donde el incremento del salario real y las utilidades repercutirían en un mayor consumo, el cual estimularía el volumen de empleo y a su vez generaría mayor demanda efectiva, mayor pago de impuestos en general y mayor ingreso público, el cual podría ser destinado a obras de infraestructura, generaría mayor empleo, mayor demanda efectiva y más impuestos.

En lo que a política fiscal se refiere nosotros creemos, es necesario que las Entidades Federativas y sus Municipios adquieran autonomía fiscal, que lo recaudado en una región sea para beneficio de la misma, con lo cual sumado a las proposiciones anteriores se logre un mejor nivel de vida y mejores y mas oportunidades para los trabajadores, de menores ingresos, sobre todo los que perciben el salario mínimo.

Nosotros consideramos por último, que la mal denominada Banca de Desarrollo debería cumplir cabalmente sus funciones, creando un fideicomiso para la reestructuración de carteras vencidas de la micro, pequeña y mediana empresa, para mantener el volumen de empleo, lo anterior en relación al problema dramático que sufre nuestra clase trabajadora por la pérdida de empleos.

Lo anterior con la condición de que dichos recursos sean destinados a actividades directamente productivas, y abandonar la actual política de apoyar financieramente la actividad comercial y de servicios, con su consabido empleo mal pagado.

Por último es importante mencionar respecto a los aumentos de diciembre del año pasado y los registrados en los dos primeros meses del presente, sobre todo de gasolinas, energía eléctrica y transporte, que sería necesario hacer una nueva revalorización de nuestro salario mínimo para ver cuanto a caído en total en el presente año su poder de compra.

Año en el cual hemos podido resentir la falta de sensibilidad de

nuestros gobernantes los cuales como nunca han deteriorado el valor de nuestro salario mínimo, haciéndolo caer a niveles preocupantes, agravando aún mas la difícil situación de nuestros trabajadores de menores ingresos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Salario Mínimo en nuestro país no es suficiente para satisfacer las necesidades de la clase obrera, por los constantes aumentos en el precio de bienes y servicios. Para nosotros lo anterior se puede solucionar, aumentando gradualmente los salarios y prestaciones en proporción al aumento de los artículos de la canasta básica, y de ésta forma otorgarle al trabajador los beneficios económicos perseguidos por nuestra Constitución y la Ley Federal del trabajo.

SEGUNDA. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no cumple con su obligación de proteger el poder adquisitivo del trabajador y se ha convertido en un órgano de control político por parte de nuestros gobernantes. Desde nuestro punto de vista la Comisión debe tener menor participación por parte del Estado, logrando así mayor autonomía en la toma de decisiones y pueda cumplir con las disposiciones que la Ley establece.

TERCERA. Los pactos económicos y acuerdos de recuperación han aumentado la disminución de poder de compra de los salarios sobre

todo los mínimos, en virtud del incumplimiento de empresarios y gobierno. Para nosotros dichos pactos o acuerdos los deben cumplir todos los sectores comprometidos y de ésta forma los sacrificios y beneficios sean justos.

CUARTA. Uno de los principales problemas de nuestra economía sigue siendo la injusta distribución del ingreso, desde nuestro punto de vista una de las primeras medidas por parte de nuestro gobierno, para combatir lo anterior consistiría en reformar su política fiscal y monetaria, lo cual generaría incremento en la demanda efectiva, así como en el ahorro interno, fortaleciendo de éste modo la actividad económica del mercado nacional, evitando dependencia del capital externo.

QUINTA. El Salario Mínimo mensual en nuestro país es de 676.80 pesos, el costo mensual de la canasta básica. mil 700 pesos, por tanto el número necesario de salarios mínimos que se requieren para satisfacer las necesidades vitales de nuestros trabajadores es de 4 a 5 veces su valor actual.

BIBLIOGRAFÍA.

ALONSO GARCÍA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo.

Cuarta Edición. Ariel. España. 1973.

ALMANZA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social.

Tecnos Madrid. España. 1979.

BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1992.

BORTZ JEFREERY, El Salario en México.

Caballito México. México 1986.

BRICENO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo.

Harla. México. 1985.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral.

Bibliográfica Omeba. Argentina. 1988.

CASTORENA ZAVALA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero.

"Derecho Sustantivo. "Quinta Edición".

CASTORENA ZAVALA, J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero.

Jaris. México. 1942.

DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I.

Porrúa. México. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo.

Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del trabajo.

Tomo I. Porrúa. México. 1970.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993.

DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente.

Porrúa. México. 1977.

DOBB, Maurice, Salarios.

Tercera Edición. Fondo de Cultura Económica. México. 1975.

GARCÍA OVIEDO, Carlos, Tratado de Derecho Social.

G.E.H.A. Alfonso XII. 12-Sevilla.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo.

Décima Séptima Edición. Porrúa. México. 1986.

GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMÚDEZ, Curso del Derecho del Trabajo.

Séptima Edición. Cárdenas. México. 1979.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, Derecho del Trabajo.

Segunda Edición. Temis. Bogotá. 1970.

MOLINA ENRÍQUEZ, Alvaro, Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos y Legales. U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1969.

OROZCO Y BERRA, Manuel, Datos Adicionales Sobre la Situación de los Trabajadores en la Época Colonial. Historia Antigua y de la Conquista de México. Porrúa. México. 1960.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. México. 1967.

SCOTT. H. M., Curso Elemental de Economía.
Fondo de Cultura Económica. México. 1968.

TORAL MORENO, Jesús, Apuntes de Iniciación al Derecho.
Jus. México. 1974.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Sexta Edición. Porrúa. México. 1980.

VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho.
Octava Edición. Porrúa. México. 1988.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Octava Edición. Porrúa. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima Novena Edición. Porrúa. México. 1995.

Ley del Seguro Social. Alco. México. 1989.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Vigésima Séptima Edición. Porrúa. México. 1992.

OTRAS FUENTES.

CAPÓN FILUS, Rodolfo, Diccionario de Derecho Social.

Rubinzal y Culzoni. Santa Fe Argentina. 1980.

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho.

Décimo Octava Edición. Porrúa. México. 1992.

RUBINSTEIN, Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Argentina. 1983.

Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Vigésima Edición. Real Academia Española, España. 1968.
