

336  
Rj

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS "ARAGON"**



**ANALISIS DE LA FRACCION VI DEL APARTADO  
"A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
GUSTAVO ORTEGA VAZQUEZ**

ASESOR: LIC. JOSE LUIS BENITEZ LUGO

MEXICO 1997

**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.

*El presente trabajo de tesis se lo dedico a Dios y seres queridos que con él se encuentran, por haberme dado salud y voluntad para lograr uno de los principales objetivos que me he propuesto realizar.*

*A mi familia, principalmente a mis hermanos Alfredo y Mercedes por su constante apoyo que me han brindado y que gracias a ello, en gran medida, he podido lograr uno de los más grandes anhelos que tiene una persona como estudiante y ser humano, el de obtener una carrera profesional.*

*Al licenciado José Luis Benítez Lugo, por su profesionalismo, por ser un excelente profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México, y por haber contado con su acertado y valioso apoyo para la elaboración del presente trabajo de tesis.*

*A mis amigos, por su desinteresada amistad que me brindan, por su apoyo y consejos encaminados a la superación.*

*A México, porque este país me ha dado la gran oportunidad de vivir y ser parte de él, y que en agradecimiento pondré todo mi esfuerzo para contribuir a su desarrollo.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México, que sin distinción nos permite y brinda las más grandes oportunidades para superarnos en todos los aspectos.*

*A todos ellos, gracias*  
*Lic. Gustavo Ortega Vazquez.*

# **ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO "A" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>
 <b>CAPÍTULO PRIMERO</b> <b>ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO</b>  	
<b>1.1 En la época precolonial.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 En el México colonial.....</b>	<b>1</b>
<b>1.3 Después de la independencia.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 La Constitución de 1857.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3.2 En la segunda mitad del siglo XIX.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 La Constitución de 1917.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.1 Inclusión del artículo 123 en la Constitución.....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.2 Principales organizaciones obreras.....</b>	<b>27</b>
<b>1.5 Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.....</b>	<b>29</b>
 <b>CAPÍTULO SEGUNDO</b> <b>LEGISLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO</b>  	
<b>2.1 En el artículo 123 constitucional.....</b>	<b>35</b>
<b>2.2 En la Ley Federal del Trabajo de 1931.....</b>	<b>37</b>
<b>2.3 En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....</b>	<b>39</b>

<b>2.4 Principales reformas.....</b>	<b>42</b>
<b>2.4.1 Las reformas de 1962.....</b>	<b>42</b>
<b>2.4.2 Las reformas de 1974.....</b>	<b>46</b>
<b>2.5 Creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....</b>	<b>50</b>
<b>2.5.1 Estructura .....</b>	<b>51</b>
<b>2.5.2 Competencia.....</b>	<b>51</b>

**CAPÍTULO TERCERO  
RELACION DE TRABAJO Y SALARIO**

<b>3.1 Concepto de trabajo.....</b>	<b>55</b>
<b>3.2 Relación de trabajo.....</b>	<b>56</b>
<b>3.2.1 Sujetos de la relación de trabajo.....</b>	<b>60</b>
<b>3.2.2 Tipos de la relación de trabajo.....</b>	<b>70</b>
<b>3.3 Jornada de trabajo.....</b>	<b>82</b>
<b>3.3.1 Tipos de jornada de trabajo.....</b>	<b>88</b>
<b>3.3.2 El pago a las jornadas de trabajo.....</b>	<b>90</b>
<b>3.4 Atributos del salario.....</b>	<b>94</b>
<b>3.5 Clasificación de los salarios.....</b>	<b>97</b>

**CAPÍTULO CUARTO  
SALARIO MÍNIMO**

<b>4.1 Concepto.....</b>	<b>100</b>
<b>4.2 Salario mínimo.....</b>	<b>101</b>
<b>4.2.1 Salario mínimo general.....</b>	<b>102</b>
<b>4.2.2 Salario mínimo profesional.....</b>	<b>103</b>
<b>4.3 Protección al salario mínimo.....</b>	<b>104</b>

<b>4.4 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....</b>	<b>107</b>
<b>4.4.1 Su integración.....</b>	<b>108</b>
<b>4.4.2 Atribuciones.....</b>	<b>113</b>
<b>4.5 Procedimiento de la Comisión para establecer los salarios mínimos</b>	<b>120</b>
<b>4.6 Inoperancia del salario mínimo vigente en el Distrito Federal.....</b>	<b>127</b>
<b>4.7 Análisis de la fracción VI del apartado "A", del artículo</b>	<b>123</b>
<b>constitucional.....</b>	<b>134</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>139</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>148</b>

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia nos damos cuenta que siempre ha existido pobreza, la existencia de proletarios y burgueses, siendo estos últimos los que tienen los medios de producción. Esta diferencia repercute aun mayormente en nuestro país y que los movimientos que se han dado en nuestra historia, desde la independencia, pasando por las reformas de Juárez, hasta la revolución de 1910, no han servido para aminorar la gran pobreza que vive nuestra sociedad, no obstante de que estos movimientos tuvieron como finalidad mejorar las condiciones políticas, sociales y económicas de nuestra población. Como reflejo de esto tenemos que se sigue dando un pago por su trabajo a la clase obrera, muy raquítico, que no alcanza para cubrir sus necesidades más primordiales.

Nos damos cuenta que es muy alarmante y desesperante ver las grandes necesidades primarias de la población que tienen un salario mínimo, más aun aquellas que reciben por su trabajo el pago de un salario mínimo general, el gobierno no puede desatender este clamor agonizante de la gente que solicita el pago de un salario mínimo más remunerador, que les permita hacer frente a la alza constante y considerable de los precios. Por otra parte vemos que los que están en esta situación son gente que cuenta con una familia numerosa y que necesitan de una adecuada alimentación, vestido, habitación, entre otros, para poder desarrollarse como seres humanos y que



**a falta de esto va a ocasionar que el individuo no cuente con un rendimiento suficiente y por lo tanto disminuya su capacidad de trabajo influyendo en forma determinante en la producción de nuestro país y por consiguiente en el escaso poder adquisitivo que cuenta nuestra población de escasos recursos económicos, porque a menor producción, mayor alza de precios.**

**Esta por demás mencionar que el salario mínimo no alcanza para cubrir las necesidades de una familia, pero sobre todo el salario mínimo general. Basta con hacer un breve análisis de los gastos primarios de un obrero y su familia para darnos cuenta de lo alarmante de esta situación. En lo que se refiere a los hijos, si sus padres no cuentan con los recursos suficientes para sostenerles su educación y alimentación, estos se verán afectados frente a las clases sociales de mejores recursos, dedicándose a actividades ilícitas y como consecuencia de esto, y como es lógico, tendremos una población de escasa preparación que no podrá afrontar adecuadamente las diferentes etapas de su vida y por lo tanto contribuir en el desarrollo del país.**

**En el presente trabajo efectuaremos un breve estudio de los antecedentes de nuestro derecho de trabajo, esto con la finalidad de tener una idea de como se ha venido desarrollando los derechos de los trabajadores hasta nuestros días. Es importante señalar que en nuestra Constitución Mexicana de 1917 fue donde se plasmaron las primeras garantías sociales para los trabajadores. Por otra parte y como nuestro estudio va a desarrollarse en torno al salario mínimo consideramos conveniente mencionar la legislación de éste, tanto en el texto original del artículo 123 constitucional como las reformas que ha tenido hasta nuestros días.**

De igual manera para que se efectúe el pago de un salario mínimo tiene que haber una relación de trabajo (obrero-patrón) y haberse efectuado previamente una jornada de trabajo, pero resulta que existen varios tipos de relación laboral, al igual que jornadas de trabajo, es por esto que consideramos conveniente abordar este tema en el presente trabajo de tesis.

Asimismo efectuaremos un análisis de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, toda vez que en esta disposición se manifiesta que el salario mínimo que perciba un trabajador por su trabajo, deberá ser suficiente para satisfacer sus necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Pero es el caso que en dicha disposición no precisa con exactitud el número de hijos, además de que el legislador deja increíblemente a la deriva las necesidades de los hijos, inclusive de más importancia para el ser humano, que vienen a ser las de alimentación, vestido, habitación, entre otras.

Por otra parte efectuaremos un estudio de la integración y funcionamiento de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Asimismo analizaremos el procedimiento y factores que toma en cuenta la Comisión para fijarlos.

En consecuencia lo que pretendemos en el presente trabajo, es de que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos realice un estudio más profundo a las necesidades de las familias para determinar los Salarios Mínimos, pero sobre todo de los salarios mínimos generales. De igual manera el legislador tiene que precisar en la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el número de hijos a los que

**se les tienen que cubrir sus necesidades, no solo de educación obligatoria, sino también de sus necesidades más esenciales como ser humano.**

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES DE DERECHO DEL TRABAJO**

#### **1.1 EN LA ÉPOCA PRECOLONIAL.**

En esta época no existen datos exactos sobre las condiciones del trabajo. Algunos autores sostienen que existieron diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos, entre estos se presume, el oficial mecánico, oficial de pluma, platero, herrero, médicos, hechiceros, sastres, tejedores, alfareros, mercaderes, fabricantes de calzado, de armas, entre otros. De igual forma afirman que los artesanos u obreros formaban gremios. Cada gremio tenía una demarcación en la ciudad, un titular y festividades exclusivas. Por otro lado en todos los mercados y lugares públicos muchas personas trabajadoras y maestros de oficios, esperaban quien contratara sus servicios. De igual manera no se sabe respecto de las horas de trabajo, salario ni de las relaciones de trabajo obrero-patronal, no obstante la esclavitud que predominaba de manera relevante en esa época.

#### **1.2 EN EL MÉXICO COLONIAL.**

Este periodo comprende entre la conquista y la independencia. Existieron algunas leyes que hablaban principalmente de reinos, en el cual entre estas encontramos,

"la ley de indias" y "la encomienda" que para nuestra investigación es sumamente importante, toda vez que se hace mención de algunas disposiciones fundamentales que han tenido mucha relevancia hasta nuestros días.

Ley de indias:

- a) Establecía la jornada de trabajo;
- b) Se establecía un descanso semanal motivado por situaciones religiosas;
- c) El pago del séptimo día;
- d) La protección al salario de los trabajadores. Este tenía que ser en efectivo, oportuno e íntegro, también existía la obligación de hacerlo en presencia de una persona que respaldara al obrero con la finalidad de evitar engaños y fraudes;
- e) La protección a la mujer encinta. Aquí mismo se establece tener 14 años cumplidos para ser admitido en el trabajo;
- f) La protección contra labores insalubres y peligrosas. Se prohibía que los menores de 18 años de edad acarrearan con bultos pesados, de igual manera se tenían que tomar en cuenta las condiciones del camino;
- g) El principio de las casas higiénicas. Esto se refiere a los esclavos, el cual sostenía que todos los dueños de los esclavos deberían darles

habitaciones distintas para los dos sexos, cuando no estuviesen casados, de igual manera tenían que ser higiénicas, cómodas y suficientes;

h) Atención médica obligatoria y, el descanso por enfermedad se tenía que pagar.

**La encomienda:**

Este sistema pretendió ser un sistema de protección a los indígenas y se instauró a favor de los conquistadores y sus descendientes. La finalidad de esta ley fue la de poblar la totalidad de las tierras conquistadas, dando al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio del cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana. Si bien la encomienda en un principio tuvo fines proteccionistas, luego degeneró en un sistema de explotación

Por otra parte se presume que estas disposiciones no funcionaron en la realidad, principalmente por falta de sanción suficiente, por ignorancia misma de la ley y por falta de instrumentos efectivos para hacerla cumplir.

### **1.3 DESPUÉS DE LA INDEPENDENCIA.**

En el plan de iguala dado por Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821 se establece, que todos los habitantes tienen derecho a optar por cualquier empleo, pero en la realidad es de que nos encontramos en este periodo, con jornadas de trabajo de 18 horas y un salario muy bajo de 2 reales y medio, un real para

mujeres y niños como pago a la semana. Esto seguía prevaleciendo hasta 1854, ya que en estos 31 años solo aumento medio real para los obreros y disminuyeron la jornada solamente una hora.

### **1.3.1 La Constitución de 1857.**

El 17 de febrero de 1856 el Presidente re la República Ignacio Comonfort reunió al congreso constituyente en la ciudad de México a efecto de formular un proyecto de constitución, pero en este proyecto no se consagra ningún derecho social. En las discusiones del proyecto se oyeron discursos de mucha importancia entre los cuales cabe destacar los de Ignacio Ramírez e Ignacio Vallarta, ambos diputados de jalisco, el primero es un discurso que va en defensa de los derechos de los trabajadores no reconocidos en el proyecto, manifestando que el jornalero es esclavo y que como tal nada le pertenece, ni su familia, ni su existencia y que el alimento no es para el hombre maquina un derecho, sino una obligación de conservarse para el servicio del patrón. De éstas palabras es donde aparece el primer llamado en que los trabajadores participen en las utilidades de las empresas, lamentablemente el congreso constituyente lo ignora.

Por otra parte Ignacio Vallarta manifiesta que cualquier genero de industria, comercio o trabajo que sea útil y honesto, no puede ser coartado por la ley, por la autoridad, ni por los particulares a titulo de propietarios, además de que éste autor puso de manifiesto la necesidad de modificar el orden social, para lograr que los trabajadores, libres del yugo de la miseria, pudieran disfrutar de sus derechos y de las garantías individuales. De igual manera recalca que el propietario abusa cuando disminuye la tasa del salario, cuando lo paga con signos convencionales

no creados por la ley, cuando obliga al trabajador a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores y cuando veja al jornalero con trabajos humillantes.

El resultado de estas discusiones orilló al congreso a aprobar el artículo 5º-constitucional, cuya revisión años después dio origen al artículo 123 en la Constitución de 1917. Su texto fue el siguiente:

" Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el que el hombre pacte su proscripción o destierro. "

### **1.3.2 En la Segunda Mitad del Siglo XIX.**

Benito Juárez en su carácter de Presidente de la República Mexicana dicta las leyes de reforma que vienen a cambiar la condición jurídica del país, particularmente todo lo relacionado con el clero.

El triunfo de los conservadores otorga a Juárez el rango de Presidente Constitucionalista de los Estados Unidos Mexicanos y que gracias a esto otorga al país leyes muy importantes entre las cuales están, el primer Código Civil para el



**Distrito y territorios federales, el 13 de diciembre de 1870. Así mismo el 1º de abril de 1872 entra en vigor el Código Penal, poco antes de la muerte de Juárez pero es el caso que en esta última ley no encontramos disposición alguna favorable a un cambio social, en cuanto al Código Civil de 1870 solo contiene dos capítulos de lo que hoy llamamos relaciones laborales y que se refieren, al servicio domestico y al servicio por jornal, en cuanto a éste último señala un proteccionismo total en favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna para el.**

Ante esta situación y los salarios miserables que percibían los trabajadores del campo, minas e industrias y por otro lado los industriales que pretendían hacer una rebaja en los sueldos origino una serie de conflictos, entre los principales están los que encabezaron 900 industriales el 14 de julio de 1868 y que afectaron a los trabajadores de las fabricas "la hormiga", "la magdalena", "la fama", "san Fernando", "la colmena" y "el barron", que tenían como objetivo rebajar los sueldos de los trabajadores organizando un paro, perjudicando a estos trabajadores.

Ante esta situación los obreros se dirigieron al Presidente Benito Juárez poniendo de su conocimiento los hechos y la difícil situación que atravesaban, pero Juárez no respondió al llamado, aprovechando esta situación los industriales establecen una serie de condiciones entre las cuales cabe destacar.

- a) Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas;

- b) La obligación del jornalero trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida una causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que hubiere trabajado;
- c) Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros se compasarán multando a estos;
- d) Los operarios tendrán la obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será separado de su trabajo.

Ante esta situación los obreros y campesinos se vieron en la necesidad de realizar una serie de movimientos y organizaciones en defensa de ellos mismos.

El primer organismo obrero de importancia fue "el Gran Círculo de Obreros", quien llegó a tener en el año de 1875, 28 sucursales en todo el país. Las 7 primeras cláusulas del reglamento de esta organización, que fue aprobado el día 2 de junio de 1872 fueron:

- a) Mejorar por todos los medios legales la situación social, moral y económica de la clase obrera;
- b) Proteger a la misma, contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres;
- c) Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de México;

- d) Aliviar a los obreros en sus necesidades;
- e) Proteger el progreso de las artes y a la industria;
- f) Propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en cuanto a sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios;
- g) Establecer todos los círculos necesarios en la República Mexicana a fin de que estén en contacto los obreros de los estados con los de la capital.

El 20 de noviembre de 1874 "el Gran Círculo de Obreros" publicó un proyecto de "reglamento general para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México", quizá el primer intento de contrato colectivo de trabajo en México.

#### **1.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

La Constitución de 1917, principalmente, fue una reforma de la Constitución de 1857. Para esta reforma Venustiano Carranza promulgó el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al "plan de Guadalupe", que le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente.

El 19 de septiembre el primer jefe convocó a elecciones para el congreso constituyente señalando que este habría de verificarse en la ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de diciembre, y con una duración máxima de dos meses.

En realidad en el congreso se pusieron de manifiesto, de inmediato, dos tendencias, la Progresista o avanzada, apoyada por el secretario de guerra, Alvaro Obregon y la Conservadora que representaban a Venustiano Carranza. El 1º de diciembre, Venustiano Carranza inauguraba las sesiones del congreso, presentando el proyecto de reformas, recordando conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857.

En estas reformas no se aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5o. que establecía que: *"el contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá entenderse en ningún caso a la renuncia, perdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles"*, ocasionando con esto una reacción de parte de la tendencia progresista.

#### **1.4.1 Inclusión del Artículo 123 en la Constitución.**

El 26 de diciembre de 1916 en la vigésima tercera sesión ordinaria y bajo la Presidencia del Diputado Luis Manuel Rojas, se inició la discusión del Artículo 5o., que contenía modificaciones propuestas por Aquiles Elorduy y que se referían principalmente, al principio de igualdad de salario, de trabajo, el derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo el establecimiento de comités de Conciliación y Arbitraje, para la resolución de los conflictos entre el Capital y el Trabajo, por lo que la Comisión propuso aplazar estas propuestas para estudiarlas cuando se llegare a examinar las facultades del congreso, de todas maneras se había agregado un párrafo final al proyecto el cual contenía lo siguiente.

La jornada máxima de trabajo no excederá de 8 horas, aunque este haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias para los niños y a las mujeres y se establece como obligatorio el descanso Hebdomadario. Las discusiones en estas sesiones se han considerado las más importantes en la historia de nuestro derecho de trabajo. Posteriormente el proyecto fue terminado el 13 de enero, además de las formas de los miembros de la Comisión, presentaba las de otros 46 diputados y que habían intervenido en su redacción. De inmediato fue turnado a Comisión en donde se limitó a la protección solo al trabajo económico, además de que estos beneficios se extendieron a todas las actividades de trabajo. ( 1 )

A continuación mencionaremos algunos puntos sobresalientes en los debates que se suscitaron en la citada sesión:

En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.

Don Fernando Lizarde abordó la tribuna para decir que:

**"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le quedaba al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo".**

---

( 1 ) BUEN L. Nestor de. *"Derecho del Trabajo"*. 9ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994. Págs. 393, 394, 300-313 y 341-352.

Heriberto Jara, diputado veracruzano, hizo huso de la palabra para proponer la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución:

"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo?, ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día?. Eso según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma...".

"La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento, para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas; es para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los

obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esa proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlo en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas diarias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo ni para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.”

Después de que hablaron otros diputados, hizo uso de la palabra el diputado obrero por Yucatán, Hector Victoria. Fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional:

“El artículo 5º. debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: la jornada máxima, salario

mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje; prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños; accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”

En un párrafo de su discurso, Héctor Victoria dice:

“Cuando hace días en esta tribuna un diputado obrero con un lenguaje burdo, tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el proyecto de Constitución el problema del trabajo no había sido tocado más que superficialmente, dijo una gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar sobre las cabezas de los proletarios. ¡Allá, a lo lejos!”

En las palabras de este diputado se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la Constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas de los estados expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Héctor Victoria pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores. Las leyes del trabajo debían ser generales, con el objeto de que en las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria.



Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, y previno a los constituyentes a no temer a:

**"Lo que decía el señor licenciado Fernando Lizardi, que este artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas; yo desearía que los señores de la comisión no tuvieran ese miedo, porque si es preciso para garantizar las libertades del pueblo que ese Santo Cristo tenga polainas y 30-30; ¡bueno!"**

Froylán C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º. todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Gravioto, ratificó la anterior idea y dijo que:

"Así como Francia después de su revolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre del hombre. Así la Revolución Mexicana tendría el orgullo de consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores".

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes. Así México pasaba a ser el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución

El 23 de enero de 1917 se presentó a discusión tanto del texto del artículo 5 como del artículo 123 interesándose la Comisión por este último. La sesión, después de otras cuestiones, fue suspendida, pero ese mismo día por la noche se reanuda continuando la discusión sobre algunos puntos, naciendo así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. Así México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución. ( 2 )

El texto aprobado del artículo 123 Constitucional fue el siguiente:

" El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el

---

( 2 ) DÁVALOS José. "Derecho del Trabajo". 4ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1992. Págs. 62-65.

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

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

**II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;**

**III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;**

**IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;**

**V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo**

percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

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

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

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

**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 substituir la moneda;**

**XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un cien por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidas en esta clase de trabajo;**

**XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;**

**XIII.** Además en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

**XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

**XV.** El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así

como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de lo obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en

las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita,



estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas

municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación adonde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal;
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del

salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos;

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

f) Las que permiten retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros, con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados." (3)

Para Trueba Urbina la naturaleza del artículo 123 Constitucional esta fundado en los principios revolucionarios del Marxismo, en el principio de la lucha de clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista. Asimismo señala que este precepto reconoce la

---

( 3 ) CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. *"Derechos del Pueblo Mexicano"*. México. XLVI Legislatura. Tomo VIII. 1967. Págs. 653-656.

**lucha de clases, acepta la teoría del valor, que consistiría en que sólo el trabajo produce el valor de las cosas, admite la tesis de la plusvalía ( al limitar la jornada de trabajo y al establecer condiciones favorables para los trabajadores con garantías mínimas de salarios y salarios remuneradores), condena la propiedad privada y lleva por último, al humanismo Marxista que "conduce al bienestar económico de todos los componentes de la colectividad y a la desaparición de las clases".**

A raíz de la creación del artículo 123 constitucional el derecho del trabajo mexicano ha adquirido ciertos caracteres especiales que lo distinguen de las demás ramas jurídicas. En nuestro país podemos considerar que las características más sobresalientes son las siguientes:

- a) Es un derecho protector de la clase trabajadora.- Consistente en que el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, considerando al trabajador como la parte más débil en una relación obrero-patronal, como ejemplo de esto tenemos lo que dispone el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo;
- b) Es un derecho en constante expansión.- Significa que constantemente se va ampliando su ámbito de aplicación, a otras actividades que anteriormente se regulaban, por ejemplo, las actividades deportivas profesionales, actores, músicos, agentes de comercio, entre otros;
- c) Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.- Significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen un

mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados a través de la contratación individual y colectiva, más nunca reducidos o negados, de aquí la máxima: "arriba de las normas laborales todo, por abajo de ellas, nada". Como ejemplo de esto tenemos a la fracción XXVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y artículos 5o., 56 y 69 de la Ley Federal del Trabajo de 1970:

d) Es un derecho irrenunciable.- Esta característica va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, es susceptible de renunciarse. En cambio en el campo laboral y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida. En el primer párrafo del artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo se tiene el fundamento legal de esta característica;

e) Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora.- El derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, es decir, la recuperación de la plusvalía. (4)

#### **1.4.2 Principales organizaciones obreras.**

En 1918 los obreros decidieron organizarse para tener una mayor fuerza frente al estado y al capital, naciendo así la "Confederación Regional Obrera Revolucionaria" (C.R.O.M.) y cuyos fines consistían en lograr una mejor

---

(4) DÁVALOS José. "Derecho del Trabajo". 4ª. ed. México. Porrúa Editorial. 1992. Págs. 15-20.

distribución de la riqueza social y una descentralización de la propiedad de la tierra, ofreciendo su ayuda al gobierno, con la advertencia de que si este no los apoyaba, ellos resolverían sus problemas.

El máximo dirigente de la C.R.O.M. fue Luis N. Morones y su influencia fue tan grande al grado de que en el Gabinete del Presidente Plutarco Elias Calles, llegó a constituirse en el hombre más fuerte del régimen. A la muerte de Venustiano Carranza, surge como Presidente interino Adolfo de la Huerta, que con el consentimiento de Obregon y Calles, protege abiertamente, la organización sindicalista de los trabajadores y auspicia al nacimiento de nuevas organizaciones sindicales.

El 22 de febrero de 1921 nace la "Confederación General de Trabajadores" (C.G.T.) con impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano. Su finalidad era la destrucción del sistema capitalista. En esta organización participaron algunos antiguos miembros de la "Casa del Obrero Mundial".

Otro hecho importante es el surgimiento de un grupo intelectual que encabezado por José Vasconcelos obtiene la autonomía de la UNAM en 1929, por otra parte, se produce, una escisión dentro de la C.R.O.M., de la que se separaría un grupo importante de Sindicatos para constituir la "Federación Sindical de Trabajadores" del Distrito Federal el 25 de febrero de 1924. (s)

---

( s ) BUEN L. Nestor de. "Derecho del Trabajo". 9ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994. Págs. 365-369.

## **1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.**

### **Ley Federal del Trabajo de 1931.**

En el anteproyecto de la Constitución de 1917 se señalaba que solo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Pero esto fue desechado y en el proemio del artículo 123 Constitucional se concedió esta facultad, tanto al congreso como a los gobiernos de los estados. Posteriormente el Presidente Portes Gil propuso las reformas relativa a las facultades del congreso y a las que mencionaba en el proemio del artículo 123 Constitucional, aprobadas el 22 de agosto de 1929, para que solo el Congreso estuviera facultado para expedir leyes de trabajo.

El primer proyecto del Código Federal del Trabajo fue presentado en el mes de julio de 1929 pero fue rechazado por la oposición obrera como consecuencia de una serie de errores en materia sindical y de huelga, asimismo por la antipatía hacia Portes Gil.

El segundo proyecto que ya no llevo el nombre de "Código" sino de "Ley", fue formulado siendo secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Aaron Sáenz. La comisión redactora lo integraron Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes lo prepararon y discutieron en una convención Obrero-Patronal. Esta ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. Asimismo en el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos por las legislaturas de los estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.



Esta ley fue sufriendo una serie de reformas y adiciones hasta la ley de 1970, entre las más importantes cabe destacar:

- a) En el año de 1933, se modificaron artículos relativos a la integración y funcionamiento de las Comisiones Especiales del Salario Mínimo;
- b) Se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal en el año de 1936;
- c) En 1940 suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos;
- d) En el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga;
- e) Por decreto de 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron, las reformas constitucionales del mismo año, relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

De igual manera el poder ejecutivo creó otros instrumentos legales que han surgido de la necesidad, como son:

- a) Reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- b) Reglamento interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje;

- c) Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social;
- d) El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- e) El Reglamento de Medidas Preventivas de accidentes de Trabajo;
- f) El Reglamento de Higiene del Trabajo, Higiene Industrial, el de Labores peligrosas e insalubres y el de habitaciones para obreros.

En cuanto al periodo del Presidente Lázaro Cárdenas. Este se vio en la necesidad de integrar una nueva organización sindical que sustituyera a la C.R.O.M., que en ese tiempo ya había demostrado un total apoyo hacia los intereses de la burguesía, para esto recurre al apoyo de un hombre brillante como era Vicente Lombardo Toledano, intelectual y muy conocedor del Marxismo, este a su vez se apoya en un grupo de líderes encabezados por Fidel Velázquez y que van a crear la Organización Obrera más importante de México llamada "Confederación de Trabajadores de México" (C.T.M.) en el año de 1936, teniendo como primer Secretario General a Vicente Lombardo Toledano.

Vicente Lombardo Toledano fue expulsado en el año de 1947 siendo su sucesor Fidel Velázquez hasta el mes de junio de 1997.

### **Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Se afirma que esta ley fue un premio a la lealtad que el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero, por su pasividad en los sucesos estudiantiles

de 1968, pero en realidad su preparación fue anterior a esta fecha, aunque la presentación de la iniciativa ante las cámaras haya sido hecha, precisamente, en diciembre de 1968.

Algunos autores sostienen que el Presidente Adolfo López Mateos había nombrado una Comisión, en el año de 1960, encargada de preparar un proyecto de ley del trabajo. Dicha Comisión quedó integrada con el Secretario de Trabajo y de la Previsión social, Salmón González Blanco, con el maestro Mario de la Cueva y con los Presidentes de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmoran de Tamayo y Ramiro Lozano respectivamente, pero este proyecto no fue presentado como tal.

En 1967, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz designó una segunda Comisión formada por las mismas personas antes, mencionadas, incluyendo al maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió a principios de 1968, y así establecer un nuevo proyecto de Ley de Trabajo, misma que una vez terminada se remitió a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. En virtud de esto último se estimó nombrar Comisiones, una representando a la clase patronal y otra representando a la clase obrera. Los primeros hicieron una crítica al anteproyecto y solicitaron que solo se hicieran reformas procesales a la ley de 1931, los segundos solamente se sometieron al proyecto toda vez que lo veían como una orden presidencial.

Una vez formulado el nuevo proyecto y con las observaciones hechas por los sectores se remitió la iniciativa a las cámaras, donde igualmente acudieron las

partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que se dividía en tres partes:

- a) Aspectos no objetables
- b) Aspectos objetables
- c) Aspectos inaceptables

Estos últimos hacen referencia a la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación, entre otras.

Aunque en la realidad por iniciativa de los diputados y senadores, se introdujeron varias modificaciones, algunas convenientes y otras descabelladas esta nueva ley entró en vigor el primero de mayo de 1970.

Estas dos leyes, tanto la de 1931 como la de 1970 fueron creadas para una economía capitalista y burguesa, lo que evidentemente, no podía ser de otra manera. ( 6 )

---

( 6 ) DE LA CUEVA Mario. *"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"* 13ª- ed. México, Porrúa Editorial. 1993. Págs. 53-60.

***A lo largo de nuestra historia se han surgido diferentes movimientos políticos, económicos y sociales, todos encaminados a mejorar las condiciones de vida de los mexicanos, pero principalmente para mejorar las condiciones de trabajo de las personas asalariadas, es por esto que consideramos de gran importancia hacer un breve análisis de como han fueron surgiendo los derechos sociales o de trabajo de los trabajadores.***

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **LEGISLACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO**

#### **2.1 EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

El artículo 123 constitucional de 1917, como ya se mencionó anteriormente tiene como antecedente el artículo 5o. del proyecto de Constitución de Venustiano Carranza.

El 13 de enero de 1917, se dio lectura a un proyecto de bases sobre legislación del trabajo sobre el artículo 123, elaborado por varios diputados, en donde una vez examinado y discutido ampliamente este proyecto en el seno de la comisión se consideró que reunía en síntesis las ideas capitalistas desarrolladas.

El 23 de enero de 1917 este proyecto se sometió al Congreso, que una vez que se dieron largos debates fue aprobado por el mismo.

En cuanto al salario mínimo se insertaron las fracciones VI, VIII, y IX, quedando como sigue:

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las

necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

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

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

En fecha de 12 de octubre de 1933 y por iniciativa de los diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Márquez, Daniel Cárdenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, se considero la necesidad de reformar la Fracción IX del artículo 123 constitucional proyecto que fue aprobado sin discusión y por unanimidad de votos en sesión ordinaria de fecha 12 de septiembre del mismo año cuyo texto fue el siguiente:

“La fijación del tipo de salario mínimo, y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán

en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que se establecerá en cada estado. En defecto de esas Comisiones, el salario Mínimo será fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva."

Esta reforma fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de noviembre de 1933. (7)

## 2.2 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

De acuerdo al texto original de la fracción VI del artículo 123 constitucional "*El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia*". El resto del párrafo se refería al reparto de utilidades en favor de los trabajadores.

En la fracción VIII se señalaban algunas de las garantías del salario mínimo quedando exceptuado de embargo, compensación o descuento.

En cuanto a la facultad de fijar el salario mínimo, esta se le concedía a las Comisiones Especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje de cada estado.

---

( 7 ) CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. "*Derechos del Pueblo Mexicano*". México. XLVI Legislatura. Tomo VIII. 1967. Pág. 654.



El legislador de 1931, recogió la tesis constitucional al mencionar en el segundo párrafo, que *"deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia..."*, sin embargo a lo que se refiere a la integración de las comisiones especiales del salario mínimo y al procedimiento para fijarlo dispuso en el artículo 416 de la Ley Federal de Trabajo que habría de recabarse toda clase de informes sobre el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador. De esto es de que al salario mínimo se le considere como un salario vital, en lugar de un salario remunerador.

La implantación de los salarios mínimos se hacía mediante comisiones municipales de integración tripartita, paritaria en cuanto a miembros representantes de los trabajadores y de los patrones, con un mínimo de dos por cada sector, y bajo la presidencia de un representante de la autoridad municipal. Estas comisiones quedaban subordinadas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas.

A convocatoria de la Juntas, los días primero de octubre de los años impares, se integraban las comisiones por elección sectorial o, en su defecto, por designación de las propias juntas y previas las investigaciones respectivas, debían rendir su dictamen en un plazo de treinta días proponiendo el salario mínimo que habría de regir en el municipio. En su defecto las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje procedían a la determinación del salario mínimo municipal, y a falta de ellas los Gobernadores de los Estados y Territorios o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

En realidad fue a través de estas autoridades superiores que se hizo siempre la fijación del salario mínimo atendiendo más a razones políticas que económicas o de interés social. ( 8 )

### 2.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En esta ley no se introdujo ninguna modificación relevante en las disposiciones que se refieren al salario mínimo.

En lo relativo a la interpretación de las comisiones y al procedimiento de determinación de los salarios mínimos, la ley vigente repite, casi en su totalidad , el texto de la reforma de 1962, agregando solamente que los representantes y funcionarios no deberán pertenecer al estado eclesiástico ( art. 555 fracción III, 556 fracción II y 560 fracción III ) y que la dirección técnica deberá también recabar informes de las organizaciones sindicales para conocer la situación económica nacional ( art. fracción II ).

En cuanto a las disposiciones que se refieren al salario mínimo quedo como sigue:

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

---

( 8 ) BUEN L. Nestor de. “*Derecho del Trabajo*”. 11ª- ed. México. Porrúa Editorial. Tomo II. 1996. Págs. 232 y 233.

**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."**

**"Art. 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas."**

**"Art. 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales."**

**"Art. 93. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades."**

**"Art. 94. Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos."**

"Art. 95. Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite."

"Art. 96. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas."

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

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

adquisición, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario." (9)

## 2.4 PRINCIPALES REFORMAS.

La tasación de los salarios mínimos en el mundo ha sido objeto de medidas legislativas y administrativas y de la lucha clasista de los trabajadores para alcanzar mejores niveles de vida, pero en todo caso el éxito se ha debido a la intervención más o menos enérgica del Estado para redimir a las masas. Jugando siempre un papel muy importante la política social, y asimismo la económica.

### 2.4.1 Reformas de 1962.

La reforma de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, concretamente sobre el salario mínimo, se funda en lo siguiente:

---

(9) TRUEBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". 2ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1979. Págs. 756 y 757.

Los salarios mínimos son una de las instituciones fundamentales para la realización de la justicia social. Su fijación por municipios, conforme se venía dando, se había revelado insuficiente y defectuoso, la división de los Estados de la Federación en Municipios, obedecían a razones históricas y políticas que en la mayoría de los casos, no guardaban relación alguna con la solución de los problemas del trabajo y, consecuentemente, no podía servir de fundamento para una determinación razonable y justa de los salarios mínimos, que aseguraran al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de sus necesidades, tanto materiales, como sociales, culturales y de educación de sus hijos. El crecimiento económico del país no había respetado, ni podría respetar, la división municipal, habiéndose integrado, por el contrario en zonas económicas que frecuentemente se extendían a dos o más municipios y aún, en distintas Entidades Federativas. Por otra parte, el desarrollo industrial había dado origen a la especialización de la mano de obra, que requería de una consideración adecuada para estimularla, mediante la asignación de salarios mínimos profesionales que guardaran relación con las capacidades y destreza del trabajador y cuya función primordial consistiría en elevarse sobre los salarios mínimos generales o vitales, siendo susceptibles de mejorarse por la contratación colectiva del trabajo. Ante esas realidades resultaba, no sólo conveniente, sino más bien necesario, fijar los salarios mínimos generales o vitales en función de zonas económicas e incorporar a nuestra legislación el salario mínimo profesional

Asimismo la modificación de los salarios mínimos, presuponia la creación de nuevos órganos encargados de fijarlos, proponiéndose para tal efecto una Comisión Nacional que funcionaría permanentemente, única, que de acuerdo con la Constitución procedería a la demarcación de las zonas económicas y efectuaría los estudios necesarios para conocer las necesidades de los trabajadores y las

condiciones sociales y económicas de la República y Comisiones Regionales que le estarán subordinadas. La ley Reglamentaria determinaría la manera de como debería integrarse tales cuerpos y la participación que en ellos corresponda a las autoridades locales.

EL salario mínimo es un derecho de la superestructura, de conformidad con la reforma constitucional de 1962, con finalidades esencialmente políticas, ya que se pone en manos del Presidente de la República la facultad de fijar los salarios dada la integración de la Comisiones Regionales y de la Comisión Nacional para la fijación de los salarios mínimos. Se advierte la tendencia centralista de la reforma así como la influencia decisiva del Poder Ejecutivo Federal, a través del representante del Gobierno en la Comisión Nacional, que es el presidente de la misma. ( 10 )

La reforma constitucional es contraria al sistema federalista que consagra la propia Carta Magna, que en la practica no se cumple.

La nueva fracción VI del apartado "A", del artículo 123 constitucional, textualmente dice:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la

---

( 10 ) CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. *"Derechos del Pueblo Mexicano"*. México. XLVI Legislatura. Tomo VIII. 1967. Págs. 719 y 720.

industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para promover a la educación obligatoria de los hijos.. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales."

Esta reforma tiene una finalidad centralista ya que suprimió la intervención de la Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, dándole toda la autoridad a las nuevas Comisiones, además, elimina la intervención de las autoridades municipales para ser sustituidas por un representante del Gobierno, que designa el Secretario del



Trabajo, pues el Presidente de la Comisión Nacional lo designa el Presidente de la República. ( 11 )

#### **2.4.2 Reformas de 1974.**

La grave situación económica por la que atravesaba el país en 1974, originó una revisión de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en relación a los salarios mínimos, a fin de lograr que la inflación no produjera deterioros graves en valor adquisitivo de la moneda. Es por esto que el Presidente Luis Echeverría Álvarez propuso reformas y adiciones a la ley, en sentido de que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional habrá de publicar regularmente una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, además deberá atender las consultas del Presidente de la Comisión a propósito de dichas fluctuaciones y fijar los salarios en forma anual y no cada dos años como se venía haciendo. En cuanto a las reformas de los artículos 571 y 573 se refiere a la oportunidad de la presentación de los estudios de trabajadores y patrones, al plazo concedido a la Comisiones Regionales para rendir sus dictámenes y a la facultad que se otorga a la Comisión Nacional para resolver aún sin la opinión de las Comisiones Regionales. ( 12 )

---

( 11 ) TRUEBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". 2ª. ed. México, Porrúa Editorial. 1979. Págs. 754 y 755.

( 12 ) BUEN L. Nestor de. "Derecho del Trabajo". 11ª. ed. México, Porrúa Editorial. 1996. Pág. 233.

**En el artículo 561 de la Ley Federal del Trabajo se reforma la fracción V y se adiciona las fracciones VI y VII quedando como sigue:**

**"Artículo 561 La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:**

**I.-...**

**II.-...**

**III.-...**

**IV.-...**

**V.- Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones ocurridas en los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida, para cada una de las zonas económicas a que se refiere la fracción III del artículo 557;**

**VI.- Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios; y**

**VII.- Los demás que le confieren las leyes."**

**El artículo 570 se reforma quedando como sigue:**

**"Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente."**

**En el artículo 571 se reforman las fracciones I y II quedando como sigue:**

**"Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos por las Comisiones Regionales, se observarán las normas siguientes.**

**I.- Los trabajadores y los patrones a más tardar el último día de agosto, podrán presentar los estudios que juzguen conveniente acompañados de las pruebas que lo justifiquen;**

**II.- Las Comisiones dispondrán de un término que vencerá el treinta de septiembre para estudiar los informes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional y los estudios presentados por los trabajadores y los patrones, efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzguen conveniente y dictar resolución fijando los salarios mínimos.**

Dentro del mismo término podrán solicitar de la Dirección Técnica investigaciones y estudios complementarios, y  
III.-..."

En cuanto al artículo 573 se reforman las fracciones III y V quedando como sigue:

"Artículo 573.- En la fijación de los salarios mínimos por la Comisión Nacional, se observarán las siguientes normas:

I.-...

II.-

III.- Si alguna de las Comisiones Regionales no dictare resolución dentro del término señalado en el artículo 571 fracción II, o el expediente no se hubiere recibido a más tardar el treinta y uno de octubre, el Consejo de Representantes dictará la resolución correspondiente, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y en su caso los estudios presentados por los trabajadores y patrones ante la Comisión Regional, y de efectuar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes,

IV.-...

V.- Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación, la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de diciembre." (13)

## **2.5 CREACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.**

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se crea siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Gustavo Díaz Ordaz, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha primero de octubre de 1970.

Este órgano social administrativo del trabajo tiene a su cargo la fijación de los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, conforme a las normas que al respecto establece la nueva Ley Federal del Trabajo. Tanto la Comisión Nacional como las Comisiones Regionales se integran con representantes de los

trabajadores, de los patrones y del gobierno. La nueva teoría integral del derecho del trabajo contemple la fijación de los salarios mínimos en función de la reivindicación de los derechos del proletariado, restringiendo en mínima parte la plusvalía.

---

(13) *Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de septiembre de 1974.*

La Comisión Nacional de los salarios mínimos tiene su origen en las fracciones VI y IX del artículo 123 constitucional que se formuló en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917.

### **2.5.1 Estructura.**

Para fijar los salarios mínimos serán:

- a) La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como órgano supremo centralizador de los salarios mínimos políticos que maneja el Gobierno Federal.
- b) Las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, que funcionarán en las zonas económicas en que se divide el territorio nacional, que van a ser órganos de primera instancia.

### **2.5.2 Competencia.**

La fijación del salario mínimo quedo comprendida dentro de la organización constitucional administrativa del trabajo, para impulsar la lucha de clases, con plena autonomía frente a los clásicos poderes del Estado.

El legislador señalo no solo los órganos encargados de fijar el salario mínimo, sino que al establecerlos les atribuyó una competencia sucesiva, de modo que la inactividad negligente o maliciosa del que la tiene en primer lugar, pudiera ser subsanada automáticamente por el superior inmediato y la de éste, por la

autoridad máxima administrativa dentro del territorio de su jurisdicción, en el orden local. Este sistema aseguraba la fijación del salario mínimo con todas las garantías posibles de los intereses de los trabajadores, y ponía un obstáculo invencible a cualquiera maniobra que tendiese a impedirla.

De acuerdo con la antigua doctrina jurisprudencial, las Comisiones especiales del salario mínimo, no tenían el carácter de autoridades, según ejecutoria de 17 de agosto de 1935, cuya tesis reza:

" En rigor estas comisiones no son propiamente una autoridad ya que su misión es única y exclusivamente la que le marca el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, estando subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que son las autoridades que, de acuerdo con lo prevenido por los artículos 556 y 563 de la Ley Federal del Trabajo, revisan en forma definitiva los actos de las dichas comisiones del salario mínimo".

Las Comisiones del salario mínimo si eran autoridades, aún cuando sus funciones fueran transitorias y sus resoluciones revisables por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Y no solo por estar integradas por un representante de la autoridad municipal, sino porque sus resoluciones están revestidas de fuerza jurídica.

Las resoluciones de la Comisión Nacional Salarios Mínimos, es un acto de autoridad administrativa del trabajo que crea un derecho objetivo mínimo al fijar los salarios mínimos generales, profesionales y del campo.

**Por disposición expresa de la ley que contenía el artículo 572, la resolución de las Comisiones Regionales determinará:**

- I. El salario mínimo general;
- II. El salario mínimo del campo;
- III. Los salarios mínimos profesionales.

Las resoluciones de las Comisiones Regionales son revisables por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que viene a ser una especie de segunda instancia y a la cual incumbe dictar en definitiva la resolución que fije los salarios mínimos generales y profesionales.

Las resoluciones de la Comisión Nacional que fija los salarios mínimos generales y profesionales, era inapelable, no procedía contra ella ningún recurso ordinario, porque no lo establece la ley. Además, como la Comisión Nacional sustituyó en sus funciones a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por analogía se debía aplicarse el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo que no admite recursos contra las resoluciones de las, ahora artículo 848 de la misma ley Juntas. Asimismo es improcedente el juicio de amparo, no obstante que las Comisiones Regionales como la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos son autoridades según textos constitucionales, pero es el caso que en un juicio de amparo en



contra de las resoluciones de la comisión se le aplicaría la doctrina jurisprudencia antes señalada. ( 14 )

***Cabe hacer la aclaración que algunas de las disposiciones mencionadas en éste capítulo fueron reformadas o derogadas posteriormente. Es importante mencionar que estos mismos preceptos ya reformados serán analizados más adelante.***

---

( 14 ) TRUEBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", 2ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1979. Pág. 757.

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **RELACIÓN DE TRABAJO Y SALARIO**

#### **3.1 CONCEPTO DE TRABAJO**

Todos tenemos una idea de lo que es trabajo, lo consideramos como sinónimo de una actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la obtención de un fin valioso.

Otra acepción sería, *"el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza"*.

De estos dos conceptos podemos obtener datos importantes como:

- El trabajo supone una actividad humana que tiene como finalidad obtener un provecho.
  
- Lo contrario será el ocio, el cual no necesariamente significa inactividad, porque también el ocio constituye una diversión u ocupación que sirva de descanso respecto de otras tareas.

Entonces la diferencia entre trabajo y actividad ociosa es la finalidad. El trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no. Entonces no todo trabajo es objeto de derecho, porque existe el trabajo forzoso que en este caso interesaría al derecho penal.

Algunos autores sostienen que el trabajo contiene una serie de relaciones sociales, las cuales las podemos clasificar de la siguiente manera:

- a) Relaciones con otra persona.- Esta relación interpersonal, se da comúnmente entre trabajadores o entre el trabajador y patrón.
- b) Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial.- Consiste en la vinculación del trabajador con un patrimonio destinado a un fin económico, (una relación de una persona y una cosa).
- c) Relaciones con los grupos sociales.- Aquí se dan las relaciones entre el trabajador y el sindicato de trabajadores o del trabajador y los demás miembros del grupo social.
- d) Relaciones con el estado.- Aquí el estado puede intervenir en su carácter de empleador, como órgano fiscalizador de las relaciones obrero-patronal, como arbitro a través de los tribunales y como órgano de registro, de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

### **3.2 RELACIÓN DE TRABAJO.**

Cuando nos referimos a la relación de trabajo debe entenderse que nos referimos a la relación que se establece entre el trabajador y el patrón, la relación que existe entre los trabajadores representados por el sindicato y el patrón, entre un miembro del sindicato y sindicatos, y entre sindicatos y patronos.

Algunos autores consideran que toda relación laboral es una relación jurídica que consiste en *"una vinculación entre dos personas, determinada por una norma jurídica"* y que origina derechos y obligaciones, entonces la relación de trabajo puede derivar de un contrato donde existen un acuerdo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o acondicionada, temporal y permanente, de derechos y obligaciones.

Mario de la Cueva sostiene que una relación laboral no puede originarse de un contrato porque estaría en contradicción con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino asegurar la salud y vida del trabajador proporcionándole una existencia decorosa.

En base a estos principios, Mario de la Cueva describe a la relación de trabajo como la 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 causa que le dio origen, en virtud del cual se aplican al trabajador principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley de trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos ley y de sus normas supletorias.

De lo anterior se desprenden varios puntos importantes.

- a) El hecho constitutivo de la relación origina, la prestación de un trabajo subordinado.

- b) En la iniciación de la prestación de un trabajo, se desprende de este acto o causa que le dio origen la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) En la prestación de un trabajo se determina la aplicación del derecho de trabajo, cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador o patrón, sino de la prestación del trabajo.
- d) La prestación del trabajo proviene de un acto de la voluntad del trabajador, pero los efectos que producen provienen de la ley.
- e) En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario

El contrato es estático mientras que la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica. Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, (cuando el salario no es remunerador, cuando la jornada de trabajo sea excesiva, u otras circunstancias que la justifiquen).

La tesis de Mario de la Cueva en lo general es la más aceptada, sobre todo cuando pone de manifiesto que la relación laboral puede tener un origen no necesariamente de un contrato, pero en donde no estamos de acuerdo es en donde sostiene que no puede calificarse de contrato al acto generador de la relación laboral, porque la relación laboral si puede nacer de un contrato, sobre todo en el derecho civil, (prestación de servicios profesionales). De igual manera

la relación de trabajo no nace siempre de un acto de voluntad, sino que nace también de un acto de necesidad.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su primer párrafo dice, *"se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario"*.

De acuerdo con esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

I- Elementos subjetivos

- a) Trabajador
- b) Patrón

II- Elementos objetivos

- a) Prestación de un trabajo personal subordinado
- b) Pago de un salario

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que recibe. Aquí la intención es conceder a quien presta un servicio personal una ventaja, salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicio será laboral. Esto significa que el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral.

### **3.2.1 Sujetos de la Relación de Trabajo.**

#### **TRABAJADOR**

La relación de trabajo se establece por regla general entre dos personas, una persona llamada "trabajador" que ha de ser una persona física y por otro lado de la relación puede encontrarse, bien una persona física, bien una persona jurídica colectiva, o persona moral. Desde el punto de vista de la relación contractual se sostiene que no se es trabajador por sí mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. Por otra parte vemos que para tener condición de trabajador se atenderán dos situaciones. En la primera tendrá que haber una relación subordinada, no importando el espíritu con el que el trabajador participe en la relación. De acuerdo con la segunda, la condición de trabajador dependerá sólo de la actividad, sin tener en cuenta, la existencia o inexistencia de un patrón determinado. Como ejemplo tenemos los vendedores ambulantes de artículos propios, aseadores de calzado, conductores de taxis propios, cargadores de bultos, entre otros, aunque a algunos de ellos se les llegara a confundir como pequeños comerciantes de conformidad con lo anterior habrá trabajadores libres y trabajadores subordinados, pero solo de estos últimos operará la legislación laboral.

La ley vigente define *"al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado"*, es evidente que esta definición no comprende a todos los trabajadores, sino que solo a los asalariados.

A esta definición se le hace una crítica lo que se refiere a la palabra "personal", porque muchos trabajadores no prestan sus servicios por sí mismos, sino que lo

hacen por conducto de otras, de aquí es donde cabe duda si la relación tendrá la naturaleza laboral. En la práctica se presenta frecuentemente este problema por ejemplo, en la industria de la construcción, se contrata los servicios de un maestro en albañilería para la realización de una obra por un precio convenido, pero este contrata a su vez determinados auxiliares para que lleven a cabo, con él, la obra contratada. Si se aplicara estrictamente el concepto de "trabajo personal" , no existiría una relación de trabajo y daría origen a un fraude legal en donde las responsabilidades laborales se darían fácilmente. Por ello en la Ley de Trabajo de 1970 introdujo una serie de disposiciones aun cuando ponen en duda la cualidad personal de la relación. Establecida en el segundo párrafo del artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, "si el trabajador, conforme a lo pactado o de la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos", por otra parte conforme a los artículos 13, 14 y 15 de la misma ley se puede evitar la responsabilidad económica cuando el intermediario sea solvente.

En la Ley Federal de Trabajo de 1931 existían dos categorías de personas: empleados de confianza y empleados de dirección, fiscalización o vigilancia, y para la ley vigente aparentemente carece de interés esta distinción ya que todos son, simplemente, trabajadores. En esta ley, en su artículo 9º- la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Son funciones de confianza, las de dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.



## **PATRÓN**

Alrededor de este concepto de "patrón", flotan una serie de conceptos próximos. Así nuestra ley menciona a los "intermediarios" y habla, además, de otros sujetos que no teniendo el carácter de intermediarios, se asimilan a estos en el caso de que carezcan de los elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, además es necesario determinar que papel juegan los patrones sustitutos y patrones sustituidos en la relación jurídica laboral.

Existe una amplia terminología de la palabra "patrón", por ejemplo en la doctrina sudamericana se emplea la palabra "empleador", en el mundo internacional de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) "patrón", "patrono", "principal", "dador de trabajo", "empresario", "locatario" y "acreedor de trabajo".

En el artículo 123 Constitucional, particularmente en el inciso "A", se emplean diferentes expresiones como la de "patronos", "empresarios" y de "centros de trabajo", asimismo en la ley vigente se utiliza el termino de "establecimiento". En todas estas expresiones existen críticas, por o que nos lleva a tomar la decisión de utilizar los términos de conformidad con nuestras leyes que son las de: "patrón" y "empresario".

La ley vigente en su artículo 10 define al patrón como *"la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"*, esta definición evita dos elementos muy importantes, el primero es la "subordinación" y el segundo que es la "la obligación de pagar un salario".

En la doctrina nacional, Sánchez Alvarado lo define como, *"patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada"*.

En cuanto a la doctrina extranjera, Juan D. Pozzo, sostiene que *"empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución"*.

Krotoschin, patrón *"es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios"*.

Manuel Alonso García, patrón *"es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación"*.

Madrid, *"patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas"*.

Gide, *"se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción-tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado"*.

En base a lo anterior se desprende que la definición correcta sería: *"patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución"*.

Desde el punto de vista dogmático, esto es, apegado a la ley, se puede hacer una clasificación de los patrones.

I.- Por su naturaleza:

- a) Personas individuales;
- b) Personas jurídicas;
- c) Patrimonios afectos a un fin.

II.- Por el tipo de actividad que desarrollan:

- a) Industriales;
- b) Comerciales;
- c) Agrícolas;
- d) Mineras;
- e) De servicios.

III.- Por su extensión

- a) Empresa;
- b) Establecimiento.

IV.- Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben

- a) De jurisdicción local;
- b) De jurisdicción federal.

V.- Por su ubicación

- a) Dentro de la población;
- b) Fuera de las poblaciones.

VI.- Por el número de trabajadores que emplean

- a) Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores);
- b) Medianas empresas (de 100 a 1000 trabajadores);
- c) Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante).

VII.- Por la finalidad que persiguen

- a) Con fines de lucro;
- b) Sin fines de lucro.

En cuanto a la figura del "intermediario" para Mario de la Cueva "la intermediación" es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende a una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada ganancia.

La figura del intermediario se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve un conducto para que ésta se establezca en forma directa entre dos personas, ejemplo de esto son, las agencias de colocación a las que se refiere la fracción XXV, inciso "A" del artículo 123 constitucional. Jurídicamente "el intermediario" no participa en la relación de trabajo, sino que simplemente relaciona a dos sujetos para que entre ellos nazca una relación laboral.

La segunda hipótesis se presenta frecuentemente en la construcción, el intermediario actúa a nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley. A su vez entre la empresa principal y el intermediario, sedicente patrón, se constituye una relación civil o mercantil que puede tomar el aspecto de contrato de obra a precio alzado, a precios unitarios o por administración. Por lo general el intermediario satisface los requisitos formales de una empresa, fiscales y los que exige la ley del seguro social, además de otros requisitos complementarios, aun cuando estos requisitos no cuenten con una base económica adecuada, ya que los intermediarios suelen ser insolventes.

La ley contempla una tercera figura, la de los llamados "contratistas", los que ponen a disposición del patrón la mano de obra, materiales y el equipo necesario para la realización de la obra, pero esta figura queda sujeta a que sean laboralmente solventes ya que de otra manera las obligaciones quedarán a cargo en forma directa de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del "contratista".

La cuarta posibilidad es cuando existen dos empresas y una de ellas es insolvente y el cual ejecute obras o servicios en forma exclusiva para otra.

Con estas hipótesis se presume que los patrones tienen el ánimo de eludir sus responsabilidades laborales. En otros tiempos se disfrazaba la relación laboral con relaciones mercantiles o civiles, hoy se intenta escudar al patrón solvente por pseudo patrones insolventes, pero creemos que con oportunas medidas legislativas se acabará esto.

En cuanto al patrón sustituto corresponde a la subrogación personal que es una de las figuras que el derecho mexicano acepta para las transmisiones de obligaciones. La subrogación personal se define como: *"la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida."*

La sustitución personal supone los siguientes elementos:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona o grupo de personas;
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal, por 6 meses, contados a partir de la fecha en que se hubiere dado el aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores, a cargo del patrón anterior, por las responsabilidades nacidas antes de la fecha de la sustitución.

En realidad la sustitución patronal plantea algunos problemas que han sido resueltos a través de la jurisprudencia de la corte. Como ejemplo tenemos que no se producirá la sustitución cuando la transferencia abarque solo algunos elementos de la empresa o establecimiento, que en si mismos no constituyan una unidad.

*El artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo sostiene, "La sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el termino de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.*

*El termino de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores".*

La intención de este precepto es tratar que no se guarde silencio sobre la sustitución para que sea efectiva la responsabilidad solidaria del sustituido. Es evidente que, en tanto no se notifique, tan responsable será uno como el otro y sin limitación temporal alguna.

En cuanto al tema de la empresa, el concepto de esta en la relación jurídica laboral consta de 3 etapas diferentes en el progreso humano, en la primera corresponde al capitalismo liberal, en donde la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho, es un centro de soberanía patronal. En la segunda etapa se deja sentir un régimen constitucional en el cual se encuentra el poder legislativo, el cual se encargará de la regulación entre el trabajo y el capital, en donde también interviene el poder ejecutivo y finalmente el poder judicial se ejerce por las juntas de Conciliación y Arbitraje. En la tercera etapa consiste en la participación del estado en la vida económica, mediante fórmulas de economía dirigida e intervenida.

Sin embargo existe otra etapa que se da en los países socialistas en donde los medios de producción de una empresa pertenecen al estado y el beneficio resultante de la actividad empresarial se destina, no a engrosar el patrimonio privado de unos cuantos, sino a mejorar la condición social de toda la colectividad. Estas tres etapas señaladas corresponden a un sistema de economía capitalista.

En la ley vigente, se menciona el concepto de empresa, y establecimiento quedando, como sigue:

Artículo 16 "para efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresa y establecimiento. En la empresa existen dos elementos, el primero llamado esencial que consiste en la fuerza del trabajador y por otro lado el patrón, que podrá estar constituido por una o varias personas físicas o jurídico-colectivas quienes son las que aportan el capital. El segundo elemento se le denomina accidental y que son variados, pero los podemos resumir como: domicilio común, nombre comercial, la explotación de una misma marca, entre otros.



### **3.2.2 Tipos de la relación de trabajo.**

La relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen.

Para Mario de la Cueva la relación laboral no puede ser considerado, contractual, a pesar que la ley lo acepta en algunos casos, y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo.

#### **Individual**

*“Se considera contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”*

De esta concepto podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a) Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren (contrato de comisión mercantil o de servicios profesionales), si de todas maneras se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario, aunque el salario se le denomina algunas veces como comisión u honorario.
  
- b) Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio, para reforzar esta tesis nos remitimos

al párrafo final del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que precisa "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades aun cuando éste no haya generado aún la relación.

A continuación señalaremos los elementos esenciales, los presupuestos de validez y los requisitos de eficacia del contrato de trabajo.

**En cuanto a los elementos esenciales de validez son los siguientes:**

- a) Voluntad que se transforma en consentimiento en los contratos.

El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

- b) El objeto posible. Este a su vez lo constituyen el objeto directo que consiste en la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, por otra parte el objeto indirecto lo constituirá el servicio específico a prestar y el importe del salario.

**En cuanto a los presupuestos de validez,** en el contrato individual de trabajo son, la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma. (este último será solo ocasionalmente).

**a) Capacidad.-** Existen capacidad de goce y capacidad de ejercicio . En cuanto a la primera, esta prohíbe la utilización del trabajo de menores de 14 años. Esto significa que los menores de esta edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. (art. 5º- fracc. I y 22 L.F.T.) Así mismo los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieren terminado la educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad correspondiente los apruebe cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

A pesar de esta limitación si se llegan a producir relaciones laborales con menores de 14 años, como consecuencia de problemas económicos de la familia proletaria que exigen la colaboración económica de todos sus miembros, otro factor es la ineficiente vigilancia de inspección de trabajo. En estos casos anteriores de todas maneras genera responsabilidad a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades, pero habrá de cesar cuando se detecte cual es la edad del menor.

Otra forma de incapacidad de goce, es la prohibición de utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la república, excepto los técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajadores especializados.

La capacidad de ejercicio en materia laboral se adquiere a los 16 años y podrán por si mismos los contratos individuales de trabajo.

Si desean realizar esta situación laboral antes de esta edad, deberán hacerlo por conducto de los padres o tutores y a falta de estos el sindicato a que pertenezcan, de la junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de trabajo o de la autoridad

**política. En ninguno de los casos anteriores podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del trabajador.**

**b) El libre albedrío.-** Que consiste en la ausencia de vicios en el consentimiento. En un contrato individual de trabajo si existiere error provocado por dolo por parte del trabajador o su sindicato, será causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

**c) Licitud en el objeto.-** En el artículo 5º- de la Ley Federal del Trabajo se mencionan algunas causas de ilicitud:

**"- Trabajo para los niños menores de catorce años;**

**- Una jornada mayor que la permitida;**

**- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada el indole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;**

**- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de 16 años;**

**- Un salario inferior al mínimo;**

**- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;**

**- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios;**

- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

- La retención del salario por parte del patrón por concepto de multa;

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

- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de 16 años;

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

d) La Forma.- La Ley Federal del Trabajo afirma que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables. Además debe de contener principalmente los siguientes requisitos:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

- Manifiestar si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o indeterminado;

- El servicio a prestarse;
- El lugar donde deba prestarse el servicio;
- Duración de la jornada;
- Forma y monto del salario;
- Día y lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos con los planes y programas establecidos por la empresa y conforme a lo dispuesto por la ley;
- Otras condiciones, como días de descanso, vacaciones y demás.

Es importante mencionar que a falta de escrito o contrato, no priva al trabajador de los derechos, que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la omisión (art. 26 de la Ley Federal del Trabajo). Basta que el trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario.

**Por lo que se refiere a los requisitos de eficacia** es valido establecer en el contrato individual de trabajo ciertas modalidades como son: plazos y condiciones. En la Ley Federal del Trabajo señala que tanto en los contratos como las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias

que sean conformes a las normas de trabajo a la buena fe, y a la equidad. De esto se puede desprender lo siguiente:

- a) Que debe predominar la letra sobre el espíritu del contrato, esto es, la voluntad aparente sobre la voluntad real, a diferencia del criterio civilista de interpretación que hace dominar a la voluntad sobre la letra;
- b) Que lo pactado no valdrá si sus consecuencias no son conforme a las normas de trabajo;
- c) Que en la interpretación de las normas de trabajo deberá presumirse que las partes actuaron de buena fe;
- d) Que el intérprete deberá seguir un criterio de equidad, lo que en materia contractual puede significar la búsqueda del equilibrio entre las prestaciones a cargo de las partes.

### **Colectivas**

El contrato colectivo de trabajo, "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Tradicionalmente en todo acto jurídico se encuentran 3 elementos que son: **elementos estructurales , presupuestos de validez y requisitos de eficacia.**

En cuanto al acto normativo, en las relaciones colectivas de trabajo, no va a ser la excepción.

**El elemento estructural**, consiste en el consentimiento y el objeto posible. La voluntad o consentimiento es indispensable en el contrato colectivo. Los sujetos que intervienen se les denominara patrón y podrá ser cualquier persona física o jurídico-colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento. Aunque no todos los patrones pueden ser titulares de un contrato colectivo. En la medida que la ley exige que se celebre respecto de una empresa o de un establecimiento y que solo los titulares de estas están obligados a celebrarlos, pero no el sindicato o su hogar (art. 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otro lado la voluntad que intervienen en estas relaciones es la del trabajador y que debe necesariamente estar constituida en sindicato y cualquier coalición de trabajadores no será suficiente por si mismas para celebrar contrato colectivos de trabajo. El derecho de exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece entonces, a los sindicatos. El consentimiento o voluntad se debe de manifestarse en forma expresa y constar por escrito (art. 390 de la Ley Federal del Trabajo), en virtud de esto, el contrato colectivo debe de considerarse un acto formal por otra parte el consentimiento se perfecciona en el momento de la hora y fecha de la presentación del documento ante la autoridad correspondiente, salvo que las partes hubieran convenido una fecha distinta.

El objeto posible, como elemento estructural en un contrato, consiste en la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo de trabajo puede crear también estas obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objetivo primordial es crear un sistema normativo



que sirva de modelo, (elemento normativo) y que van a ser las cláusulas que determinan las condiciones colectivas para la prestación de servicios, (art. 391 de la Ley Federal del Trabajo) como es la obligación del patrón de prestar servicios sociales, como, hospitales, centros recreativos, entre otros. Asimismo el señalamiento de las condiciones de trabajo como es, la jornada de trabajo, días de descanso, monto de salario, cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, por decir algunos.

Existe otro elemento obligatorio y que consiste en cláusulas para garantizar el cumplimiento del elemento normativo fijando sanciones para aquel que viole una cláusula del elemento normativo.

La envoltura en un contrato colectivo de trabajo son disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo.

En el contrato colectivo de trabajo existen cláusulas, eventuales, ocasionales o accesorias y que son acuerdos ocasionales que se celebren en base a un contrato celebrado.

**Los presupuestos de validez**, consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y excepcionalmente la forma.

Para la celebración de un contrato colectivo, se requiere la capacidad de ejercicio. En cuanto a los patrones, tratándose de personas físicas estará determinada por leyes civiles, que fijan la mayoría de edad en los 18 años y señala sus límites. Si se trata de personas jurídico-colectivas el problema ya no será de capacidad sino de representación.

## **ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En la celebración de un contrato colectivo se deberá tomar en cuenta el libre albedrío, que consiste en que la voluntad este libre de vicios.

Cuando nos referimos a la licitud del objeto del contrato, se refiere al establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, aunque en ese punto para algunos autores manifiestan que no afectaría la licitud del contrato, la ilicitud de las actividades de la empresa o establecimiento.

Existe otro presupuesto de validez que viene a ser la forma del contrato. La ley exige que debe de ser por escrito, bajo pena de nulidad. Se exige además, que se otorgue por triplicado y que se entregue un ejemplar a cada una de las partes. (art. 390 de la Ley Federal del Trabajo).

**Los requisitos de eficacia.** Son modalidades pactados por las partes y consisten específicamente, en plazos o condiciones. En ocasiones esta condición esta señalada por la ley, en ocasiones estas modalidades pueden pactarse libremente por las partes. En el artículo 391 fracc.III de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes pueden determinar su duración y establecimiento por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Existe otra figura en las relaciones colectivas de trabajo y que viene a ser el **contrato-ley**, considerado legalmente, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo de una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas

económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

#### **Diferencias entre el contrato ley y el contrato colectivo**

- a) El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa o establecimiento.
- b) El contrato ley se solicita ante la secretaría de trabajo. El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) El contrato ley debe de otorgarse por varios patrones. El contrato colectivo puede ser firmado por uno solo.
- d) El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El contrato colectivo 60 días antes de su vencimiento.
- e) El contrato ley no puede exceder de 2 años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

La celebración de este contrato será mediante convención obrero-patronal y que consta de los siguientes pasos:

- a) **Iniciativa.-** Corresponde a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más

**zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional;**

**b) Solicitarlo ante autoridad competente.- Ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si la solicitud se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal. Al Gobernador o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local;**

**c) Comprobación del requisito de mayoría.- Corresponde a los sindicatos acreditarlo ante la autoridad competente;**

**d) Facultad discrecional de la autoridad.- Esta determinará si es benéfica y oportuna para la industria la celebración del contrato ley;**

**e) Convocatoria.- La autoridad publicará una convocatoria, señalando el lugar donde habrá de celebrarse la convención;**

**f) Convención.- La autoridad presidirá la convención por sí o por representante;**

**g) Aprobación.- Se propone el texto final del contrato ley, requiere la aprobación de los sindicatos y patrones, que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados;**

h) Declaración de la obligatoriedad.- Corresponde hacerla al Presidente de la República o a los Gobernadores de los estados, ordenando al mismo tiempo su publicación;

i) Publicación.- Se lleva a cabo en el Diario Oficial de la Federación o el Diario Oficial de la Entidad Federativa;

j) Iniciación de vigencia.- El contrato ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

( 15 )

### 3.3 JORNADA DE TRABAJO.

Se entiende por jornada de trabajo *"el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material."* ( 16 )

---

( 15 ) BUEN L. Nestor G. *"Derecho del Trabajo"*. 11ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994. Págs. 483-517.

---

( 16 ) EUQUERIO Guerrero. *"Manual de Derecho del Trabajo"*. 18ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994. Pág. 123.

**Otra definición sería: " jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".**

Estas definiciones son producto de una nueva concepción del derecho del trabajo, toda vez que en la ley de 1931 se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas, esto originaba situaciones totalmente inaceptables porque el patrón solo estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón. Si no se comprobaba la culpa del patrón, aun cuando el trabajador no la tuviere, el riesgo recaía sobre el trabajador.

Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que desempeñe determinada actividad, puede estar inactivo y se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo al mantenerse a disposición del patrón para prestar su trabajo. Generalmente, los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por esto los trabajadores siempre han buscado la reducción de la jornada de trabajo.

La necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos, médicos, psicológicos, económicos y sociales, y no al capricho de los trabajadores en reducirla.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir

en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón.

En torno al aspecto psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador, con la consecuente disminución de la productividad.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea.

La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe de atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, pues si es una relación laboral en que se requiere un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada debe de ser menor de ocho horas. En cambio existen otras relaciones laborales en las cuales en se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo.

La situación actual que se contempla en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo es de que la jornada de trabajo y en general toda relación de trabajo será de ocho horas, que puede incrementarse por situaciones por situaciones de la misma ley, como prestaciones de jornadas extraordinarias.

La jornada de ocho horas es considerada generalmente humana, pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo deberá ser acorde

con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que esta sometido, entre otros. En caso de conflicto resolvería la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De lo anterior se desprende de que la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino atender a las circunstancias de cada relación laboral.

En el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece un descanso de media hora, por o menos, si se trata de una jornada continua. Este descanso no debe confundirse con el derecho que tiene el trabajador de reposo o de comidas. El descanso de media hora que se da en una jornada continua de trabajo se computa como jornada de trabajo, en cambio el tiempo de reposo o de comida que se da en el supuesto de una jornada discontinua. Si el trabajador no sale del establecimiento donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente le será computado como parte de la jornada de trabajo.

Existe la interpretación de jornada de trabajo y se da cuando se suspende la prestación de trabajo, por ejemplo: media hora de descanso en el caso de una jornada continua, el descanso del séptimo día de la semana, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora en las jornadas de los menores, entre otros y que se le conocen como causas de interrupción legales. Por otro lado existen las interrupciones voluntarias, o sea concedidas por el patrón, y las convencionales que son pactadas entre el trabajador y el patrón, o el sindicato y la empresa.



No se debe confundir la interrupción con respecto de la suspensión, en la primera se producen todos o parte de los derechos y obligaciones de la relación laboral y en la segunda esos derechos y obligaciones quedan suspendidos.

El descanso semanal es una causa legal de interrupción de la jornada de trabajo ya que la ley sostiene que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador un día de descanso, con goce de salario.

En cuanto a los descansos obligatorios consiste en que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país. Entre los días de descanso obligatorio la Ley Federal del Trabajo establece los siguientes: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre, 25 de diciembre y aquellos días para efectuar la jornada electoral, cuando así lo dispongan las leyes federales y locales electorales. Asimismo los trabajadores, a través de las contrataciones colectivas, pueden obtener días de descanso distintos a los semanales como es el caso de el día de muertos, jueves y viernes santo, doce de diciembre, el cumpleaños del trabajador, entre otros.

En cuanto a las vacaciones, consiste en un periodo más o menos largo de descanso del trabajador, con la finalidad de que se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas, a fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo, y que van a permitir al trabajador intensificar su relación familiar y social.

Las vacaciones sólo están consignadas a nivel constitucional para los trabajadores al servicio del estado, en el artículo 123, apartado "B", fracción III. En cuanto a los trabajadores regidos por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, no se encuentra establecido el derecho vacacional.

En la ley, el legislador consignó el derecho a las vacaciones por parte de los trabajadores en general.

La duración de las vacaciones que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo es la siguiente:

- a) Al concluir el primer año de trabajo = 6 días de vacaciones.
- b) Al concluir el segundo año de trabajo = 8 días de vacaciones.
- c) Al concluir el tercer año de trabajo = 10 días de vacaciones.
- d) Al concluir el cuarto año de trabajo = 12 días de vacaciones.
- e) Al concluir el noveno año de trabajo = 14 días de vacaciones.
- f) Al concluir el decimocuarto año de trabajo = 16 días de vacaciones.

Los patrones tienen la obligación de otorgar vacaciones a sus trabajadores, deben de concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de

servicios y si el patrón no cumple, el trabajador puede reclamar el otorgamiento de vacaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a las licencias, estas consisten en la interrupción de las jornadas de trabajo mediante permisos que tiene el trabajador para ausentarse por un período determinado de su trabajo con goce de salario o sin él con la finalidad de que el trabajador pueda solucionar sus problemas de índole familiar o personal. (17)

### **3.3.1 Tipos de jornada de trabajo.**

Como ya se estableció previamente la jornada de trabajo consiste en el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, de esto se desprende que existe clasificación de jornadas de trabajo que pretendemos analizar:

- a) Jornada diurna.- Es la comprendida entre las 06 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.

---

(17) DÁVALOS José. "Derecho del Trabajo". 4ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1992. Págs. 183, 184, 190 y 191.

b) **Jornada nocturna.-** Comprende de las 20 a las 06 horas, con una duración máxima de siete horas.

c) **Jornada mixta.-** Comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se considerará jornada nocturna, tiene una duración máxima de siete horas y media.

d) **Jornada reducida.-** Es la aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas, con un reposo intermedio de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal.

e) **Jornada especial.-** Es acordada por los trabajadores y el patrón, que excede del máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente. También se le denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso.

f) **Jornada indeterminada.-** Es la aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

g) **Jornada continua.-** No está definida por la ley. Sólo se menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo o sea la que comprende desde que el trabajador está a

disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada.

h) Jornada discontinua.- Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en el cual el trabajador dispone libremente de la interrupción.

i) Jornada de emergencia.- La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o de la existencia misma de la empresa, esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males.

j) Jornada extraordinaria.- Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, o sea de nueve horas a la semana como máximo.

### **3.3.2 El pago a las jornadas de trabajo.**

El pago del salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

En la fracción VII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo se establece: *"que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."* De igual manera el pago del salario se hará directamente al trabajador. Sólo en los casos

en que esté imposibilitado, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos ( art. 100 Ley Federal del Trabajo ). Asimismo el pago deberá efectuarse en día laborable, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de la terminación.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo el pago del salario se integrará 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.

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

Por otra parte existe un salario mínimo, que viene a ser la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

En cuanto al pago del salario del día de descanso semanal, éste se hará íntegramente y se determinará de la siguiente manera:

Si el trabajador recibe un salario por jornada, el día de descanso semanal se pagará con una cantidad igual a la sexta parte del salario semanal, si se trata de un día de descanso por seis de trabajo. Si el trabajador recibe un salario mensual, el de los días de descanso semanal se entiende incluido en dicho salario, siempre y cuando no sea inferior al mínimo legal o convencional. Si el trabajador recibe un salario variable por trabajar a destajo o a comisión, los días de descanso se

pagarán con una parte proporcional del salario efectivamente devengado en una semana, al cual se adicionará. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Los trabajadores que laboren en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, existe la posibilidad de que mediante acuerdo de trabajadores y patrones o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinados trabajadores presten servicios de modo obligatorio, que serán retribuidos independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, como un salario doble por el servicio prestado.

Si un día de descanso semanal coincide con uno de descanso obligatorio por estar consignado en la ley o en el contrato colectivo, no se pagará un salario doble, ya que la finalidad de la ley al establecer el pago del salario íntegro de los días de descanso obligatorio, es que descansen el trabajador y que pueda subsistir a pesar de que no trabaje, y si tal finalidad se lleva al cabo con el salario de un día, no existe razón legal para pagar un salario doble. De esta manera ha sido resuelto por la Suprema Corte de Justicia.

En cuanto al periodo vacacional el patrón debe de pagar íntegramente el salario al trabajador, además de una prima vacacional, consistente en un 25% sobre los salarios que le corresponden al trabajador durante su periodo vacacional, inclusive los días de descanso semanal.

Las licencias o permisos que obtiene el trabajador para ausentarse por un periodo determinado de su trabajo podrá ser con goce de salario o sin él de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo.

El pago para el tiempo extraordinario de trabajo se encuentra regulado en los artículos 67 y 68 de la ley. Las horas de trabajo extraordinario se deberán pagar con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria y si la prestación del tiempo extraordinario, excede de nueve horas a la semana, el patrón deberá pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada ordinaria.

En base al principio de la analogía es conveniente dejar asentado que el pago de un 200% más del salario de la jornada ordinaria también corresponde al trabajador en el exceso de tres horas diarias de tiempo extraordinario. La ley no lo prevé así en el segundo párrafo del artículo 68, sin embargo, la misma razón, ahí sentada, es valedera para el criterio que establece el mismo pago al exceso de tres horas extraordinarias diarias ( 18 )

---

( 18 ) DÁVALOS José, "Derecho del Trabajo". 4ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1992. Págs. 185-199



Es importante mencionar que existe una prima de antigüedad y se pagará al trabajador de planta con antigüedad mayor de 15 años si se separa voluntariamente de su empleo, con causa justificada y los que sean separados del empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima de antigüedad se pagará a quien corresponda de conformidad con el artículo 501 de la Ley Federal del Trabajo.

La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. ( 19 )

### **3.4 ATRIBUTOS DEL SALARIO.**

El salario se define como *" la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a la familia, una existencia decorosa."*

Desde el punto de vista legal, *" salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"*.

( 19 ) EUQUERIO Guerrero. *"Manual de Derecho del Trabajo"*. 16ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1989. Págs. 153 y 154.

**El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo. Asimismo no es una contraprestación, más bien es un instrumento de justicia social. De igual manera no se le debe de comprender como derecho recíproco a la obligación de trabajar, pues la propia ley contempla, en diversos casos, que aun sin trabajo hay deber de pagar el salario, ejemplo de esto tenemos, el séptimo día, vacaciones, licencias con goce de sueldo, licencias por embarazo y maternidad.**

**En cuanto a los atributos del salario señalaremos los siguientes:**

**a) Salario remunerador.-** Que debe de ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo. Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo, general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

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

**b) Equivalente al mínimo cuando menos.-** El salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial. Cuando menos debe de ser el mínimo, y en cambio no hay tasa para determinar el máximo.

**c) Salario suficiente.-** El trabajo debe de desarrollarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, o sea una remuneración justa y suficiente, para proporcionar a él y a su familia un bienestar que les permita una vida moral y digna.

d) **Salario determinado o determinable.-** El trabajador debe de tener conocimiento del monto de su salario. Esta determinación puede ser precisa, consistente en que la determinación del salario será por tiempo determinado o variable, consistente en la determinación del salario por unidad de obra , destajo, por comisión, entre otros. Pero en todos estos se deberá estipular las bases sobre las cuales se deberá determinar el salario.

e) **El salario debe cubrirse periódicamente.-** Legalmente a los obreros se le debe de pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores. Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como en el trabajo a comisión, en donde se paga al ritmo del pago que hacen los clientes. De igual manera existen trabajos en los que se puede pagar diariamente, por ejemplo, en el trabajo de ventas de puerta en puerta o en el trabajo a destajo.

f) **El salario debe pagarse en moneda de curso legal.-** Aquí no se permitirá hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo que pretenda sustituir la moneda.

g) **El salario en especie debe ser proporcional y apropiado al que se pague en efectivo.-** 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.

### **3.5 CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS.**

Se usan diferentes denominaciones para el salario. Se le ha llamado salario, sueldo, jornal, retribución.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo señala: *“el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”* También encontramos que el salario puede ser en efectivo y en especie, e incluso se habla de salario integral y extraordinario.

- a) Salario por unidad de tiempo.- Consiste generalmente en que el trabajador percibe su salario en función del tiempo que dedica al trabajo, o sea, el tiempo en que está a disposición del patrón para prestar sus servicios.
  
- b) Salario por unidad de obra o a destajo.- Aquí se determina el salario no por el tiempo en que se tarde la producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado El salario a destajo debe ser bastante para cubrir la percepción del séptimo día.
  
- c) Salario por comisión.- Estas pueden fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida. También se establece en algunos casos un salario base que se va incrementado con las comisiones sobre unidades vendidas.

**d) Salario a precio alzado.-** El trabajador pone su actividad y se le pagará conforme a la cantidad de trabajo materializado.

**e) De cualquier otra manera.-** Aquí la Ley Federal del Trabajo sostiene que el salario podría determinarse por viaje en los buques, salario por día, por viaje, por boletos vendidos, por circuito o kilómetros recorridos , en el trabajo de autotransporte, salario por una o varias funciones, temporadas, de los deportistas profesionales, salario por una o varias actuaciones, de los actores y músicos.

**f) Salario en efectivo y en especie.-** El salario en efectivo es el que debe de recibir el trabajador en moneda de curso legal, mientras que el salario en especie se compone de otros bienes, diferentes a la moneda y servicios que se dan al trabajador en razón de su trabajo. Tenemos como ejemplo, el salario de los trabajadores domésticos que comprende prestaciones en efectivo y en especie ( vivienda, alimentos, etc. ). Otro ejemplo sería los trabajadores que reciben quincenalmente una despensa como parte de su salario.

**g) El salario integral.-** El artículo 84 de la ley establece: *"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"*. Este salario se utiliza para calcular el pago de las indemnizaciones.

h) El salario extraordinario.- La Suprema Corte ha resuelto, que las horas extras no generan salario sino una retribución que no forma parte de aquel.

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el salario puede ser cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Para algunos autores el pago extraordinario deriva del trabajo y no de alguna otra causa, por lo que también debe ser considerado parte del salario.

Según José Dávalos la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no tiene sentido jurídico, porque a todas luces el pago del tiempo extraordinario es parte del salario. ( 20 )

---

( 20 ) DÁVALOS José. "*Derecho del Trabajo*". 4ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1992. Págs. 205-209.

## CAPÍTULO CUARTO

### SALARIO MÍNIMO

#### 4.1 CONCEPTO.

En el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

" 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". ( 21)

Para algunos autores el salario mínimo, desde el punto de vista material es considerado como un salario vital o un salario justo y que viene a ser el más bajo que puede pagarse en un país, en una región o en una industria. La ley prohíbe a los patrones hacer efectivas retribuciones inferiores a los salarios mínimos.

---

( 21 ) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. "Compilación Jurídica". Andrade Editorial.

El salario mínimo es considerado vital porque tiene que satisfacer las necesidades más indispensables o primordiales de un trabajador y su familia, además de que tiene un carácter móvil, toda vez que varía según el costo de la vida. Lamentablemente en nuestro país su cuantía, por más que sea incrementada, ahora anualmente, nunca es suficiente.

En la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional establece que los salarios mínimos serán generales o profesionales, situaciones que más adelante analizaremos. (22)

#### **4.2 SALARIO MÍNIMO.**

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

De conformidad con la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales.

---

(22) BRICEÑO RUIZ Alberto. "Derecho individual del Trabajo". 2ª- ed. México, Porrúa Editorial. 1985. Págs. 428-430.



#### **4.2.1 Salario mínimo general.**

Este 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. Entendiéndose como necesidades materiales las de habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, y las de carácter social y cultural tales como concurrencias o espectáculos, practica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura y las relacionadas con la educación de los hijos.

Los salarios mínimos generales regirán en áreas geográficas que determine la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

De conformidad con la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación, de fecha, dos de diciembre de 1996, la República Mexicana se divide en tres áreas geográficas, quedando como sigue:

**área geográfica "A", pago por jornada = \$26.45**

**área geográfica "B", pago por jornada = \$24.50**

**área geográfica "C", pago por jornada = \$22.50**

Es importante señalar que el Distrito Federal forma parte de el área geográfica "A".

#### **4.2.2 Salario mínimo profesional.**

Se considera como la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales. ( 23 )

La Constitución Mexicana establece que el salario mínimo profesional se aplicará en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Existe una crítica a este tipo de salarios, consistente en el difícil planteamiento para su eficaz funcionamiento, en la determinación detallada de cada una de las categorías de trabajadores en sus respectivos trabajos, en la problemática existente de los patrones que buscan evadir el pago del salario mínimo profesional y pagar tan solo el salario mínimo general.

***Lógicamente, este tipo de salarios resulta muy difícil para la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos plantearlos por la determinación detallada que tiene que hacer de cada especialidad o categoría de los trabajadores en sus respectivos trabajos. Los patrones en muchas ocasiones buscan evadir el pago del salario mínimo profesional, pagando solamente el salario mínimo general .***

---

( 23 ) MUÑOZ RAMÓN Roberto. "Derecho del Trabajo". México. Porrúa Editorial. 1986. Págs. 161-163.

***Lo anterior se da porque, si la Comisión no ha determinado un salario mínimo general suficiente, menos lo podrá hacer con el profesional, toda vez que este último igualmente se determina en áreas geográficas y en base a las profesiones, oficios y trabajos especiales, situación que hace muy difícil su determinación, aunque en la resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de diciembre de 1996 no especifica estas diferencias, pero sí señala entre estas un total de 88.***

***Tanto los salarios mínimos generales como los profesionales se fijarán por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, auxiliándose de las comisiones especiales de carácter consultivo.***

#### **4.3 PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO.**

Existen disposiciones que protegen al salario, lógicamente protegen al salario mínimo, pero nuestro estudio solo se inclina a este último.

Al referirse a este punto varios autores hacen referencia a lo que dispone la fracción VIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Art. 123 constitucional, apartado "A":

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

**Art. 97 de la Ley Federal del Trabajo "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;**

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

**III. Pago de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, amplificación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario;**

- IV. Pagos 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.

Para algunos autores como Trueba Urbina y Trueba Barrera afirman que el artículo 97 de la ley es inconstitucional, con la excepción del descuento para pensiones alimenticias, porque aquí es con la finalidad de satisfacer las necesidades de la familia. Pero Nestor de Buen L. no comparte estas opiniones, en virtud de que todos los descuentos que se mencionan en esta disposición tienden, sin lugar a duda, a satisfacer necesidades familiares como son el pago de rentas, los abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de Vivienda y el pago de los créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero. (24)

De igual manera el salario mínimo de los obreros quedará exceptuado de embargo, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de la esposa, hijos, ascendientes y nietos. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

---

(24) BUEN L. Nestor de. "Derecho del Trabajo". 9ª. ed. México. Porrúa Editorial, 1994. Págs. 246 -255.

En cuanto a la compensación esta se entiende como la extinción de una deuda con otra, entre dos personas que se deben mutuamente alguna cosa, en su totalidad si son iguales o hasta la concurrencia de la menor. Ambas obligaciones deben estar ligadas y exigibles, y poseer igual naturaleza.

En cuanto a los descuentos ,estos solo podrán hacerse por cuestiones previstas por la Ley Federal del Trabajo

Briceño Ruiz sostiene que la cuantía del salario excedente al mínimo, si podrá ser afectada por algún descuento o retención.

La Constitución y la ley determinan que el salario mínimo es la cantidad menor que puede percibir un trabajador por una jornada diaria, lo que implica que no será válido incrementar artificialmente el salario, para afectarlo y entregar al trabajador una cantidad menor al salario mínimo. ( 25 )

#### **4.4 COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.**

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de diciembre de 1986, se publicó un decreto por el que se reforma la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, a través del cual se sustituye el concepto de "zona económica", como ámbito de aplicación de los salarios mínimos, por una clasificación más simple.

---

( 25 ) BRICEÑO RUIZ Alberto. *"Derecho Individual del Trabajo"*. 2ª- ed. México, Porrúa Editorial. 1985. Pág. 434.

Es así como los salarios mínimos se establecen por áreas geográficas que se determinen. Asimismo se suprime el salario mínimo de campo.

De igual manera se eliminan las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, quedando la Comisión Nacional de Salarios Mínimos facultada para fijarlos, para la cual se puede auxiliar de Comisiones Especiales de carácter consultivo.

El 21 de enero de 1988 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto por el cual fue modificada la Ley Federal del Trabajo, en diversos artículos, con la finalidad de ajustarla a los términos de la reforma constitucional. En este decreto también se establece la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de patrones puedan solicitar la revisión de los salarios mínimos en cualquier momento del curso de su vigencia (art. 570 de la Ley Federal del Trabajo). ( 26 )

#### **4.4.1 Su integración.**

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos se integrará y funcionará con un Presidente, nombrado por el Presidente de la República Mexicana, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

---

( 26 ) DÁVALOS José. "Derecho del Trabajo". 4ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1992. Págs. 215 y 215. *Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de diciembre de 1986 y 1988.*

### **Presidente de la Comisión**

Para ser Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se requieren los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;
- c) Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;
- d) No pertenecer al estado eclesiástico;
- e) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

### **Consejo de Representantes**

I. Por parte del gobierno esta representación la hará el Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo, que tendrá el voto del gobierno, y dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;



II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones;

III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda a más tardar.

Para ser representantes asesores de gobierno se requieren los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;
- c) No pertenecer al estado eclesiástico;
- d) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

**Para ser representantes de los trabajadores y patronos se requieren los siguientes requisitos:**

- a) Ser mexicanos mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) No pertenecer al estado eclesiástico;
- c) No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

#### **Dirección Técnica**

I. Se integrará con un Director y con el número de Asesores Técnicos, todos nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo , de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patronos.

La designación de Asesor Técnico Auxiliar, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patronos que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

**Para ser Director, Asesor Técnico y Asesor Técnico Auxiliar se requieren los siguientes requisitos:**

- a) Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- b) Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o economía;
- c) No pertenecer al estado eclesiástico;
- d) No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

#### **Comisiones Consultivas**

Estas serán creadas por resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

El Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinará las bases de su organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas. Su integración será la siguiente.

- I. Un Presidente;

II. Un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de conformidad con el artículo II del Título trece de esta ley;

III. Asesores Técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional;

IV. Un Secretariado Técnico.

Para ser representante de los trabajadores y de los patrones se requiere, ser mexicano mayor de veinticinco años de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

#### **4.4.2 Atribuciones.**

##### **Los deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:**

I. Someter al consejo de representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;

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

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

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

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

**VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos.**

**Deberes y atribuciones del Consejo de Representantes:**

**I. Determinar, en la primera sesión, en forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;**

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

**III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que registrarán los salarios mínimos;**

**IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudio que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;**

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

VI. Aprobar la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento;

VII. Conocer las opiniones que formulen las Comisiones Consultivas al término de sus trabajos;

VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

**Deberes y atribuciones de la Dirección Técnica:**

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

II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas;

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

IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

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

VI. Resolver, previa orden del Presidente de la Comisión Nacional, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;

VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones consultivas.

La Dirección Técnica para cumplir con la atribución a que se refiere el punto III antes señalado deberá tener las siguientes funciones.

"Artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo:

a) Efectuar los estudios necesarios para determinar la situación económica del país, los cambios de mayor importancia que se haya dado en las diversas actividades económicas, las variaciones en el costo de la vida por familia y las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

b) Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, en el orden material, social, cultural y las relacionadas con la educación de los hijos. Asimismo

para determinar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

c) Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales, estatales y particulares que se ocupen de problemas económicos (organizaciones sindicales, cámara de comercio, las de industria y otras semejantes ).

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

De igual manera la Dirección Técnica deberá preparar un informe de las investigaciones y estudios efectuados y someterlo a la consideración del Consejo de representantes.

Además el Director Técnico debe de coordinar los trabajos de los asesores, informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo las investigaciones y estudios complementarios, además tiene la facultad de actuar como Secretario en el Consejo de Representantes. Asimismo podrá disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración de los Secretarios Técnicos de las Comisiones Consultivas.



**Deberes y atribuciones de la Comisiones Consultivas:**

- I. Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones;
- II. Aprobar el plan de trabajo que formule el Secretario Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;
- III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes;
- IV. Solicitar directamente los informes y estudios a que se refiere la fracción III del artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo;
- V. Solicitar la opinión y recibir sugerencias de organizaciones de trabajadores, patrones y en general cualquier entidad pública o privada;
- VI. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinente en relación con las materias de su competencia.

**Deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión Consultiva:**

- I. Citar y presidir las sesiones de la Comisión Consultiva;
- II. Someter a la Comisión;

III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos;

IV. Presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva.

**Deberes y atribuciones del Secretario Técnico de la Comisión Consultiva:**

I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden;

II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos;

III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presten los trabajadores y patrones;

IV. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión;

V. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios

de los trabajadores y patronos y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva. (27)

#### **4.5 PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN PARA ESTABLECER LOS SALARIOS MÍNIMOS.**

Anteriormente el salario mínimo se fijaba cada dos años, pero por la grave situación económica que atravesaba el país y con la finalidad de que el fenómeno inflacionario no produjera deterioros considerables en las necesidades de los obreros, mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de septiembre de 1974, se consideró que los salarios mínimos se fijaran anualmente. (28)

De conformidad con el artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo, para la fijación de los salarios mínimos se observarán las normas siguientes:

"I. Los trabajadores y los patronos deberán presentar los estudios que juzguen convenientes en un término que no rebase el día último de noviembre de cada año;

---

(27) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. "Compilación Jurídica". Andrade Editorial.  
(28) Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de septiembre de 1974.

**II. La Dirección Técnica presentará al Consejo de Representantes, a más tardar el día último de noviembre de cada año las investigaciones y estudios realizados en relación con:**

**a) La situación económica del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas, las variaciones en el costo de la vida por familia;**

**b) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, en el orden material, social, cultural y las relacionadas con la educación de los hijos;**

**c) Los informes y estudios de las instituciones oficiales, federales, estatales y de los particulares que se ocupen de los problemas económicos y otras instituciones semejantes.**

**III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica y las opiniones de los trabajadores y patrones, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos. El Consejo podrá realizar directamente las investigaciones y estudios y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;**

**IV. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen;**

**V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el treinta y uno de diciembre.**

Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si estos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión.

De cada sesión se levantará un acta, que suscribirán el Presidente y el Secretario."

El artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece:

\* Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que los justifiquen:

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

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones”.

Para efectuarse la revisión de los salarios mínimos se observará el siguiente procedimiento:

a) Si la solicitud es efectuada por los sindicatos, federaciones o confederaciones esta tendrá que presentarse, por estos mismos, a la Secretaría del Trabajo Y previsión Social, representando el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores;

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

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen;

d) El Presidente de la Comisión dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información para revisar los salarios mínimos vigentes y pueda fijar los que deban de establecerse. Si la resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

e) la Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiere sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe correspondiente y hacerlo llegar al

**Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;**

f) El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;

g) La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución;

h) El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido." (29)

En el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de vigencia, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen, otorgándole la facultad

---

(29) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. "Compilación Jurídica". Andrade Edición.



de iniciativa al Secretario del Trabajo y Previsión Social, los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones.

***Al referirse de "circunstancias económicas" , no entendemos que clase de circunstancias, toda vez que el significado de estas palabras es muy general, porque no especificar más, por ejemplo, "cuando se considere que el salario mínimo ha perdido su poder adquisitivo". Hacemos énfasis al salario mínimo porque precisamente se trata, de un salario que el trabajador se gana justamente con su trabajo, porque estamos hablando del procedimiento para fijarlo y porque debe de ser suficiente para cubrir las necesidades de un obrero y su familia.***

***Por otra parte la Dirección Técnica deberá preparar un informe de las investigaciones y estudios para determinar la situación económica del país, los cambios que se hayan observado en las actividades económicas, las variaciones en el costo de la vida por familia, el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, en el orden material, social, cultural y las relacionadas con la educación de los hijos principalmente, y que en base a este informe el Consejo de Representantes, dictará resolución que fije los salarios mínimos.***

***De este punto se desprenden dos supuestos, el primero consiste en que se toma más en cuenta la condición económica del país que las necesidades de las familias de los obreros, el segundo podría ser que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no desempeña con seriedad y profesionalismo sus actividades de investigación y estudio, porque para nadie es ignorado que los salarios mínimos, hasta la fecha, son inoperantes.***

*Es necesario que el gobierno considere que si los salarios van a estar sujetos a la condición económica del país, estos siempre van a estar raquíticos, porque vivimos en un país sumamente endeudado y que constantemente solicita prestamos de dinero al extranjero. Entonces, por lo anterior, es necesario que se tomen otras medidas, además de que el mismo gobierno debe también considerar que a los trabajadores al ofrecérsela mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, estos harían más efectiva la producción del país, que en pocos años influiría en forma determinante en el desarrollo del mismo.*

#### **4.6 INOPERANCIA DEL SALARIO MÍNIMO VIGENTE EN EL DISTRITO FEDERAL.**

*A partir de la época colonial y aun en el México Independiente, la mayor parte de nuestra sociedad ha sufrido grandes necesidades. Muchas de estas necesidades se originan como consecuencia del pago de un salario muy raquítico. Es así como a través de varias legislaciones se ha venido pretendiendo establecer un salario remunerador como pago en favor del trabajador por su jornada de trabajo.*

*Algunos autores sostienen que el salario mínimo constituye un instrumento fundamental de la justicia social, considerado como un salario vital, un salario justo, un salario menor al que puede aspirar un trabajador independientemente de su sexo, por los servicios prestados en una jornada de trabajo.*

***A continuación efectuaremos un análisis del salario mínimo general, toda vez que este es el que se paga por una jornada de trabajo a la gran mayoría de trabajadores en este país, sin restar importancia al salario mínimo profesional, que como bien sabemos éste es el que rige en determinadas ramas de la industria, profesiones, oficios y trabajos específicos.***

***El salario mínimo general de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.***

***No obstante de que en estas disposiciones establecen de que el salario mínimo general tiene que ser suficiente, bien sabemos que en la práctica sí se paga el salario mínimo, pero este apenas y alcanza para satisfacer las necesidades del obrero, pero no las de su cónyuge ni las de sus hijos. Con esto no quiere decir que el salario mínimo profesional sea suficiente.***

***Como bien sabemos, una familia obrera tiene necesidades muy indispensables como es: alimento, vestido, atención médica, renta, educación de los hijos, entre otras y que el ingreso de un salario no alcanza para cubrirlos, mucho menos un salario mínimo.***

El estado para tratar de satisfacer estas necesidades elementales ha adoptado medidas tendientes a proporcionar a los trabajadores y su familia, a un costo mínimo, como son las siguientes.

- a) El sistema nacional de vivienda obrera ( INFONAVIT ).
- b) El sistema de crédito obrero barato a través de FONACOT y tiendas de consumo.
- c) Las despensas populares CONASUPO que procuran llevar directamente al consumidor, sin costos adicionales intermedios para los artículos comestibles de primera necesidad.
- d) El sistema de transporte colectivo ( METRO ).
- e) Servicios médicos a través del I.M.S.S.
- f) Actividades sociales realizadas por organismos políticos, ( D.D.F. y I.M.S.S. ), espectáculos gratuitos, campos deportivos, escuelas de capacitación, bibliotecas, centros de cultura, entre otros.

Pero se ha considerado que estas medidas no son suficientes por la sobrepoblación con la que cuenta el Distrito Federal. ( 30 )

***A continuación haremos un análisis de los gastos aproximados que tiene un padre de familia con dos hijos y su cónyuge:***

---

( 30 ) BUEN L. Nestor de. "Derecho del Trabajo". 9ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994. Pág. 242.

***El obrero que tiene su residencia en el Estado de México y que tiene que transportarse al Distrito Federal, toda vez que esta ciudad se encuentra su centro de trabajo.***

***- Pasaje de ida y vuelta a su casa, tomando en cuenta que toma dos peseros y dos veces el metro = \$8.60, por 6 días de la semana = \$51.60***

***- Gasto de comida durante el transcurso de la jornada de trabajo = \$10.00, por 5 días, toda vez que el sábado sale temprano = \$50.00***

***- Gastos personales a la semana, un promedio de \$20.00.***

***Haciendo un promedio de gastos totales de \$111.60, esto sin tomar en cuenta los gastos que pueda ocasionar por su diversión honesta.***

***Por lo que se refiere al cónyuge del obrero y sus dos hijos:***

***- Los gastos ocasionados por alimentos, un promedio de \$15.00 diarios, esto multiplicado por 7 días de la semana = \$105.00***

***- Los gastos ocasionados por necesidades personales de la cónyuge y los hijos ( jabón, pasta dental, útiles para la escuela, entre otros ) = \$20.00 semanales***

***- Los gastos de agua, luz y gas, aproximadamente a la semana = \$20.00***

*Haciendo un total de \$160.00 a la semana y que sumando los gastos del padre de familia van a ser un total de \$271.60. Pero si tomamos en cuenta que esta familia en alguna ocasión forzosamente tendrá que abastecerse de ropa. Suponiendo que lo haga cada medio año, por cada integrante entre zapatos, camisa y pantalón sería un promedio de \$200.00, multiplicándolo por cuatro haría un total de \$800.00, que en proporción por cada semana de ahorro serían \$33.00 y que sumándolos a los gastos anteriores daría un total de \$304.60.*

*Lo anterior tomando en cuenta que la familia es muy sana y nunca necesita atención médica, que cuenta con casa propia, que solo tiene dos hijos, además sin tomar en cuenta las necesidades sociales y culturales. Pero desgraciadamente la mayoría de estas familias cuentan con más de dos hijos, pagan renta y como consecuencia de una mala alimentación viven con constantes enfermedades y por lo tanto necesitan atención médica.*

*Por otra parte las cifras antes señaladas como fácilmente es de darse cuenta son muy bajas a la realidad existente.*

*Otra parte importante y que repercute en forma determinante en el poder adquisitivo son las constantes devaluaciones que sufre nuestro país y que se dan principalmente por la inestabilidad política existente.*

**Actualmente el salario mínimo general que percibe un trabajador es de \$26.45 diarios, ( 31 ) que semanalmente sumaría un total de \$185.15. Esto quiere decir que el salario que percibe el trabajador solamente alcanza para la subsistencia de él, dejando en total desamparo a su familia y que como consecuencia de esto veremos cada día que pasa, más y más personas en las calles, niños limpiando parabrisas, vagando, etc.**

**El Gobierno increíblemente deja a la deriva las necesidades de la familia del obrero, necesidades que son indispensables para que vivan como seres humanos, necesidades que se cubrirían con un salario mínimo más remunerador y que viene a ser lo mínimo que una sociedad puede exigir a sus gobernantes.**

**El Gobierno no puede desatender este clamor agonizante de la clase obrera, en demanda de un salario mínimo general más remunerador que les permita hacer frente al alza considerable y constante de los precios, además que les permita cubrir una mejor alimentación, atención médica y otras necesidades. Toda vez que la situación que se vive actualmente ocasiona que el individuo no cuente con una alimentación suficiente, disminuyendo su capacidad en el trabajo, influyendo en la producción y por consiguiente una baja en el poder adquisitivo de la mayoría de los habitantes del país, creando un estado de desequilibrio en el desarrollo del país.**

---

( 31 ) Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de diciembre de 1996.

*Es por lo anterior que la familia obrera generalmente integrada por más de tres hijos requiere un mínimo de alimentos energéticos y protectores, y que por el alto índice de precios que actualmente rigen no pueden ser adquiridos, sobre todo si se toma en cuenta de que además de la alimentación tienen que satisfacer diversas necesidades, tales como habitación, vestido, renta, atención médica y otras igualmente imprescindibles. En lo que se refiere a los campesinos asalariados, los salarios mínimos existentes son también insuficientes para atender sus necesidades. Es por todo lo anterior que urgentemente es necesario mejorar los salarios mínimos, no solo en el Distrito Federal, sino que en toda la República Mexicana. Asimismo es necesario cooperar en todos los sectores sociales para darle solución a este problema, por una parte la responsabilidad de la clase trabajadora en el mejor desempeño de su trabajo, por otra la del Gobierno para crearse una responsabilidad creciente para adoptar medidas legales que lleven como finalidad unos mejores salarios mínimos.*

*Además sería necesario de que el gobierno adoptara medidas tendientes a orientar al trabajador para que estos no empleen su salario a fines distintos de los que tiendan a satisfacer las necesidades fundamentales de él y de su familia. De igual manera para hacer frente a este problema y no alterar la economía nacional, sería conveniente desde un punto de vista muy particular congelar los precios y que posteriormente y una vez que el salario mínimo se hay aumentado y tenga poder adquisitivo suficiente para satisfacer las necesidades antes mencionadas, se podrían seguir aumentando estos precios paralelamente con el salario mínimo.*



#### **4.7 ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO "A", DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL**

***A continuación efectuaremos un análisis desde el punto de vista crítico muy particular. Asimismo pretenderemos subsanar las lagunas que particularmente consideramos que existen en esta disposición constitucional y que se refiere a los salarios mínimos, principalmente en el segundo párrafo.***

De conformidad con la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

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

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

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

*En el segundo párrafo de la fracción anterior dispone que el salario mínimo general 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.*

*En la interpretación personal que le damos en lo que se refiere a que el salario mínimo general debe de satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, entendiéndose en estricto derecho que esta disposición se refiere solamente a un jefe de familia, pudiendo ser el padre o la madre, dependiendo de quien lleve el sustento de la casa, dejando a la deriva las necesidades del cónyuge.*

*Por lo que se refiere a que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para que un jefe de familia pueda proveer a la educación obligatoria de los hijos. Aquí la disposición se refiere solamente a la educación, sin tomar en cuenta el legislador que los hijos tienen además de la necesidad de la educación otras necesidades, inclusive de mayor*

**importancia. Es inconcebible de que en esta disposición no se tomen en cuenta.**

**Sencillamente un ser humano no puede subsistir sin alimentos, vestido y otras necesidades igualmente indispensables y que a falta de estas los hijos no podrán obtener una educación. Aquí el gobierno se le olvidó que para atender estas necesidades el jefe de familia debe de contar con un salario mínimo más remunerador.**

**Supongamos que el salario mínimo general que percibe un jefe de familia sea el suficiente para satisfacer sus necesidades normales en el orden material, social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos, entonces de conformidad con la interpretación que le damos a esta disposición, la familia del obrero no podrá alimentarse, vestirse, no tener atención médica porque la citada disposición solo se refiere a que el salario mínimo debe de cubrir las necesidades del jefe de familia y la educación obligatoria de los hijos, por lo tanto para poder cubrir estas necesidades la familia tendrá que salir a la calle para conseguir de alguna forma el dinero necesario. Asimismo al establecerse que solo se cubrirán las necesidades de educación obligatoria por parte de los hijos, el gobierno de alguna manera los está obligando, que una vez terminada esta educación forzosamente tendrán que trabajar para subsistir, influyendo con esto en forma determinante en la preparación profesional de la población y por consiguiente en el desarrollo del país.**

***Existe otra crítica muy importante en la disposición ya mencionada y que se refiere al señalamiento de que el salario mínimo general deberá ser suficiente para proveer a la educación obligatoria de los hijos.***

***Es el caso que aquí no se establece a cuantos hijos deberá de proveérseles de dicha educación obligatoria, aunque debe entenderse de que será a dos hijos solamente, pero es el caso que no se toma en cuenta que vivimos en un país subdesarrollado que generalmente la familia obrera cuenta con más de tres hijos, inclusive en las zonas rurales llegan a tener hasta diez o más hijos, es por esto que es necesario que se precise en esta disposición el número de hijos .***

***El gobierno no debe de dejar a la deriva estas necesidades primordiales del ser humano, porque de lo contrario dentro de pocos años tendremos en nuestro país un grave problema de desorganización social, económico y político.***

***De igual manera no puede establecerse que solo se podrá proveer de una educación obligatoria, porque existen personas que verdaderamente tienen capacidad para hacer una verdadera carrera profesional y necesitan el apoyo económico de su padre.***

***Por todo lo anterior consideramos que es necesario que el legislador subsane las lagunas que presenta la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional.***

Desde un punto de vista muy particular considero que la citada fracción quedaría como sigue:

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

**Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y su cónyuge, en el orden material, social, cultural, y para proveer a las necesidades y educación de tres 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".**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** En nuestro país han surgido varios movimientos sociales que tuvieron como finalidad, principalmente, el de una distribución más equitativa de la riqueza, de un modo de vivir más honesto, de mejores condiciones de trabajo, de percibir mejores salarios, entre otros, pero el gran esfuerzo, sacrificio y la gran pérdida de vidas humanas de nuestros antecesores no han servido para aminorar la gran pobreza que vive la gran parte de nuestro país, toda vez que los campesinos y obreros siguen estando en situaciones muy semejantes. Lo anterior porque si bien es cierto que en la actualidad de conformidad con la fracción I del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo es de ocho horas diarias, esto no quiere decir que el salario mínimo que percibe un obrero sea suficiente, por lo tanto el obrero o campesino para poder atender las necesidades más primordiales, de él y de su familia tendría que trabajar un promedio de 14 o más horas diarias. Entonces particularmente no vemos la diferencia de los campesinos y obreros de aquellas fechas, a la fecha actual.

**SEGUNDA.-** Si bien es cierto que existe salario mínimo general y profesional, y nuestro estudio se inclina principalmente al estudio del primero, esto no quiere decir que el salario profesional sea suficiente para satisfacer las necesidades de quien los perciba.

**En el Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de diciembre de 1996 se establecen los salarios mínimos profesionales, fijando cantidades de \$33.00 hasta \$43.00 como pago diario a las jornadas de trabajo, entre una totalidad de 88 profesiones, oficios y trabajos especiales, a excepción de los reporteros que tendrán como ingreso \$79.25.**

**Estos salarios al igual que los salarios mínimos generales son insuficientes dada la naturaleza del trabajo que realizan de quien los percibe, toda vez que en la mayoría de las veces el trabajador para poder ejercer estos trabajos tiene que contar con herramientas propias.**

**por lo tanto al incrementarse el salario mínimo general lo suficiente para hacerle frente al alza constante de precios de los productos de primera necesidad, proporcionalmente se tendría que incrementar el salario mínimo profesional.**

**TERCERA.- Desde el año de 1917 hasta nuestros días, no obstante que la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional ha sufrido diversas reformas, esta sigue presentando las mismas lagunas. El espíritu del gobierno y de los legisladores que se refleja en esta disposición, es sin duda el de no querer afrontar la responsabilidad del bienestar del obrero y su familia, al no precisar que el salario mínimo general que percibe el obrero tiene que cubrir las necesidades, tanto de él, como las de su cónyuge y de sus hijos.**

**CUARTA.-** No obstante que en la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, al referirse que el salario mínimo general que perciba el trabajador debe de alcanzar para proveer de educación obligatoria a los hijos, esta disposición no establece con exactitud el número de hijos. Por lo tanto resulta necesario que el legislador precise en la citada fracción, el número de hijos, tomando en consideración que vivimos en un país subdesarrollado.

**QUINTA.-** De igual manera es necesario que el legislador al establecer con exactitud el número de hijos a quienes hay que proveerles de una educación, no debe de dejar a la deriva las necesidades más primordiales que tiene un ser humano, de conformidad con las establecidas en el artículo 308 del Código Civil, por lo tanto, debe de considerarse que el salario mínimo general que perciba un trabajador debe de alcanzar para cubrir las necesidades más indispensables, de él, de su cónyuge y de sus hijos.

**SEXTA.-** Del análisis de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, en lo que se refiere a que el salario mínimo general deberá alcanzar para proveer de educación obligatoria a los hijos, entendiéndose como tal la de primaria y secundaria, de conformidad con lo establecido por el artículo 3º-, primer párrafo de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y artículo 4º- de la Ley General de Educación, se desprende que el jefe de familia no podrá sostener los estudios de preparatoria, ni mucho menos una carrera profesional. Aquí de alguna manera el gobierno esta



**obligando a los hijos del jefe de familia, a trabajar, después de concluir sus estudios obligatorios.**

**Por lo anterior resulta erróneo establecer que el salario mínimo general que percibe un obrero solamente deberá alcanzar para proveer la educación obligatoria de los hijos, toda vez que se les está limitando a desarrollar una carrera profesional, dejándolos en estado de indefensión frente a las demás clases sociales.**

**Por lo tanto el legislador debe de tomar en cuenta la posibilidad de que los hijos del obrero puedan realizar una carrera profesional, pudiendo aumentar un porcentaje al salario para aquellos trabajadores que acrediten que sus hijos están realizando estos estudios**

**SÉPTIMA.- En el punto 4.6 del capítulo cuarto de la presente tesis, en lo que se refiere a la "inoperancia del salario mínimo", se hizo un análisis lógico de los gastos aproximados que puede ocasionar un jefe de familia, su cónyuge y dos hijos, estableciéndose una cantidad de \$304.60 por semana. En el Diario Oficial de la Federación publicado el día dos de diciembre de 1996 se establecieron los salarios mínimos que regirán durante el año de 1997, estableciéndose para el salario mínimo general, en el área geográfica "A" una cantidad de \$26.45, suma que deberá percibir el obrero por su jornada de trabajo, haciendo un total de \$185.15 a la semana.**

**De lo anterior se desprende que existe una diferencia de \$119.45 entre una cantidad y la otra, situación que deben de tomar muy en cuenta nuestras autoridades encargadas de establecer el mencionado salario.**

**OCTAVA.- Es necesario que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para fijar los salarios, tome en consideración lo dispuesto por la fracción VI con la reforma señalada en el presente trabajo de tesis, y fracción XXVII inciso b, del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con la fracción VI del artículo 5º- de la Ley Federal del Trabajo.**

**Asimismo resultaría necesario que la Comisión tenga una mejor y eficaz funcionamiento cuyas resoluciones tengan como objetivo verdaderamente el bienestar social de los obreros y sus familias.**

**NOVENA.- Mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de diciembre de 1996 se establecen los raquíuticos salarios mínimos que habrán de regir durante el año de 1997, fijándose una cantidad para los salarios mínimos generales de \$26.45, \$24.50 y \$22.50 en la áreas geográficas "A", "B" y "C" respectivamente. Asimismo se fijaron las cantidades que regirán para los salarios mínimos profesionales, de conformidad con la profesión, oficio o trabajo especial, clasificándose igualmente en tres áreas geográficas.**

De alguna manera el gobierno federal debe de otorgar unos salarios mínimos más suficientes, tomando las medidas pertinentes, como podrían ser algunas de ellas: la de estabilizar los precios de los productos de primera necesidad, reducir subsidios injustificados, frenar la corrupción de los servidores públicos, toda vez que gran parte del presupuesto asignado a las instituciones gubernamentales son para beneficio propios, ocasionando en gran medida un desequilibrio económico, y por consiguiente una inestabilidad política que tiene como consecuencia las constantes devaluaciones, repercutiendo en forma alarmante en la economía de las familias y en su poder adquisitivo.

**DÉCIMA.-** Es indispensable que el gobierno federal urgentemente tome las medidas y estrategias adecuadas tendientes a mejorar el sistema de vida de los obreros y sus familias. De igual manera la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para fijar los salarios, tiene que tomar más en cuenta las necesidades de las familias.

**DECIMAPRIMERA.-** Asimismo consideramos que el gobierno ha desatendido este núcleo de población de escasos recursos económicos, olvidándose que éste sector influiría en gran medida en el desarrollo del país, porque desde un punto de vista muy particular, a mejores ingresos y condiciones de trabajo en favor de los obreros, mayor producción, reflejándose de manera determinante en los precios de los productos. Asimismo el trabajador contaría con más posibilidades para otorgarle a sus hijos una mejor preparación académica o una carrera profesional.

**En cuanto a los hijos, estos aumentarían su nivel educativo, contando con una población mejor preparada para afrontar los grandes retos con los que cuenta nuestro país.**

**DECIMASEGUNDA.- Al considerar que se precise el número de hijos en la fracción, inciso y artículo ya mencionado, no quiere decir que estemos en contra de lo que dispone el tercer párrafo del artículo 4º. de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, que a letra dice:**

**"Artículo 4. ...**

**Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.**

**..."**

**Toda vez que esta disposición se refiere a la facultad que tiene una persona para decidir por sí sola el número de hijos que desee tener. En cambio la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional se refiere a los hijos a quienes hay que cubrir sus necesidades y educación.**

**DECIMATERCERA.- Desde un punto de vista muy particular considero que se deben reformar el segundo párrafo de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 constitucional quedando como sigue:**

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

**Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y su cónyuge, en el orden material, social, cultural, y para proveer a las necesidades y educación de tres 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 considero indispensable para el mejor desempeño de sus funciones".**

**DECIMACUARTA.-** Si bien es cierto que hay que considerar que las condiciones económicas generales del país cada vez influyen en mayor medida a la determinación de los salarios y que dichas condiciones se ven seriamente afectadas como consecuencia de las tasas inflacionarias, devaluaciones e inestabilidad política, también consideramos que es preciso que el gobierno federal adopte medidas para encontrar mecanismos ágiles que permitan el ajuste de los salarios mínimos y permita reforzar el poder adquisitivo frente a los precios.

De igual manera también consideramos que el sistema de fijación de los salarios mínimos, cuyas bases parten de nuestra ley fundamental, se ha adecuado a las condiciones cambiantes y a la realidad de nuestro país, también debemos de entender que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe de considerar las necesidades del obrero y de su familia, porque simple y sencillamente son necesidades inherentes al ser humano ya que sin la satisfacción de estas no podría sobrevivir como tal.

**DECIMO QUINTA.-** Por lo anterior es necesario que se reforme la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los términos señalados, que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos cumpla eficazmente con las investigaciones, tomando en cuenta verdaderamente las necesidades de la clase obrera y sus familias, y que el gobierno federal tome urgentemente las medidas necesarias para aumentar un salario que sea verdaderamente remunerador.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- **BRICEÑO RUIZ Alberto.** "Derecho Individual del Trabajo". 2ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1985.
- 2.- **BUEN L. Nestor de.** "Derecho del Trabajo". 9ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994.
- 3.- **BUEN L. Nestor de.** "Derecho del Trabajo". 11ª- ed. México Porrúa Editorial. Tomo II. 1996.
- 4.- **DÁVALOS José.** "Derecho del Trabajo". 4ª-ed. México. Porrúa Editorial. 1992.
- 5.- **DE LA CUEVA Mario.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 13ª-ed. México. Porrúa Editorial. 1993.
- 6.- **DE LA CUEVA Mario.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". 8ª-ed. México. Porrúa Editorial. Tomo II, 1996.
- 7.- **DE FERRARI Francisco.** "Derecho del Trabajo". 2ª- ed. Buenos Aires. Depalma Editorial. Volumen III. 1977.
- 8.- **DE FERRARI Francisco.** "Derecho del Trabajo". 2ª- ed. Buenos Aires. Depalma Editorial. 1977.

- 9.- **EUQUERIO Guerrero. "Manual de Derecho del Trabajo". 18ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1994.**
- 10.- **GÓMEZ, GOTTASCHALK Y BERMÚDEZ.. "Curso de Derecho del Trabajo". México. Cárdenas Editorial 1979.**
- 11.- **GERALD Starr. "La fijación de los salarios mínimos". Ginebra. Organización Internacional del Trabajo. 1981.**
- 12.- **MUÑOZ RAMÓN Roberto. "Derecho del Trabajo". México. Porrúa Editorial 1986.**
- 13.- **TRUEBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo". 2ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1979.**
- 14.- **VÁZQUEZ Vialard. "Tratado de Derecho del Trabajo". Buenos Aires. Astrea Editorial. Tomo IV. 1983.**

## **LEGISLACIÓN**

- 1.- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917. "Compilación Jurídica". Andrade Editorial.**



- 2.- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. "Compilación Jurídica". Andrade Editorial.**
- 3.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 18 de agosto de 1931.**
- 4.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de enero de 1933.**
- 5.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de noviembre de 1962.**
- 6.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 1o. de abril de 1970.**
- 7.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de septiembre de 1974.**
- 8.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 23 de diciembre de 1986.**
- 9.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de enero de 1988.**
- 10.- **Diario Oficial de la Federación de fecha 2 de diciembre de 1996.**

#### **O T R A S F U E N T E S C O N S U L T A D A S**

- 1.- **CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN. "Derechos del Pueblo Mexicano". México. XLVI Legislatura. Tomo VIII. 1967.**

- 2.- **DE PINA VARA Rafael. "Diccionario de Derecho". 22ª- ed. México. Porrúa Editorial 1996.**
- 3.- **INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA U.N.A.M. "Diccionario Jurídico Mexicano" 8ª- ed. México. Porrúa Editorial. 1995.**
- 4.- **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Los Salarios". Ginebra. Alfaomega Editorial. 1992.**
- 5.- **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. "Diccionario de la Lengua Española". 21ª- ed. Madrid. Espasa Editorial. Tomo I, II. 1992.**