

867  
2ej.



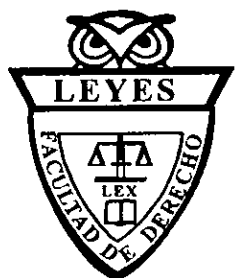
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL SALARIO MINIMO EN LA  
ACTUALIDAD**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
NORMA ANGELICA ZUÑIGA GONZALEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

260288



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.

**MAMA,**

todos los pasos que diste y los esfuerzos realizados para buscar mi bienestar, jamás podré pagártelos; sin embargo, este sencillo trabajo te lo dedico como tributo no sólo a la madre, sino a la mujer emprendedora, que cuando me llevó por primera vez al jardín de niños, llevaba forjado en su corazón el sueño de verme convertida en una profesionista y aquí y ahora, comienzo ese camino, pero a la par emprendo la senda más maravillosa: la de ser madre, esperando que con tus bendiciones logre ser mamá a ejemplo tuyo.

Tus esfuerzos no han sido estériles, héme aquí transformada en Licenciado en Derecho y Madre.

**TE AMO.**

**PAPA,**

aunque en tus venas y las mías no corre la misma sangre, este hecho no te ha impedido verme, cuidarme y amarme como tu verdadera hija; signo inequívoco de la enorme grandeza de tu corazón.

GRACIAS por todo tu apoyo, esmero y esfuerzo y por ello te has convertido en mi PADRE ESPIRITUAL.

**TE AMO.**

**ABUELO,**

desde este plano te dedico mi trabajo,  
porque gracias a la imagen de fortaleza  
sembrada en mi corazón de niña, es que  
he podido llegar hasta aquí.

GRACIAS por todos tus cuidados y cariño,  
pero sobre todo, porque antes de ser  
abuelo fuiste mi PADRE.

Tu recuerdo permanecerá en mi alma a trav  
vés del tiempo.

**A LA UNIVERSIDAD,**

porque me enorgullece ser egresada de tan ilustre 'Alma Mater', respaldo moral que ninguna otra institución puede ostentar.

**A LA LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS,**

porque durante el tiempo de la asesoría, hemos sido testigos de las grandes virtudes que alberga su corazón; sobre todo, el apoyo incondicional y sincero, sin el cual, esta meta no la hubiésemos conseguido.

**Infinitamente agradecida.**

# EL SALARIO MINIMO EN LA ACTUALIDAD

## INDICE

INTRODUCCION.....	I
-------------------	---

### CAPITULO 1

#### MARCO TEORICO

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de trabajo.....	7
1.3. Sujetos de la relación de trabajo.....	14
1.3.1. Patrón.....	14
1.3.2. Trabajador.....	20
1.4. Elementos de la relación laboral.....	26
1.4.1. Salario.....	27
1.4.2. Subordinación.....	43

### CAPITULO 2

#### MARCO HISTORICO

2.1. Antecedentes del salario.....	47
2.2. Teorías sobre el salario.....	50
2.2.1. Liberal.....	52
2.2.2. Socialista.....	54
2.2.3. Católica.....	55



2.3. Las encíclicas.....	61
2.3.1. Rerum Novarum.....	61
2.3.2. Casti Connobi.....	62
2.3.3. Quadragésimo Anno.....	64
2.3.4. Divini Redemptorios.....	65
2.4. El salario mínimo en el México colonial.....	66
2.5. México independiente.....	71
2.6. La Revolución Mexicana.....	77
2.7. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	83

### **CAPITULO 3**

#### **LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS**

3.1. Antecedentes.....	90
3.2. Atribuciones.....	102
3.3. Estudio del Informe de la Dirección Técnica correspondiente a 1996.....	124

### **CAPITULO 4**

#### **EL SALARIO MINIMO EN LA ACTUALIDAD**

4.1. El salario mínimo, derecho consagrado en nuestra Carta Magna.....	138
4.2. Necesidades normales de un jefe de familia de acuerdo al artículo 90 de la Ley Fede- ral del Trabajo.....	149

4.2.1. De orden material.....	154
4.2.2. De orden social.....	159
4.2.3. De orden cultural.....	160
4.2.4. De orden educacional.....	161
4.3. Problemática existente entre las necesida- des de un jefe de familia normal y el monto del salario mínimo general.....	162
4.4. Ineficacia de la Comisión Nacional de Sala rios Mínimos ante la problemática planteada.....	164
4.5. Propuestas viables tendientes a solucionar el desequilibrio expuesto.....	169
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>172</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>176</b>

## INTRODUCCION

Uno de los momentos más esperados para todo aquel estudiante que ha concluido el plan de estudios de la carrera de Derecho, es obtener el título correspondiente; pero para hacer realidad ese evento, previamente debemos concluir una investigación que nos permita sustentar nuestro examen profesional y para ello, elegimos el tema de **"EL SALARIO MINIMO EN LA ACTUALIDAD"**.

Cuando buscábamos un tema para desarrollarlo, surgió la inquietud de saber por qué el salario mínimo percibido por los trabajadores mexicanos constituye una cantidad tan pequeña y fue así, que creímos conveniente integrar en el primer capítulo de la investigación, conceptos básicos, a fin de contar con los fundamentos esenciales para realizar un trabajo decoroso.

En el segundo capítulo estudiaremos aspectos relacionados con los antecedentes históricos del salario mínimo y entre ellos incluimos las teorías que sobre el mismo se han expresado, así como las encíclicas que la Iglesia Católica ha pronunciado sobre el tema. Posteriormente, examinamos la figura en estudio a partir del México colonial, la época independiente, la Revolución Mexicana y concluimos el capítulo con el análisis del salario mínimo en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Buscando que nuestra investigación abordase puntos fundamentales, en el tercer capítulo analizamos lo relacionado con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, comenzando con sus antecedentes,

atribuciones y por último, concluimos con el estudio del informe de la Dirección Técnica correspondiente al año de 1996.

En el cuarto y último capítulo del presente trabajo, se destacan aspectos que afectan directamente a los trabajadores asalariados, incidiendo de forma tal, que evitan puedan gozar de mejores condiciones de vida. Asimismo, se anotan algunas propuestas posiblemente viables para solucionar el desequilibrio que se expone.

## CAPITULO 1

### MARCO TEORICO

Cuando se pretende realizar una investigación decorosa, se hace necesario recordar aquellos conceptos fundamentales que reiteradamente se enunciarán a través de la misma; por ello, en este primer capítulo analizaremos nociones tales como: Derecho del Trabajo, relación de trabajo, los sujetos de la relación de trabajo (patrón y trabajador) y los elementos de dicha relación (salario y subordinación), los que estudiaremos en ese orden.

#### 1.1. Derecho del Trabajo.

A fin de definir este primer concepto, debemos establecer el significado del vocablo *derecho* y las obras consultadas nos enseñan que esta voz deriva del latín, indicando rectitud, dirección y lazo que une a los hombres. Asimismo, el derecho debe considerarse desde dos puntos de vista: uno, subjetivo, como conjunto de facultades para cumplir deberes exigibles; otro, objetivo, como sistema de normas para ejercitar dichas facultades y cumplir tales deberes. El Derecho como norma, esto es, el Derecho objetivo, se concibe cual el conjunto de reglas que determinan y regulan el ejercicio de las facultades y el cumplimiento de los deberes que integran el Derecho subjetivo. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VII. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1985. Págs. 642-643.

Ahora bien, es necesario determinar si este trabajo debemos entenderlo en su sentido social o en el económico y sobre el particular, los estudiosos expresan, que el primero constituye "la exteriorización consciente de la energía humana, física o psíquica, o física y psíquica a la vez, con el fin de conseguir la realización de una necesidad, de un interés, de una utilidad social"; en tanto que, en su sentido económico, "se entiende por trabajo la actividad consciente del ser humano, encaminada a producir un valor económico, es decir, algo que sirva para satisfacer una necesidad económica del hombre".<sup>2</sup>

Debemos destacar, que en nuestra búsqueda, hallamos que los autores denominan al Derecho del Trabajo también como Derecho laboral, obrero o social, razón por la cual anotaremos algunas definiciones, con el objeto de tener una idea clara al respecto.

La denominación Derecho del Trabajo o Derecho de Trabajo es la que cuenta con mayor número de partidarios en la doctrina, adhesiones puestas de relieve por la categoría de las obras que llevan este título. Las razones que se opusieron a su admisión no estarían del todo justificadas, salvo ofrecer otra denominación en si más adecuada. El hecho de puntualizar que el término *trabajo* se refiere al asalariado, o al que se presta subordinadamente, aclara ya una posición; por cuanto todo trabajo prestado en régimen contractual y todo cuanto de él se deriva, forma parte de la disciplina jurídica a él relativa.

---

<sup>2</sup> LEINWATCER. M. Economía Política. Tercera edición. Reus. España. s/f. Pág. 101.

Defiende, con valederas razones, la denominación *Derecho del Trabajo* el profesor Caldera, al expresar, que "como Derecho, es algo más que estudio de normas positivas; comprende la consideración de los principios y directivas que inspiran aquellas; y es menos vago que organización. Como del trabajo, considera a éste como un hecho en el cual concurren patronos y trabajadores y sobre el cual se fincan importantes intereses sociales". <sup>3</sup>

Se ha venido utilizando, por algunos tratadistas, como sinónimo de Derecho de Trabajo, el de Derecho Laboral, y este uso va adquiriendo mayor expansión en la doctrina.

La sinomía entre trabajo y labor se admite expresamente por Pérez Botija, señalando este autor que "por indiscutida autoridad del idioma castellano, ha sido precisada la equivalencia entre ambas voces; además el neologismo laboral ha obtenido reconocimiento académico, que lo hace utilizable por quienes sientan la escrupulosidad del bien decir, la inscripción en el que pudiéramos llamar registro científico de la terminología jurídica". <sup>4</sup>

En cambio A. Madrid no considera idénticos los términos trabajo y labor, puesto que el hombre no ha creado palabras redundantes como sería las sinomías: "cada una tiene su significación propia, distinta de los demás, aunque se aproximen mucho; y aun en aquéllas que a pesar de un examen detenido, nos dejan perplejos, pueden apreciarse diferencias de matiz que las caracterizan, individualizándolas, con propia y peculiar personalidad, si cabe la

---

<sup>3</sup> CALDERA, S. *Derecho del Trabajo*. Ariel. Venezuela. 1939. Pág. 53.

<sup>4</sup> PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Curso de Derecho del Trabajo*. Sexta Edición. España. 1960. Pág. 43.

frase. Labor no es ni puede ser, sinónimo de trabajo; y la primera diferencia salta a la vista con solo tener en cuenta que es labor toda actividad fructífera, sea voluntaria o forzosa; y no puede emplearse la palabra trabajo, en cambio, mas que cuando quiere significarse necesidad de obrar".<sup>5</sup>

La distinción entre Derecho de trabajo y derecho industrial ha sido trazada por Dana Montaña al decir que "el primero tiene por fin garantizar al hombre, agente de la producción; mientras el segundo se propone proteger la propiedad industrial".<sup>6</sup>

La denominación de Derecho obrero, a juicio de ciertos autores, se presenta como la más aceptable, por considerar que este Derecho ha brotado de exigencias propias del obrerismo y por constituir los obreros el objeto cardinal de su aplicación, estimando que la ley no reglamenta toda la actividad *trabajo*, sino que sólo las relaciones de quien presta un servicio con quien los recibe; no se ocupa más que del trabajo asalariado y siendo diversas las denominaciones que reciben los sujetos de este Derecho, la más común es la de obreros, siendo esta la razón por la cual debe adoptarse.<sup>7</sup>

Como se aprecia, esta designación resulta arbitraria, no sólo por cuanto restringe el campo de aplicación de sus normas a un sector de los trabajadores, a aquellos que trabajan en un oficio u obra manual, sino también por cuanto omite considerar como sujeto a los empleados y profesionales.

---

<sup>5</sup> MADRID, A. Derecho Laboral. Reus. España. 1936. Pág. 82.

<sup>6</sup> MONTAÑO, Dana. La Legislación Social. Ariel. España. 1991. Pág. 8.

<sup>7</sup> Cfr. ALVAREZ, L. Derecho Obrero. Reus. España. 1933. Pág. 12.



Los autores también argumentan, que la legislación nacida para proteger a los obreros que trabajan dio nacimiento a un Derecho y éste debe tener, como denominación la del sujeto al cual sirve. Ello no es cierto por cuanto el sujeto (al menos actual) de este Derecho no son sólo los obreros, sino también otros trabajadores, además de los patronos, al fundarse la misma en un contrato bilateral, cual es el del trabajo, en el que participan la actividad productora de una parte y la económica de otra.

Por otro lado, los tratadistas españoles, han adoptado la denominación de Derecho Social; pero en forma tan disímil en cuanto contenido, extensión y caracteres del mismo, que es problema bastante difícil determinar la validez y autonomía de este Derecho, basándose en la literatura jurídica publicada con este título. Muchos autores confunden el Derecho laboral con el Derecho social, por considerar estrechos los límites del primero y ante la necesidad de incluir temas que, como los de cooperación, cajas rurales de ahorro, montes de piedad y seguros sociales, pueden ser propios del segundo.

Más de todos modos, cabe distinguir entre los conceptos de Derecho laboral y Derecho social, teniendo en cuenta que, quienes utilizan esta última denominación no dejan de reconocer que no resulta del todo adecuada. En tal sentido Walker Linares opina que con el nombre de Derecho social ha acontecido "algo análogo a lo que sucedió con la denominación contrato de trabajo, la cual se ha impuesto en las leyes y ante los comentaristas";<sup>8</sup> aun

---

<sup>8</sup> LINARES, Walker. Citado por CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. III. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986. Pág. 425.

admitiendo que todo Derecho tiene carácter social y no es posible su existencia sin una sociedad previa.

Semejante resulta, en parte, la opinión de García Oviedo, a pesar de haberlo adoptado, califica el vocablo social de demasiado amplio. Justificando la denominación de Derecho social sostiene, que "histórica y racionalmente, este Derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria; y con él, del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; esto es, la lucha social. Social es, pues, el contenido del problema y social debe ser el Derecho creado para su resolución. Es también social por referirse preferentemente a una clase de las que integran la sociedad actual: la clase proletaria".<sup>9</sup>

Pero, ¿qué debemos entender por Derecho social? Para Rodríguez Cárdenas, constituye el "conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica y social de los trabajadores de toda índole, buscando el equilibrio entre la fuerza del poderoso y la debilidad del trabajador".<sup>10</sup>

Por último, Géigel Polanco estima que es "el conjunto de leyes, instituciones, actividades, programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de justicia social, a través de la intervención del Estado en la economía nacional, del mejoramiento de las condiciones de vida

---

<sup>9</sup> GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Bosch. España. 1934. Pág. 19.

<sup>10</sup> RODRIGUEZ CARDENAS, S. Citado por CABANELLAS, Guillermo. Op. Cit. Pág. 427.

de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrute de la libertad y el progreso general del pueblo".<sup>11</sup>

## 1.2. Relación de Trabajo.

El vocablo relación, proviene de "la voz latina relatio que significa conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas, significando relación de trabajo, la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono se le presta dicho servicio".<sup>12</sup>

Dentro de los conceptos doctrinarios Miguel Borrel Navarro, señala que: "Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario".<sup>13</sup>

La definición anterior resulta incompleta, pues no contempla el origen de la relación de trabajo.

Por su parte, Roberto Muñoz expresa que, "es el vehículo constituido por la suma de hechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí".<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> POLANCO, Géigel. Bases, Naturaleza y Caracteres de la Legislación. Editorial Jurídica. Puerto Rico. 1972. Pág. 25.

<sup>12</sup> CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. 1963. Pág. 119.

<sup>13</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Trabajo. Porrúa. México. 1993. Pág. 103.

<sup>14</sup> MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1983. Pág. 44.

Este autor señala que es el Derecho Laboral quien dicta las normas para establecer la relación de trabajo, postura acertada; sin embargo, no incluye un elemento fundamental de tal relación: el salario, resultando (por ende) incompleto tal concepto.

El maestro Mario de la Cueva, afirma: "La situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo".<sup>15</sup>

Con lo expresado por el maestro, corroboramos su tendencia anticontractual, pues acertadamente afirma que la relación laboral se constituye por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le de origen.

El maestro De la Cueva, continúa su exposición, afirmando: "no puede nacer la relación laboral de un contrato porque ello estaría en contradicción insalvable 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 la vida del hombre y proporcionar al trabajador la existencia decorosa".<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. Pág. 85.

<sup>16</sup> *Idem*.

Estamos en completo acuerdo con el jurista mexicano, toda vez que por la naturaleza misma del Derecho Laboral, no puede fundarse la relación laboral en un contrato, porque se estaría atendiendo al intercambio de prestaciones y se olvidaría el fin superior del Derecho del Trabajo que consiste en asegurar la salud y la vida del hombre, además de proporcionar al trabajador una existencia decorosa, congruente con su naturaleza de ser humano.

Asimismo, no puede concebirse que la relación de trabajo emerja de un contrato, pues sería adoptar de nueva cuenta la teoría civilista, tendencia perjudicial que fomentó la explotación del hombre por el hombre y el olvido de los patrones del respeto como seres humanos que a todo trabajador se le debe otorgar.

Por su parte, Guillermo Cabanellas, expresa lo siguiente: "Relación de trabajo. Caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente, pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes".<sup>17</sup>

Este jurista argentino no destaca el imperativismo del Derecho Laboral en la relación de trabajo, pues anota la necesidad del consentimiento de las partes y la voluntad para contratar; aspectos romanistas que

---

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VIII. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986. Pág. 116.

afortunadamente no prevalecen en nuestro país, refiriéndonos a la materia laboral en particular.

José Alberto Garrone, define la relación de trabajo como "el vínculo jurídico entre dos o más sujetos, en virtud del cual, uno de ellos tiene la facultad de exigir algo que el otro debe cumplir".<sup>18</sup>

La relación jurídica que expresa el concepto anotado, se establece siempre entre dos sujetos: uno activo y el otro pasivo, por lo que resulta comprensible que una de ellas tenga la facultad de exigir (parte activa) y la otra, el deber jurídico de cumplir (parte pasiva); sin embargo, este autor olvida anotar la retribución que debe otorgar el patrón al trabajador, quedando incompleto su concepto.

El maestro Euquerio Guerrero, expresa un comentario por demás interesante, mencionando que "un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del Estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el contrato de trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que se derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron relación de trabajo".<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. T. III. Abelardo Perrot. Argentina. 1987. Pág. 282.

<sup>19</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994. Pág. 30.

Cuando se disminuye la importancia del contrato de trabajo en función de que la relación de trabajo surge del hecho mismo de enrolarse a una empresa mediante los actos concretos de ejecución de las labores, no se pretende atacar a tal institución, sino por el contrario, se extiende el ámbito de la relación laboral, pues ya no la reducen a un contrato simplemente.

Ahora bien, es prudente conocer lo que establecía sobre el concepto que estudiamos la Ley de 1931, apreciando que este estatuto legal se hallaba bajo los lineamientos de la teoría contractualista al considerar la relación de trabajo como un contrato, de acuerdo a lo señalado en el artículo 17 que a la letra establecía:

***Art. 17: "Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia un servicio personal mediante una retribución convenida".***

Con los términos que se encontraba redactado el artículo anterior, el patrón resultaba favorecido considerablemente pues, llegado el caso de una controversia, éste podría argumentar que lo convenido en el contrato era procedente porque así lo había aceptado el trabajador, aun cuando tales estipulaciones resultaran perjudiciales al subordinado; v.gr. una jornada excesiva o no gozar de un día de descanso.

Ahora bien, nuestra Ley Laboral vigente, en su artículo 20, primer párrafo, señala la definición de la relación laboral:

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

Cuando el artículo 20 indica, que *se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen*, se infiere que no necesariamente debe ser un contrato, dejando abierta la posibilidad de que cualquier acuerdo voluntario sea el origen de tal relación, siempre y cuando, exista un trabajo subordinado y el pago de un salario.

A propósito del artículo indicado, el maestro De la Cueva, comenta lo siguiente: "Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral".<sup>20</sup>

El maestro se refiere a la *nueva idea*; queriendo resaltar el hecho de que la teoría civilista había sido superada, proporcionándole a la relación de trabajo una flexibilidad tal, que no resultara necesario un contrato, pues con el simple hecho de que se prestara un trabajo subordinado, ya se podría hablar de relación laboral, aplicándose irrestrictamente el estatuto del trabajo.

De lo anotado en el presente inciso, se derivan los siguientes puntos fundamentales:

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Pág. 188.



a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.

b) La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo; esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen ni de la voluntad del trabajador ni del patrón, sino exclusivamente, de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo;

e) La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.

f) El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación.

g) El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos

colectivos, implicando que la relación adquiriera vida propia, transformándose por principios que le son propios.

### 1.3. Sujetos de la relación de trabajo.

En virtud de que en el inciso anterior, estudiamos la relación de trabajo, resulta procedente analizar quienes conforman tal relación y como se ven afectados por la misma.

Tengamos presente, que la relación laboral se establece (generalmente) entre dos personas, donde surgen dos figuras importantes: el trabajador y el patrón, aspectos que se tratarán en los dos subincisos siguientes:

#### 1.3.1. Patrón.

En el escabroso mundo de la terminología nos encontramos con la dificultad de no contar con un lenguaje universal para poder definir un concepto de esta naturaleza, en tal virtud, transcribiremos las definiciones que sobre el particular vierten diversos autores:

Alberto Briceño Ruiz, expresa que el vocablo "patrón, según el Derecho Romano deriva del latín *pater onus*., que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus

hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con la relación a los plebeyos".<sup>21</sup>

La raíz etimológica nos indica que el vocablo patrón, parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, llegando a transformarse el patrón en explotador del trabajador.

Juan D. Pozzo, comenta que "el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".<sup>22</sup>

En primer lugar, este autor usa indistintamente los términos empleador o empresario para identificar al patrón y en segundo, restringe el concepto a la persona que dirige una actividad laboral de un tercero, situación que no se apega a la realidad, porque en las grandes empresas, se da el caso de que los dirigentes de una labor no son los patrones, sino empleados con cargos superiores.

Para Ernesto Krotoschin, la definición del concepto patrono resulta de la contraposición en que éste lógicamente debe estar con respecto al trabajador. Por consiguiente, patrón, "es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Mientras sólo una persona física, un individuo, puede ser trabajador, para la persona del patrono es indiferente que se trate de una persona física o una persona jurídica, una sociedad, asociación, entre otras.

---

<sup>21</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. Pág. 154.

<sup>22</sup> POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. T. I. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1961. Pág. 150.

Tampoco importa la índole del negocio, en principio. Ni siquiera hace falta que el patrono tenga negocio. El individuo que emplea a una sirvienta o a un conductor es patrón. Ello sin perjuicio de que alguna ley parta de un punto de vista distinto al vincular expresamente el concepto de patrono a la empresa explotada".<sup>23</sup>

Este autor va más allá de la concepción jurídica del patrón al señalar, que independientemente de que alguna ley defina la figura de patrón, ésta se da de manera espontánea, no siendo necesario que el patrón tenga un negocio, sino simplemente se erige como tal, al contratar los servicios de una o varias personas para desempeñar labores determinadas.

Manuel Alonso García opina lo siguiente: "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".<sup>24</sup>

La redacción de la definición anterior resulta confusa, pues desde nuestro punto de vista debería suprimirse *por su cuenta*, pues es lógico suponer que los bienes producidos por el trabajador, pertenecen al patrón por el hecho de que el trabajo se remunera.

El jurista francés Gide considera, que "se designa el nombre de patrono, o mejor dicho de empresario, a quien disponiendo de un instrumento

---

<sup>23</sup> KROTOSCHIN, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo. Depalma. Argentina. 1950. Pág. 37.

<sup>24</sup> ALONSO GARCIA, Manuel. Citado por DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava Edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 478.

de producción (tierra o capital) demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".<sup>25</sup>

En el concepto anterior advertimos que el autor identifica el vocablo de patrón, con aquella persona que tiene bienes en exceso y por lo mismo, no puede hacerlos producir personalmente; olvidando que la figura del patrón no solo se da en las grandes empresas, sino también en las pequeñas y micros.

Por su parte, Guillermo Cabanellas considera que "el patrón es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador. De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrón ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para el Derecho laboral, la producción".<sup>26</sup>

Cabanellas en su definición nos hace ver la transformación que ha sufrido el patrón; es decir, en la época colonial, en nuestro país al patrón se asociaba con el amo, quien podía llegar a disponer de hasta la vida de sus empleados, los que a su vez eran una especie de esclavos.

---

<sup>25</sup> GIDE. Citado por CABANELAS, Contrato de Trabajo. Vol. I. Op. Cit. Pág. 511.

<sup>26</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Octava Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1974. Pág. 307.

Este mismo autor, pero en otra de sus obras señala, que patrón es "aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro; la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico, al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo". <sup>27</sup>

De la definición antes indicada, se deduce que el patrón es quien recibe una prestación del trabajador, señalando que el trabajo prestado tiene fines lucrativos; además, equipara al patrón como acreedor de las obligaciones de hacer estipuladas en el contrato; aspecto con el que se corrobora por un lado, la tendencia civilista del contrato de trabajo argentino y por otra, la diferencia existente en la regulación del concepto de patrón en nuestro Derecho Laboral, pues éste no se antepone al trabajador, sino que se busca un equilibrio entre los integrantes de la relación laboral y aun más, en un momento dado, la pretensión del Derecho del Trabajo Mexicano es proteger al débil: al trabajador de los embates del patrón.

El maestro José Dávalos, apunta sobre el concepto que estudiamos, lo siguiente: "Por lo que hace al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que tratándose de una persona moral, sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de subordinación". <sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> CABANELLAS, Guillermo. T. III. Diccionario de Derecho Usual. Op. Cit. Pág. 346.

<sup>28</sup> DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. Pág. 98.

El autor mexicano destaca que al Derecho Laboral le es indistinto que el patrón sea una persona jurídica colectiva o física, pues al estatuto de los trabajadores le importa el hecho de llevarse a cabo un servicio personal subordinado.

En otro orden de ideas, vemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contemplaba, en el artículo 4o. la figura de patrón de la siguiente manera:

***Art. 4o. "Patrón es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo".***

Como se desprende de la redacción del artículo precedente, advertimos que se consideraba patrón a aquella persona que empleara el servicio de otra, mediando un contrato de trabajo, situación que nos hace recordar de nueva cuenta, los tintes civilistas de aquel entonces, para regular tanto las relaciones de trabajo como a los elementos fundamentales de los mismos.

Para finalizar, señalaremos lo que debe entenderse como patrón, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, que en su artículo 10, primer párrafo, lo define de la siguiente manera:

***Art. 10. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".***

Como se desprende del artículo anterior, no es necesaria la figura del contrato para que una persona sea considerada como patrón, aspecto con el que estamos de acuerdo.

### 1.3.2. Trabajador.

En primer lugar, es prudente anotar lo que al respecto indica el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, donde se define al trabajador como aquel "que trabaja. Jornalero, obrero".<sup>29</sup>

Ahora bien, el Diccionario Jurídico Mexicano señala, que "terminológicamente, frente a la utilización discriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del Derecho del Trabajo, amén de unificar el carácter de aquellos quienes viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aun subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador".<sup>30</sup>

Con gran precisión esta obra indica, que con el vocablo trabajador se han unificado a aquellos quienes vivimos de nuestro esfuerzo, ya sea material o intelectual, evitando discriminaciones absurdas tales como obrero,

---

<sup>29</sup> REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Diccionario de la Lengua Española. Vigésimo Primera Edición. España. 1992. Pág. 1282.

<sup>30</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 3106.



empleado o trabajador, que desafortunadamente aun persisten en diversos estatutos.

Por su parte, Guillermo Cabanellas opina, que "trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad".<sup>31</sup>

Este autor destaca la característica de subordinación en el trabajo para que se pueda identificar al trabajador, aspecto que implica obediencia del empleado hacia el patrón, siempre que las órdenes que reciba sean acordes al trabajo contratado.

Francisco de Ferrari, afirma que el término trabajador, "puede aplicarse a la prestación gratuita de servicios, y en general, a toda persona que trabaja en estado de subordinación con o sin remuneración".<sup>32</sup>

Definitivamente no coincidimos con el criterio del autor anterior, pues al considerar la posibilidad de que pueda o no existir remuneración por un trabajo realizado, atenta contra la integridad misma del trabajador, pues justamente la subordinación al patrón lleva aparejado el pago de un salario.

José Alberto Garrone asevera, que "trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera, todos los habitantes del país serían trabajadores. En el Derecho del Trabajo se alude con

---

<sup>31</sup> CABANELLAS, Guillermo. T. III. Op. Cit. Pág. 727.

<sup>32</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda Edición. De Palma. Argentina. 1976. Pág. 253.

esta voz al trabajador subordinado; es decir aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente".<sup>33</sup>

Garrone acertadamente sostiene que dentro del Derecho del Trabajo con el vocablo trabajador se designa a aquella persona que desarrolla actividades subordinadamente, pues si una persona labora de manera autónoma no es considerada como tal; situación por demás lógica, pues un trabajador que labora por cuenta propia no está sujeto a un salario determinado, pudiendo obtener mejores ganancias en períodos diferentes, circunstancia en la cual no se encuentra el trabajador subordinado, que por lo menos durante un año, recibe un salario igual.

De ahí que el Derecho del Trabajo se dirija a proteger a los trabajadores subordinados y no a los independientes o autónomos.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1931 manifestaba sobre el trabajador lo siguiente:

***Art. 3o. "Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".***

---

<sup>33</sup> GARRONE, José Alberto. Op. Cit. Pág. 124.

Como se desprende del artículo apuntado, se generalizaba el concepto de trabajador, pues no se precisaba si debía ser persona física o jurídica colectiva.

Asimismo, escinde erróneamente la actividad material de la intelectual, olvidándose los legisladores, que cualquier tipo de trabajo, por muy material que parezca, siempre se utiliza (aunque sea), un mínimo de inteligencia, pues no puede afirmarse que un peón o un jornalero desarrolla actividades en las cuales no sea necesario su intelecto.

También podemos deducir, que el contrato de trabajo era un requisito esencial, motivo por el cual, si en un momento dado no existiera, tampoco existiría la figura del trabajador.

Afortunadamente, nuestra Ley Laboral vigente, mejora este concepto al mencionar:

***Art. 8o. "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".***

Cuando se hace referencia a la persona física como aquella que prestará el servicio de manera personal, es en virtud de que trabajar es un acto intrasferible, que de ninguna manera podría ser realizado por una persona jurídica colectiva.

"La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo".<sup>34</sup>

Ventajosamente, con la definición actual de trabajador, se elimina el vínculo de dependencia que existía entre el trabajador y el contrato, quedando claramente explicado que dicho contrato de trabajo, no es necesario para que exista la figura de trabajador.

Sobre el particular, el maestro José Dávalos afirma, que "nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas; es decir humanos, individuos de carne y hueso".<sup>35</sup>

Ahora bien, existen casos en que se pueden ocupar grupos de trabajadores para realizar determinada actividad, aclarando que cada trabajador desempeñará una función personal subordinada, como en los supuestos que el maestro Dávalos nos señala y que a continuación los enunciamos:

"Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por cantidad determinada y aquella persona a su vez, en base a esa

---

<sup>34</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico. T. VII. Porrúa. México. 1984. Pág. 296.

<sup>35</sup> DAVALOS, José. Op. Cit. Pág. 91.

misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo.

- Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él, la remuneración de todos los integrantes.

- Cuando se contratan los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores".<sup>36</sup>

Para concluir este inciso, es oportuno establecer una clasificación de trabajador en virtud de la labor que realizan, tomando para ello el criterio del maestro Néstor de Buen, quien nos enseña:

"Trabajadores de planta o base. Son aquellos que desempeñan una actividad normal en la empresa.

Permanentes. Es cuando la actividad es continua.

De Temporada. Si la actividad se realiza solo durante determinadas épocas del año.

Trabajadores Transitorios. Es aquel que no se encuentra vinculado en su trabajo a la actividad permanente de la empresa.

---

<sup>36</sup> Idem.

Eventuales. Es el que no satisface los requisitos del trabajo de planta.

Ocasionales. Es el que tiene que realizarse por una sola vez, sin que normalmente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro del cuadro de la actividad de la empresa.

Intermitentes. Es aquel cuya labor se realiza con intervalos de tiempo, sin uniformidad, caracterizada por la eventualidad.

Sustitutos o Interinos. Desempeñan temporalmente ocupando el lugar de un trabajador de base, es contratado por tiempo determinado".<sup>37</sup>

Concluyendo diremos, que el trabajador es una persona física en virtud de que la labor que desempeña es una actividad humana personal e intransferible, motivo por el cual, única y exclusivamente será un hombre o una mujer pero nunca personas jurídicas colectivas, quienes desarrollen el trabajo.

#### **1.4. Elementos de la relación laboral.**

En virtud de que el tema central de la investigación está directamente relacionada con el salario mínimo, en este apartado, nos

---

<sup>37</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. T. II. Op. Cit. Pág. 67.

abocaremos a analizar los elementos de la relación laboral, tales como: el salario y la subordinación, temas que se abordarán en ese orden.

#### 1.4.1. Salario.

El vocablo salario, "proviene del latín *salarium*, de sal; literalmente sueldo para comprar sal. Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie, que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o un mandato remunerado".<sup>38</sup>

En el Diccionario de la Lengua Española, hallamos que al salario se le define como "estipendio o recompensa que los amos dan a los criados, por razón de sus servicio o trabajo... Por extensión, estipendio con que se retribuye servicios profesionales".<sup>39</sup>

Resulta anacrónica la primera parte de la definición apuntada, pues en la actualidad ya no existen amos ni criados (voz por demás despectiva y denigrante), debiendo aclarar, que el salario no lo *daban* los amos, sino que los habitantes de la hacienda se lo *ganaban*; concepción errónea que los caciques difundieron en beneficio propio.

Dentro de la terminología que se le da a las retribuciones laborales acogidas en la doctrina, el criterio que se ha adoptado por los tratadistas es el

<sup>38</sup> CAPITAN, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma. Argentina. 1986. Pág. 510.

<sup>39</sup> Diccionario de la Lengua Española. Décimo Novena Edición. Espasa Calpe. España. 1970. Pág. 151.

de salario, por lo que para comprender mejor esta figura, señalaremos algunas definiciones:

Ahora bien, José Alberto Garrone, expresa que el salario "es un objeto de hechos y obligaciones. Concretamente una prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador en relación sinalagmática con la debida por aquél a éste, (prestación de trabajo). El salario es ante todo la contraprestación del trabajo subordinado".<sup>40</sup>

Garrone correctamente establece que el salario es una contraprestación al trabajo subordinado, pues un trabajador no desempeña labores de manera gratuita.

Por su parte, Guillermo Cabanellas afirma que, "en la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo... el salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrono o empresario que lo abona".<sup>41</sup>

El salario debería ser considerado como el *equivalente* del trabajo realizado por el trabajador; sin embargo, no se puede afirmar categóricamente que verdaderamente exista tal equivalencia.

---

<sup>40</sup> GARRONE, Alberto. Op. Cit. Pág. 341.

<sup>41</sup> CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Ormeba. Argentina. 1968. Pág. 436.



Si le preguntásemos a cualquier trabajador si considera que su salario es equivalente al trabajo desempeñado, difícilmente contestaría afirmativamente; sin embargo, se apuraría en contestar de que acepta el salario que le ofrecen porque está de pormedio la subsistencia propia y la de su familia.

El maestro De la Cueva, define al salario "como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa". 42

Como siempre, el maestro De la Cueva no desperdicia oportunidad alguna para erigirse como defensor de la clase trabajadora, postura que una vez más se advierte cuando señala que el salario percibido por un trabajador, deberá proporcionarle una existencia que corresponda a la dignidad de persona humana, buscando (como siempre) que la clase asalariada viva decorosamente.

Eugenio Pérez Botija, afirma que el salario es "la forma de recompensar a una persona la actividad que otra realiza en su provecho; es el medio técnico de que se vale el hombre para utilizar la fuerza y la destreza, la habilidad y la inteligencia de otros hombres". 43

---

42 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 297.

43 PEREZ BOTIJA, Eugenio. Salario, Régimen Legal, Tarifas Mínimas. Bosch. España. 1944. Pág. 8.

El salario es la única fuente de ingreso del trabajador; es una de las formas de remuneración del servicio prestado y es el elemento de justicia social para el trabajador.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1931 (en su artículo 84) establecía respecto del salario, lo siguiente:

***Art. 84. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo".***

Del artículo precedente se deduce que, si no existía contrato de trabajo, el trabajador no podía exigir la retribución correspondiente a las labores desempeñadas.

Podemos imaginar que en los términos como se encontraba redactado el numeral en estudio, se propició que los patrones abusaran de sus trabajadores, pagándoles la cantidad de salario que desearan, pues no es posible que en ese tiempo, todo trabajador conociera sus derechos y menos aun que osara hacerlos valer.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuyas normas nos rigen en la actualidad, define al salario en su artículo 82, como:

***Art. 82. "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".***

Si bien es cierto que el legislador de 1970 rompe con la supletoriedad del Código Civil en materia laboral, no es menos que la definición actual, resulta insuficiente, pues el salario tiene una función eminentemente social, al estar destinado al sustento del trabajador y de su familia, motivo por el cual, nos adherimos a la definición del maestro Alberto Briceño Ruiz quien sostiene que el salario mínimo es "la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y su familia". <sup>44</sup>

En otro orden de ideas, es prudente abocarnos al estudio de los diversos tipos de salario, pues curiosamente los autores los confunden y nosotros (aun incipientes concedores del Derecho) con mayor razón.

Luego entonces, diremos que muy frecuentemente se confunden (y en ocasiones son usados como sinónimos) las denominaciones de salario mínimo, salario vital, salario básico y salario justo; por tanto, es necesario el estudio correspondiente para concluir que cada denominación se refiere a un concepto distinto y que un concepto no necesariamente implica otro.

Iniciaremos con salario mínimo y sobre el particular, el artículo 90 de la Ley Laboral vigente señala:

---

<sup>44</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 356.

***Art. 90. "El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.***

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

De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón.

El precepto anteriormente citado, enuncia un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores; sin embargo, no impide que al trabajador se le pague una cantidad exigida por su fuerza de trabajo.

La segunda parte de la definición dada por la citada ley (desde nuestro punto de vista), sólo resulta letra muerta o simplemente un concepto teórico, que desgraciadamente en la práctica no se lleva a cabo, porque los sueldos pagados a los trabajadores, no alcanzan a cubrir las necesidades, estipuladas en dicho precepto.

También suele definirse al salario mínimo como "aquel que no responde aunque podría responder a las condiciones en que el trabajador se desenvuelve sino aquel que se fija por un procedimiento determinado y por el cual se establece un límite inferior que puede ser superado evidentemente por las partes en el contrato de trabajo". <sup>45</sup>

Acertadamente Guillermo Cabanellas nos hace ver que el salario mínimo no responde a las necesidades verdaderas y reales del trabajador, dejando también clara la posibilidad de que sea suficiente, siempre y cuando los mecanismos por los que se determine no estén viciados por intereses burdos.

Por su parte, el salario vital también es conocido como salario suficiente y Francisco de Ferrari lo hace consistir en "la suma de dinero que necesita un trabajador para poder subsistir y reproducirse. Es el indispensable para subsistir en relación a las necesidades propias del trabajador, únicamente desde un punto de vista material y biológico". <sup>46</sup>

Con este concepto se alude al salario como solución a las necesidades de un trabajador considerado como ente biológico y no como ser humano, pues se alude al aspecto reproductivo; por tal razón, se cree que haya sido la primera forma de salario mínimo; sin embargo y afortunadamente, dicho concepto ha sido superado y en la actualidad subsiste como pieza de museo.

---

<sup>45</sup> CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Op. Cit. Pág. 375.

<sup>46</sup> FERRARI, Francisco de. Op. Cit. Pág. 222.

Ahora bien, el salario básico, como su nombre lo indica, sirve de base remuneratoria; cabe dentro del salario básico la retribución mínima más alguna otra.

El salario básico es el que sirve de retribución mientras que el salario mínimo es aquel que no cabe rebajar su cuantía, pagándose otra inferior; además con el salario mínimo se pretende que el trabajador no perciba una retribución inferior al importe establecido y determinado para una actividad determinada.

Contrariamente, el salario base es el que sirve (dentro de un convenio o ley), para determinar la regulación de todos los sistemas salariales que establece o que en él se fundan.

Así, puede fijarse un salario base, según un tanto por hora y un salario mínimo, que no podrá ser inferior a una suma determinada. Para fijar cuánto debe ganar un trabajador, debe sumarse el número de horas trabajadas que sirven al salario base. Si ese número de horas trabajadas, en la suma de los porcentajes, no alcanzase al mínimo, habría una diferencia que tendría necesariamente que abonarse.

Resumiendo lo anterior diremos que, el salario básico es la retribución laboral, que como cantidad mínima se fija en los contratos colectivos, superando la conquista del mínimo y cubriendo las necesidades del trabajador y su familia, siendo resultado del pacto de los trabajadores con los empresarios (rebasando, desde luego, al mínimo).

El salario justo, es sólo un concepto teórico que nunca se ha llevado a la práctica.

El maestro De Ferrari indica que "es la remuneración que además de tomar en cuenta los derechos del trabajador, a una vida digna y decorosa, considera también los intereses del empleador siendo justo porque pretende representar un valor equivalente al que recibe el empleador por la prestación del servicio".<sup>47</sup>

Podríamos decir que el salario justo se refiere a que nadie se beneficie en perjuicio de otro, entregando menos de lo que recibe o se perjudique entregando más de lo que recibe, debiéndose intercambiar valores iguales, para que nadie resulte indebidamente beneficiado o perjudicado.

El salario por comisión es el establecido por el patrón al fijar la tarea o cantidad normal de trabajo que debe ejecutar el obrero, dentro de su jornada normal, estableciendo para ello un salario fijo o de base y retribuyendo por separado cada unidad laborada que exceda de la tarea.

Con este tipo de salario se logra que el trabajador más hábil obtenga, además de su salario regular, una suma adicional, llamada premio o comisión.

---

<sup>47</sup> Ibidem. Pág. 225.

Al respecto es recomendable que antes de implantarlo, el patrón estudie cuidadosamente la tarea normal, porque si la fija en una cantidad baja, después se producen resultados poco convenientes, pues se pueden obtener salarios elevados en puestos de poca importancia, creándose un desequilibrio en el tabulador de la empresa.

A resumidas cuentas, el salario por comisión es el que se fija mediante un porcentaje sobre el precio final de venta o mediante una tarifa fijada por unidad vendida.

Es necesario señalar también que por analogía se aplica aquí el segundo párrafo del artículo 85, que a la letra establece:

**Art. 85.**

"...

***En el salario por unidad de obra (en este caso, salario por comisión), la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el salario mínimo, por lo menos".***

Por último, analizaremos al salario mínimo, pero antes de definir este concepto, consideramos necesario anotar a grandes rasgos su procedencia y así tenemos, que "Nueva Zelandia fue el primer país (1894), en establecer el salario mínimo, le siguió el Estado Austriaco de Victoria (1896). La Gran Bretaña lo adoptó en 1908. En los países hispanoamericanos la



primacía corresponde al Perú (1916). En la actualidad constituye una garantía económica para los trabajadores implantada en casi todas las naciones".<sup>48</sup>

Enunciado lo anterior, nos referirnos a su significado, tratando en primer término, al doctrinario:

La doctrina tiene un sinúmero de conceptos respecto al salario mínimo; sin embargo, nosotros únicamente nos referiremos a tres de ellos, señalando en primer lugar a Francisco de Ferrari, quien afirma: "El salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley, con ese objeto. Se trata de un salario puramente formal, que puede definirse como el más bajo que puede pagarse en un país, en una región, o en una industria, según los gremios, oficios, etc. La ley en tales casos, prohíbe a los empleadores hacer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas por ella o por el órgano que ella indique o por determinados convenios colectivos. Cuando se establece que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada, se está frente a un salario mínimo".<sup>49</sup>

De lo señalado en la definición anterior, no estamos de acuerdo totalmente en cuanto a *que salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo*, porque (como ya hemos visto), pudimos percatarnos que salario vital y salario justo son términos cuyo concepto difiere uno de otro, por tratarse de cosas diferentes; por tanto,

---

<sup>48</sup> CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Op. Cit. Pág. 375.

<sup>49</sup> FERRARI, Francisco de. Op. Cit. Pág. 220.

consideramos a este criterio incorrecto, pues su autor no distingue acertadamente los términos.

Por su parte Guillermo Cabanellas, señala: "salario mínimo es el límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que se puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempos fijados; este salario existe en una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador".<sup>50</sup>

Coincidimos con el autor argentino casi en su totalidad; sin embargo, preferiríamos que en lugar de referirse a retribución vital, el autor aludiera a una remuneración, para no caer en el error de confundir los conceptos de salario mínimo y salario vital (que como ya señalamos se trata de conceptos diferentes); por tanto nosotros propondríamos la definición siguiente: salario mínimo es el límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados. Este salario consiste en una retribución que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador.

Alberto Briceño Ruiz enuncia que, "el salario mínimo es el salario garantía, aquel que por mandato de ley da al trabajador una cuantía con la que haga frente, tanto a sus necesidades personales como a las de su familia".<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Op. Cit. Pág. 590.

<sup>51</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 429.

Como veremos más adelante, este concepto se apega al concepto dado por nuestra Ley Federal del Trabajo. Además en sentido teórico es bueno; sin embargo, en la realidad, con lo que se le paga al trabajador, la gran mayoría de veces no alcanza para que cubra sus propias necesidades, por lo que menos le va alcanzar para cubrir las de su familia.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente, establece en su artículo 90 que:

***Art. 90. "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".***

Debe anotarse que es necesario aclarar, lo que se debe entender por cantidad menor, ¿lo menos que puede ganar un trabajador durante una jornada de servicios o la cantidad indispensable para que el trabajador pueda subvenir a sus necesidades y a las de su familia? Si fuera la segunda de ellas, nos encontraríamos con que en la vida real no se apega en lo mínimo al concepto teórico, debido a que por desgracia, los precios de los productos llamados de la canasta básica, son superiores a la remuneración que recibe un trabajador por una jornada de trabajo.

Asimismo, nos gustaría saber qué debemos entender por suficiente, ya que el diccionario nos dice que suficiente es bastante; por lo que es necesario dejar enunciado que desgraciadamente, los salarios mínimos se fijan obedeciendo a intereses diversos, resultado de presiones recíprocas de patrones y trabajadores, más que en la valoración objetiva de las necesidades de un trabajador de condiciones modestas.

Ahora bien, daremos nuestro concepto de salario mínimo, anotando en primer lugar que dicho término es eminentemente jurídico, por lo que debe considerarse como la cantidad menor que el derecho permite fijar para remunerar la prestación de un servicio; es decir, no lo pactan libremente las partes sino que es de carácter obligatorio y lo definimos como ***la cantidad menor que debe recibir en efectivo un trabajador por la prestación del servicio y durante el tiempo que esté a disposición del patrón, sin exceder los máximos legales.***

También podemos decir, que estamos de acuerdo con la definición enunciada en la Ley Federal del Trabajo vigente, sosteniendo que el pago del salario mínimo es obligatorio aun cuando no se esté a las órdenes del patrón las ocho horas que integran la jornada de trabajo.

Por último, diremos que el artículo 91 de la Ley actual, establece que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más Entidades Federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad

económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Los salarios mínimos generales podemos entenderlos como "la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada, son los que corresponden a los trabajos más simples".<sup>52</sup>

Los salarios mínimos profesionales son "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiera capacitación y destreza en una determinada rama de la industria, del campo o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales y cuya misión es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión".<sup>53</sup>

De lo anterior nosotros entendemos que:

a) Los salarios mínimos generales referidos a todos los trabajadores no calificados y que pueden comprender una o varias áreas geográficas o Entidades Federativas.

b) Los salarios mínimos profesionales, los que comprenden a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales, los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas.

---

<sup>52</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. Pág. 312.

<sup>53</sup> Idem.

En relación con los salarios mínimos profesionales encontramos, que dicho concepto fue introducido a nuestra legislación por las reformas al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1962, con el objeto de dar protección a aquellos trabajadores que posean un grado de conocimientos técnicos o especializados.

La fijación de estos salarios mínimos profesionales se hace de la misma manera que la de los salarios mínimos generales; es decir, su fijación la realiza el órgano encargado de ello que recibe el nombre de Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Para concluir con el estudio de este inciso, sólo nos resta decir, que en cuanto a la clasificación que hace la ley respecto del salario mínimo (en generales y profesionales) estamos de acuerdo con ella, por las consideraciones que a continuación expondremos:

Dicha clasificación se debió a que los salarios mínimos profesionales poseen una justificación: las necesidades de los hombres crecen a medida que se eleva su condición social; los trabajadores de salario mínimo general, son los que desempeñan los trabajos de menor categoría, de donde se sigue que son los que tienen necesidades menores en algunos renglones, como puede ser el caso del vestido o la asistencia a escuelas de capacitación, situaciones que difieren en los trabajadores de salario mínimo profesional. Finalmente, si los salarios mínimos profesionales no existieran, los empresarios les pagarían el salario mínimo general, con lo cual, trabajos de categorías distintas se pagarían con la misma retribución.

### 1.4.2. Subordinación.

Estudiaremos ahora, lo que es la subordinación y para ello, comenzaremos diciendo, que la palabra subordinar "significa sujetar personas o cosas a la dependencia de otras. Clasificar algunas cosas inferiores en el orden respecto de otras"; <sup>54</sup> esto es, que una persona se encuentra sujeta a otra en un grado inferior.

Por su parte, en el Diccionario Jurídico Mexicano, manifiesta que, "subordinación es la sujeción al orden establecido y a quienes en su legítima representación se les debe obediencia. Es también la dependencia disciplinaria de una persona respecto a otra que tiene rango superior". <sup>55</sup>

La palabra subordinación indica que se está sujeto a una persona a quien se le debe obediencia.

Por su parte, el maestro De la Cueva sostiene, que "por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". <sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Diccionario Enciclopédico Universal. Cultural. España. 1992. Pág. 428.

<sup>55</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico. T. VIII. Porrúa. México. 1984. Pág. 397.

<sup>56</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Pág. 203.

Se expresa en la legislación laboral, que el trabajo protegido por la ley es el subordinado; un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, toda vez que conserva libertad plena en el trabajo que presta.

Encontramos varias clases de subordinación, a saber: a) subordinación técnica; b) subordinación económica y c) subordinación jurídica.

La primera se constituye por la obligación que tiene el trabajador de obedecer las recomendaciones del patrón para realizar su trabajo.

La segunda, resulta de las desigualdades sociales y eventualmente de la necesidad de ajustar el contrato de trabajo y posteriormente cumplirlo.

Este tipo de subordinación se presenta, cuando una persona presta un servicio por razones económicas; es decir, el trabajador recibe un salario, como precio por el trabajo desempeñado. Además, en esta clase de subordinación, el interés del patrón se centra en los resultados del esfuerzo realizado.

La última (subordinación jurídica), consiste en la potestad del patrón para exigir las obligaciones estipuladas en el contrato; es decir, la subordinación jurídica significa un poder jurídico de mando por parte del patrón correlativo al trabajador, quien tiene un deber de obediencia hacia el mismo.



Sobre el particular, Francisco de Ferrari asevera: "El contrato de trabajo, por lo tanto atrae jurídicamente no por la obra o por los actos materiales o por el producto elaborado. Al derecho, el trabajo interesa por el poder que concede una de las partes sobre la persona de otra; es decir, por la relación jurídica imitativa de la libertad individual a que da lugar".<sup>57</sup>

Cuando se hace alusión al estado de subordinación derivado del contrato de trabajo, se refieren a la facultad que ésta da a una de las partes de impartir órdenes y a la obligación que impone, a la otra, de acatarlas.

De lo anotado se deduce, que la subordinación jurídica significa (por parte del patrón) un poder de mando correlativo a un deber de obediencia, de quien presta el servicio.

Abundando sobre el particular señalaremos lo que determina el artículo 134, fracción III de la Ley, que establece:

***Art. 134. "Son obligaciones de los trabajadores:***

***III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".***

---

<sup>57</sup> DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. La Relación de Trabajo. Su Reglamentación. T. III. Segunda Edición. Palma. Argentina. 1977. Pág. 317.

También podría entenderse la subordinación como la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que se relacione con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, nuestra ley considera que aunque haya un trabajo personal y esté de por medio el pago de un importe en efectivo como prestación, por el servicio prestado, no habrá relación laboral; v.gr. el caso de un médico que ejerce libremente su profesión y a quien acudimos a consultarlo, por lo cual pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

A su vez es de gran importancia lo señalado por la Suprema Corte de Justicia en el sentido, de que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento, no determina la relación laboral, ya que tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes del mismo, sino para que exista relación laboral es necesario que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste el o los servicios, pero si estos le son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.

## CAPITULO 2

### MARCO HISTORICO

El salario como retribución de un trabajo realizado, fue producto de cruentas luchas entre los dueños de la riqueza y aquellos que alquilaban su fuerza de trabajo para conseguir su sustento.

Y para conocer detalladamente este devenir, es que trataremos en el presente capítulo lo relacionado al marco histórico del salario mínimo. Aquí, comprobaremos que no fue fácil conseguir una cantidad mínima, que como salario fuese otorgado a los trabajadores, destacando las diversas teorías que se expusieron a fin de fundamentar la figura salarial que estudiamos.

#### 2.1. Antecedentes del salario.

La fijación del salario en el siglo XVII se volvió tema por demás importante; por ello, un grupo reducido de católicos se reunió y decidieron fundar la Unión de Friburgo y con ese nombre se dedicó a visitar a todos los países europeos en busca de la solución para determinar un salario justo para los trabajadores de esa época.

Este organismo fue dirigido por Monseñor Mermillod (Obispo de Lausana y Ginebra) y ella estaba conformada por figuras tales como: el sacerdote Pascal, León Harmel, H. Lorin, Condes De Mun, de la Tour du Pin y Milcent (franceses); Medolago, Albani y Toniolo (italianos); Decurtins y Pithon

(suecos); Zepeda, Vincent y Rodríguez (españoles) y Kuefstein de Blome (alemán).<sup>58</sup>

La Unión de Friburgo celebraba reuniones anuales y las conclusiones a las que llegaba se les denominó acuerdos, los cuales eran transmitidos por su presidente a la Santa Sede como a todos los centros sociales del mundo. Debe hacerse notar, que la Santa Sede sancionaba los acuerdos emitidos, manteniendo control sobre los mismos.

Ahora bien, antes de que saliese el Manifiesto Socialista de 1840, el católico Federico Ozanam, en su cátedra de la Universidad de Lyon, proclamaba (en 1830) injusto el régimen existente y exigía en el rubro de salarios, modificaciones inmediatas.

Después de sesiones interminables en donde se trató como tema central el salario, se seleccionaron un conjunto de tesis, denominándose a tal documento Lehmkil, siendo adoptadas por la Unión de Friburgo en sesión de 1888.

Una de las interrogantes primordiales que se planteó la Unión de Friburgo fue la de cómo fijar el salario mínimo sin violar la justicia. Este salario era preciso concederlo al trabajador. Después de considerar diversos puntos de vista, respondieron a tal pregunta, argumentando que el salario mínimo sería aquel que resultara de calcular la estimación general del valor efectivo del

---

<sup>58</sup> Cfr. GUITTON, V.G. Una fecha dentro de la historia de los trabajadores. s/e. s/e. París. 1891. Pág. 15.

trabajo humano, siempre y cuando dicha estimación no se fundase sobre un abuso o sobre la explotación de la miseria de la clase obrera. Hicieron hincapié, en que el Estado debía ejercer acción con el fin de que los trabajadores recibieran, al menos, la subsistencia necesaria para ellos y sus familias y para remediar la miseria.<sup>59</sup>

En 1890 se llevó a cabo en Berlín una conferencia internacional, teniendo por objeto mejorar las condiciones de los asalariados y a petición del emperador de Alemania, el Papa León XIII intervino para fijar definitivamente las normas y tesis fundamentales de la doctrina social cristiana en la Encíclica *Rerum Novarum* (publicada el 15 de mayo de 1891). Este documento es y será la enseñanza por excelencia de la Iglesia sobre la cuestión obrera, tema que se desarrollará en páginas siguientes.

Federico Grote (alrededor del año 1891) fundó los primeros círculos de obreros que velaron por el bienestar de alrededor de diez mil trabajadores. Otros católicos que propugnaron también por mejorar las condiciones del obrero fueron los Monseñores Franceshi, de Andrea. R. Meisegeires y Figueroa.

Entre los sociólogos que se destacaron por su lucha para las mejoras obreras figuran los doctores Santiago O'Farril (con su Ley 466), Alfredo Palacios y Alfredo Araya, entre otros.

---

<sup>59</sup> Cfr. *Ibidem*. Pág. 35.

Es necesario destacar, que las resoluciones adoptadas por la Sociedad de Naciones y estampadas en el Tratado de Versalles (sobre la cuestión obrera), ya se habían tratado en la Encíclica de León XII, a quien se conoció como *el pontífice del obrero*.

## 2.2. Teorías sobre el salario.

En primer lugar, es prudente anotar algunas teorías que influyeron el pensamiento de las escuelas constituidas para analizar el asunto del salario, toda vez que contienen principios básicos para determinar cómo debía pagarse la retribución a los obreros.

Lasalle, quien funda su Ley de Bronce (o Ley Férrea del Jornal en lo establecido por la Teoría Clásica del Salario Natural), señalaba que la retribución del trabajo no debía fijarse de acuerdo a las necesidades de sustentación, sino debía hacerse de manera equitativa; esto es, en proporción a la productividad".<sup>60</sup>

Esta ley expresaba, que el término medio del jornal se reduce siempre bajo la acción de la oferta y la demanda a lo indispensable para el sostenimiento de la vida; es decir, a lo que un pueblo necesita habitualmente para la conservación y propagación; no pudiendo elevarse sobre este tipo medio por mucho tiempo, porque entonces, de la situación más desahogada de los obreros, se originaría un aumento de la oferta de brazos que haría

---

<sup>60</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. Cit. Pág. 350.

descender los jornales otra vez a su estado anterior. Tampoco puede el jornal mantenerse mucho tiempo más bajo del tipo determinado por los gastos indispensables para el sustento de la vida, porque en tal caso, la emigración y la abstención del matrimonio y la procreación de los hijos disminuiría en número de obreros y por consiguiente la oferta de mano de obra. <sup>61</sup>

Por su parte, la Teoría del Fondo de Salarios o Ley de Malthus subrayaba, que el salario es el cociente del capital circulante y el número de trabajadores, variando el monto del salario.

Con el propósito de que ese monto fuese siempre el mismo, la ley de población propugnó que la población se duplicaba cada veinticinco años, creciendo en proporción geométrica, siempre y cuando el desarrollo de la misma no se viera obstaculizado por ningún fenómeno.

Sobre la teoría en estudio, el maestro Briceño Ruiz expresa, que esta teoría anota en relación con respecto a los medios de subsistencia, que en las condiciones más favorables para la industria, no pueden aumentar con más rapidez, sino como una progresión aritmética; y para ilustrarlo se vale del siguiente ejemplo: la población aumentaría según la siguiente progresión: 1-2-4-8-16-32-64-128-256-512-1024 y el aumento de subsistencias: 1-3-5-7-9-11-13-15-17-19-21-23. <sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Cfr. Idem.

<sup>62</sup> Cfr. Ibidem. Pág. 352.

De la progresión anterior, se deriva el fenómeno de la sobrepoblación y para remediarlo, Malthus propone la restricción del matrimonio; es decir, no procrear hijos si no se tiene con qué sustentarlos.

Como se deduce, de acuerdo a la Ley de Malthus, el salario se determinaría por la producción existente entre el dinero disponible y la mayor o menor población obrera. En esta teoría, el salario depende del aumento o disminución del número de trabajadores.

Otra de las teorías, la del Capital, consideraba al trabajo como un verdadero capital y por ende, el salario es el interés legítimo del mismo.

Ahora es momento de abordar las escuelas que se establecieron para discutir el asunto del salario y para ello, comenzaremos el análisis con la Escuela Liberal.

### 2.2.1. Liberal.

"Esta escuela entiende como salario justo el que se pacta entre el patrón y el obrero y fuera de lo pactado el patrón no debe más, ni el obrero puede exigir más".<sup>63</sup>

La propuesta de la Escuela Liberal resulta injusta, porque degrada todos los atributos del obrero, viéndose a éste como una simple máquina a la

---

<sup>63</sup> FERNANDEZ POUSA, Modesto. El Salario Familiar. Apis. España. 1940. Pág. 47.



que se debe tratar exclusivamente como tal y cuyo producto no se diferencía en nada del de aquella.

El autor de esta escuela, Carlos Gide, escribe en un curso de Economía Política lo siguiente: "Puesto que en nuestra organización económica actual el trabajo no es más que una mercancía como otra, que con el nombre de mano de obra se vende o se compra (o se alquila) en el mercado, parece evidente que el precio de la mano de obra ha de ser determinado por las mismas leyes que rigen el precio de una mercancía cualquiera".<sup>64</sup>

De lo expuesto por Gide, se infiere que la ley de la oferta y la demanda, es la reguladora de la justicia natural del salario, quedando a su arbitrio exclusivo, desde las grandes empresas y del Estado hasta los salarios del hombre, teniendo como consecuencia la deformación de nociones como las de la riqueza y del obrero: se contrata a la mujer y al niño porque la maquinaria puede ser operada por brazos frágiles, desplazando al esposo y padre, destruyéndose así la familia.

La teoría de la Escuela Liberal, sostuvo siempre la libertad de contratación y fundándose en tal libertad se llegó a extremos tan crueles que atentaron contra la dignidad del obrero, además de darle salarios miserables.

---

<sup>64</sup> Ibidem. Pág. 47.

### 2.2.2. Socialista.

"Al trabajador pertenece la integridad del producto elaborado", <sup>65</sup> así lo proclamaba Marx y por ende, los socialistas propugnaba por que se aboliera todo asalariado.

Esta fórmula no es exacta, porque en la práctica, es necesario tomar en consideración la compra de las materias primas, los consumibles así como los gastos que preceden a la fabricación de los productos y aquellos necesarios para maquinaria.

Aun cuando el patrón fuera únicamente un simple administrador de fondos, podría figurar en la repartición de beneficios en razón de los riesgos asumidos por el capital; es decir, el obrero cobra inmediatamente su salario y el patrón tiene que esperar la venta del producto.

El dinero como medio de producción, permite al obrero ejercer de manera útil su actividad, siempre y cuando se le proporcionen las materias primas, preparándole mercados a los productos manufacturados y poniendo a su disposición maquinaria que centuplica su producción.

Consecuentemente, esta escuela definió al salario justo, como: "la suma necesaria al obrero para vivir y producir otro que le suceda". <sup>66</sup> En la actualidad, puede resultar repudiable este concepto; sin embargo, podemos

---

<sup>65</sup> MARX, Carlos. El Capital. Sexta Edición. Edimusa. México. 1985. Pág. 80.

<sup>66</sup> *Ibidem*, pág. 57.

constatar que nos encontramos en las mismas condiciones que cuando se hizo la afirmación anterior.

### 2.2.3. Católica.

Por la importancia que tiene la Escuela Católica, nos abocaremos a su estudio a partir del siglo XIII y hasta el XX, encontrando que en siglo enunciado en primer lugar, la sociedad de esa época se hallaba bajo el imperio del cristianismo.

De entre los autores que sobresalen en este período tenemos a Santo Tomás de Aquino, quien establecía que la retribución del obrero sería justa siempre y cuando fuera directamente proporcional con la obra realizada y con el esfuerzo desplegado por el obrero para hacerla.

El Aquinate expresaba que, "considerar los dos factores, producto elaborado y esfuerzo realizado es más justo. Por lo tanto, el salario justo es una remuneración por el esfuerzo realizado: es una remuneración necesaria a la subsistencia, a la reposición de las fuerzas gastadas; además, teniendo en cuenta el trabajo realizado, es recompensa al buen obrero".<sup>67</sup>

Santo Tomás de Aquino consideraba, que los salarios deberían ser pagados inmediatamente a los trabajadores, porque por su condición humilde, alquilaban su fuerza de trabajo para conseguir alimento.

---

<sup>67</sup> AQUINO, Tomás de. Citado por ROCHA, Manuel. Trabajo y Salarios a través de la Escolástica, s/e. Argentina. 1938. Pág. 405.

Asimismo, como el trabajo es el medio de conservación de la especie, el salario que se les pagase, debía proporcionarles lo necesario.

Para continuar nuestro análisis en relación a los siglos XIV y XV, hemos de valernos de tres personajes sobresalientes en estos períodos, siendo los siguientes:

En primer término tenemos a Enrique de Langestein (1340-1397), cuyas ideas sobre la remuneración del trabajo fueron importantes, pues sostenía, que "el trabajo debe ser tarifado, porque su objeto es el de hacer vivir a los hombres que se dedican a él y es importante impedir que su valor caiga a un nivel sin proporción con su finalidad". <sup>68</sup>

Esta tarifación (continúa afirmando el autor), tiene como fin establecer el justo precio de las cosas y jornales; es decir, el justo salario debe cubrir los gastos de producción al artesano: costo de las materias primas, salario de los obreros y un justo beneficio, teniendo en cuenta sus necesidades familiares. <sup>69</sup>

En segundo término hallamos a San Bernardino de Sena (1380-1441), quien consideraba, que el trabajo es para el hombre, el medio normal de cubrir sus necesidades; por tanto, si trabaja para enriquecerse, su actividad no es recomendable; pero si lo hace para cubrir sus necesidades, su trabajo no es solamente normal sino moral.

---

<sup>68</sup> LANGESTEIN, Enrique de. Citado por MAZAS, Pierre. El Fomento de las Obligaciones en las Instituciones Familiares, s/e. París. 1936. Pág. 243.

<sup>69</sup> Cfr. *idem*.

San Bernardino de Sena, consideraba que todo estaba jerarquizado; por ello, cada objeto útil debía remunerarse convenientemente a quien lo fabricara, atendiendo además a sus necesidades domésticas. Asimismo, también proclamaba un salario suficiente para el obrero y sus necesidades familiares.

Antes de continuar con el estudio, es conveniente manifestar que durante esta etapa, la fabricación de los tejidos y la extensión del comercio aumentó considerablemente, de tal manera que los maestros y los comerciantes también aumentaron y formaron grandes fortunas y poco a poco, los asalariados no pudiendo llegar a ser maestros, sus ganancias quedaron reducidas a un estricto salario.

En virtud de estas circunstancias, era impostergable fijar un salario justo para un obrero y en tal sentido, San Antonio (Obispo de Florencia) estableció, que el fin del trabajo debía ser vivir virtuosamente; es decir, conformar su vida a las reglas de la moral, pero teniendo el bienestar material.

Aun cuando San Antonio no emite una definición en sí de salario, manifiesta que el salario debe cubrir las necesidades de un obrero para vivir virtuosamente.

En este vivir virtuoso podemos inferir, que quien puede satisfacer sus necesidades no se verá obligado a delinquir o a realizar actividades ilícitas para conseguir su sustento.

En el siglo XVI, el comercio se incrementó de tal manera, que traspasando fronteras se volvió internacional (al igual que la manufactura), motivando el surgimiento del patrón y el obrero, así como de las primeras luchas de clase.

El costo de la vida aumentaba y los salarios no le seguían el mismo ritmo; para remediar esta situación, el patrón acude a los llamados casuistas, quienes resolvían las cuestiones en cada caso, según las circunstancias, quienes sostenían que un salario justo es aquel que es suficiente para las necesidades del obrero y para crecer con el costo de la vida.

En el período que abarca los siglos XVII y XVIII, la mayoría de los autores admiten que los salarios al igual que el justo precio se determinó por la estimación común.

Otro medio que se utilizó en esa época para determinar si el salario era justo, consistió en constatar si el conjunto de trabajadores quedaba conforme, pues "un salario inferior a las necesidades de la vida no es jamás aceptado libremente, siendo impuesto sin conformarse a las necesidades, no es justo el salario". <sup>70</sup>

De ahí se consideró que el mínimo para satisfacer al conjunto de los obreros, era aquel que fuese suficiente para cubrir los gastos anuales en un

---

<sup>70</sup> ROCHA, Manuel. Op. Cit. Pág. 141.

hogar bien organizado, teniendo en cuenta los gastos inevitables generados por la vejez, las enfermedades y el paro, entre otros.

Se dejó funcionar libremente la oferta y la demanda; el valor de las cosas se estableció sobre el mercado entre un máximo y un mínimo, pudiendo ese precio, considerarse justo: esta regla se aplicaba tanto a los salarios como a los productos.

En el siglo XIX, surgen dos tendencias: la de los católicos sociales y la de los conservadores.

Los conservadores consideraban que se obraba en justicia, cumpliendo lo estipulado en el contrato de trabajo, aunque resultara leonino; por ende, la única obligación que correspondía al patrón era la de suplir con caridad la insuficiencia del salario estipulado.

Por los términos en que se expresaban los conservadores, claramente vemos sus ideas impregnadas del liberalismo dominante en el siglo pasado, que alegando la libre contratación, se vejaban los derechos y aun la dignidad de los trabajadores, pues argumentaban que ellos mismos habían aceptado las condiciones estipuladas en el contrato.

Y lo anterior se corrobora en los dos congresos que se llevaron a cabo en 1890, donde se estipuló lo siguiente:

a). Lieja (Bélgica): Uno de sus ponentes, Monseñor Théry, sostuvo que para señalar el monto del salario no se deberían tomar en cuenta las necesidades del trabajador, sino que la retribución del trabajo debía corresponder a la obra y nada más.

b). Aners (Francia): Prevaleció la tesis de Monseñor Carlos Emilio Freppal, según la cual no existía obligación alguna respecto del salario mínimo y que si en un momento dado, algún patrón lo implantaba, era porque era caritativo y nada más.

Afortunadamente, surgen en contra de la doctrina del salario-mercancía y contra la tesis de los conservadores, los católicos sociales quienes propugnaban por la implantación del salario familiar, abogando por la reforma al régimen económico introducido por el liberalismo.

Estos católicos establecieron que el obrero tenía derecho en estricta justicia, al salario conveniente, sin señalar la definición *por conveniente*. Asimismo, sostenían que no bastaba el contrato, siendo necesario tener en consideración las necesidades humanas y personales, no de simple mercancía.

Por último, debemos señalar, que es en el siglo XX cuando surgen las llamadas encíclicas, siendo creadas por los Papas León XIII y Pío XI (Rerum Novarum (1891), Casti Connubi, Quadragésimo Anno y Divini Redemptoris) y en virtud de constituir el siguiente punto que abordaremos en esta investigación, únicamente las enunciamos.



### 2.3. Las encíclicas.

En primer lugar, para saber el significado de una palabra, debemos remitirnos a sus raíces griegas (o latinas, en su caso); así, el vocablo (griego) enkuklos significa *en círculo*.<sup>71</sup> En su acepción moderna, designa una carta escrita por el soberano Pontífice a los obispos, arzobispos, primados del mundo entero, ya sean obispos de una nación o grupo de naciones.

Ahora bien, decidimos agregar en el presente estudio el análisis de las Encíclicas en lo relativo al salario mínimo, porque siendo la enseñanza por excelencia de la Iglesia católica, resulta interesante conocer su punto de vista.

#### 2.3.1. Rerum Novarum.

Esta encíclica es también conocida como *del obrero*, siendo publicada por León XIII, el 15 de mayo de 1891, considerándose como el elemento más grande que se haya levantado en defensa del obrero y fue dirigida a los obispos católicos del mundo entero.

Este documento tan relevante señalaba, que "el trabajo no es otra cosa que el ejercicio de la propia actividad, enderezado a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y especialmente para la propia conservación. Tiene pues, el trabajo humano dos cualidades que en él puso la naturaleza misma, la primera es que es personal,

---

<sup>71</sup> MATEOS MUÑOZ, Agustín. Etimologías grecolatinas del Español. Vigésima Edición. Esfinge. México. 1982. Pág. 291.

porque la fuerza con que trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquéi que con ella trabaja, y para utilidad de quien le dio la naturaleza; y la segunda es que es necesario, porque del fruto de su trabajo necesita el hombre para sostener la vida y es deber primario impuesto por la misma naturaleza, al que hay que obedecer forzosamente". <sup>72</sup>

Pero desgraciadamente la obediencia que debemos a la naturaleza por ser integrantes de la misma, no es cosa que se constate, pues en la mayoría de los casos, los patrones infringen el orden natural y explotan a quienes tienen a su servicio.

La explotación del hombre por el hombre ha sido un padecimiento de la humanidad, indicador indiscutible que los valores inmutables y eternos, son vestidos que se mudan a capricho de humanos egoístas que nada más piensan en su propio bienestar, no importándoles el mecanismo por medio del cual lo consigan.

### **2.3.2. Casti Connobi.**

Esta encíclica surgió al ponderar las dificultades económicas en las que se hallan los esposos para vivir virtuosamente, pretendiendo buscar solución para tales situaciones; por tanto, establece que en sociedad civil el régimen económico y social debe ser constituido de manera tal, que todo padre de familia perciba lo necesario para su sostenimiento personal así como

---

<sup>72</sup> FERNANDEZ POUSA, Modesto. Ob. Cit. Pág. 94.

el de su mujer e hijos; además de contar con una habitación decorosa para vivir.

Fue publicada el 31 de diciembre de 1930 por Pfo XI.

"El obrero merece un salario, rehusarle ese salario o darle un salario inferior a su mérito, es grave en justicia y un grave pecado inclusive a las Sagradas Escrituras". <sup>73</sup>

Aun cuando Cabanellas hace mención sobre que no darle al obrero un salario justo implica pecado frente a las Sagradas Escrituras, ello no ha impedido a los patrones continuar sus prácticas de explotación.

Asimismo, este autor señala que no estaba permitido tampoco fijar una tasa de salario tan reducido, que considerando el conjunto de las circunstancias no fuera bastante para el sostenimiento de una familia. <sup>74</sup>

Se reitera una y otra vez, que el salario percibido por los obreros debe ser suficiente para sufragar sus necesidades elementales; sin embargo, debemos aclarar que con *elementales* no queremos indicar las referidas a la sobrevivencia, como sucede en nuestro país, pues no es posible que con la cantidad fijada en la actualidad para el salario mínimo, sea suficiente ni siquiera para que una familia desayune a satisfacción.

---

<sup>73</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Vol. II. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988. Pág. 314.

<sup>74</sup> Cfr. Idem.

### 2.3.3. Quadragésimo Anno.

Fue publicada el 15 de mayo de 1931 por el Papa Pío XI sobre la restauración del orden social, recalcando las enseñanzas de la *Rerum Novarum*.

Dicho documento contempla que para fijar la justa medida del salario se deben tomar en cuenta varios puntos de vista; entre ellos: a) El trabajo es personal porque su causa eficiente es personal; b) Es necesario, bajo el punto de vista social, porque se hace en común y c) Tiene por fin mantener todas las familias presentes y futuras.

Las ideas contenidas en los dos primeros incisos reiteran la postura de la Encíclica *Rerum Novarum*, adicionándole el tercero; situación por demás lógica, ya que el trabajo al ser personal y necesario debe tener un porqué, y ese es justamente el mantenimiento de familias presentes y futuras.

Partiendo de este triple aspecto, Pío XI fija el justo salario, afirmando que, "en primer lugar hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia". <sup>75</sup>

Asimismo, Pío XI luchaba por el salario absoluto; es decir, el salario mínimo; sin embargo, el ministro de la Iglesia argumentaba, que si las circunstancias vigentes de la vida no siempre lo permitiesen hacerlo así, pide, a

---

<sup>75</sup> Ibidem. Pág. 315.

nombre de la justicia social, que a cualquier obrero se le asegure entonces un salario justo.

Por último, la encíclica que aquí nos ocupa, expone dos puntos importantes:

1. El trabajo tiene carácter social y como tal, está sujeto a las condiciones de la sociedad; por tanto, este salario no lo puede aplicar un patrón aisladamente si los demás no le imitan.

2. Ese salario, en justicia, no debe considerarse como simple gratificación, debiéndose pagar a cualquier obrero soltero o casado.

"La Quadragésimo Anno enseña que sería injusto pedir salarios desmedidos que la empresa sin grave ruina y consiguientemente de los obreros, no pudiera soportar. Pero no debe reputarse causa legítima para disminuir a los obreros el salario la ganancia, menos la debida a la negligencia, pereza o descuido, en atender al progreso técnico y económico". <sup>76</sup>

#### 2.3.4. Divini Redemptorios.

Es publicada también por el Papa Pío XI, el 19 de marzo de 1937. Dicha encíclica va dirigida al mundo para combatir la doctrina del comunismo y

---

<sup>76</sup> MENDEZ PIDAL, Juan. "Derecho Social Español", en Revista de Derecho Privado. 15 de junio. España. 1952. Pág. 33.

al mismo tiempo, propone normas generales para volver a la implantación de la justicia y la paz social. Entre las normas propuestas figura el salario mínimo.

Establece que es deber de estricta justicia pagar este salario; pero añade, no se puede decir que se haya satisfecho a la justicia social, si los obreros no tienen asegurado su propio sustento y el de su familia, con un salario proporcionado a este fin.

Esta encíclica proponía para la existencia de la paz social, que debía pagárseles a los obreros un salario mínimo, asegurador de su sustento y el de su familia, conceptos con los que coincidimos totalmente, pues si el obrero tiene cubiertas sus necesidades y las de su familia con el salario percibido, no se presentarán movimientos sociales que alteren la paz de la comunidad, desarrollándose ésta armónicamente.

Ahora bien, en las páginas siguientes, abordaremos los antecedentes del salario mínimo en nuestro país, partiendo de la época colonial y hasta 1931, año en que se publicó la primera Ley Federal del Trabajo.

#### **2.4. El salario mínimo en el México colonial.**

En este período se expidieron una serie de regulaciones de corte humanitario y cristiano, conocidas como Leyes de Indias, en donde se contemplaban prevenciones que limitaban la jornada, aludían al salario mínimo y señalaban protección en el trabajo a las mujeres y a los niños, entre otros aspectos.

El propósito fundamental de este compilado de leyes, fue proteger a los habitantes de los antiguos imperios de México y Perú, protección dispensada como respuesta a las peticiones realizadas por los frailes a los Reyes Católicos, toda vez que los naturales eran blanco de los más enconados abusos por parte de los encomendadores.

En la época Colonial, la Nueva España se encontraba dividida en gremios, pero su sistema difería del régimen corporativo prevaleciente en Europa, porque las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, constituyendo un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar en mayor medida, las actividades de los hombres; contrariamente a lo que sucedía en Europa, donde las corporaciones gozaban de autonomía y del derecho para dictar y regular las relaciones de trabajo.

Ejemplo de lo anterior es, que en Francia, Alemania e Italia, la cantidad y calidad de las mercancías las regulaban las corporaciones, determinando los salarios y la disciplina de los talleres, cosa que no sucedía en la Nueva España.

El trabajo de la época Colonial estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo.

Las Leyes de Indias, regularon el contrato de trabajo sobre las bases siguientes:

a. Reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas.

Arma de doble filo, pues en virtud de la libre contratación, se daba pie a numerosos abusos, justificando las convenios acordados en la teoría de la autonomía de voluntad; asunto curioso, cómo se pretendía proteger a los naturales de América, si a los encomendadores y conquistadores se les daban elementos para explotarlos.

b. Limitar la edad de admisión en el trabajo.

Disposición que tuvo como objetivo frenar que el abuso hacia el mexicano comenzara desde muy temprana edad; sin embargo, no fue obedecida.

c. Obligar al trato humano a quien los ocupaban.

Aunque se dispuso que al indígena se le debía tratar humanamente, simplemente fue una disposición de relleno, pues nunca se llevó a cabo; el trato humano se obtenía en casos cuando un fraile estaba de por medio.

d. Limitar la duración del contrato al período de un año.

No podemos pensar que los encomendadores acataran esta disposición, pues la regulación jurídica española era desconocida para nuestros



antepasados, situación que provocó que aunque se hubiese dispuesto el contrato anual, no podemos asegurar que fuera una norma que se acatara.

Asimismo, regularon el salario, instituyendo la prohibición de hacer descuentos para que los indígenas lo obtuvieran íntegro; sin embargo, los conquistadores se las ingeniaban para disminuir el pago acordado o por otro lado, les daban cantidades miserables que necesariamente provocaba que se endeudaran con sus amos, derivando en tiempos posteriores, en la repugnante tienda de raya.

Según, para acentuar la protección dispensada a los indígenas, se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario; tal irrenunciabilidad únicamente la conocían los españoles y quienes la estipularon, porque no podemos ni siquiera suponer que nuestros compatriotas la conocieran, mucho menos que la exigiesen.

Los salarios mínimos en diferentes trabajos fueron dictadas por autoridades de la época, dentro de las que encontramos las siguientes:

El Virrey Enríquez en su disposición dictada en enero de 1576, ordenó que se pagasen 30 cacaoas al día como salario de los indios macehuales. La orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey dispuso que se cubriera un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios y otra orden dictada por el propio Conde de Monterrey, pronunciada en 1603, establecía el pago de un salario mínimo para los indios en labores y minas, fijándolo en real y medio por día o

un real con comida suficiente y bastante carne caliente con tortilla de maíz cocido.<sup>77</sup>

Se dice por ahí que prometer no empobrece, dar es lo que aniquila; supuesto que se aplica cabalmente a las disposiciones emitidas por el Virrey Enríquez, pues no podemos dudar que los españoles urdieran una y mil excusas para no acatar lo encomendado por éste.

Las disposiciones del Virrey Enríquez nos suenan más bien a manejos burocráticos, pues debía justificar ante los Reyes de España el buen gobierno que ejercía en América; situación alejada por completo de la realidad. Si esta situación sucede en nuestro tiempo, qué no pudo haber pasado en aquella época.

Aunado a lo anterior, la falta de sanción suficiente en la ley misma, la ausencia de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley y la ignorancia de las disposiciones jurídicas emitidas, trajeron como consecuencia inmediata y directa, que todo lo regulado para la protección de los naturales de México, únicamente se quedaran en letra muerta, sin que se protegiera realmente a los débiles. Costumbre que hasta la fecha prevalece en nuestro país, cuestión que corroboraremos en los capítulos siguientes.

---

<sup>77</sup> Cfr. RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. 50 Años de la Revolución II: La Vida Social. Porrúa. México. 1961. Pág. 252.

Para que la explotación fuera aun más en nuestras tierras, a las Cortes Españolas se les ocurrió eliminar los gremios, poniendo en bandeja de plata a nuestros antepasados para que se abusara y vejara a su libre arbitrio.

En un momento de esperanza fútil podemos suspirar y decir: ¡Eso ya es historia!, pero desgraciadamente aun la explotación de los débiles es una lacra que corroe los corazones en nuestro México, pues lo único que ha cambiado es la clase social: antes eran los naturales del país, ahora son los asalariados.

## **2.5. México independiente.**

En esta época de convulsiones no es posible encontrar disposiciones relativas al trabajo, mucho menos se hallaron aquellas que regulasen los salarios mínimos, pues es lógico deducir que existieron asuntos mucho más importantes que reclamaban atención urgente.

Si bien no se dispuso nada sobre el particular en la Constitución de 1857, por ahí tropezamos con disposiciones dispersas, tal y como las siguientes:

Ignacio López Rayón, en sus *Elementos Constitucionales (Art. 24)*, determinó la abolición de los exámenes de los artesanos, quedando calificados únicamente al valorar su desempeño.

Posiblemente López Rayón dispuso lo anterior porque la generalidad de los artesanos no podían pasar ya fuera de éste a maestro o de aprendiz a artesano, mecanismo que generaba explotación sobremanera.

Recordemos que en Europa para que un artesano obtuviese el rango de maestro, debería realizar una obra de tales características, que ni Miguel Angel la hubiera logrado, artificio implantado por obvias razones en nuestras tierras mexicanas.

Nada más imaginemos cuán cruel sería la vida de los indígenas, que hasta un criollo alzó la voz para buscar mejorar las condiciones de vida de los explotados.

José María Morelos y Pavón, en los Sentimientos de la Nación o 23 Puntos (de fecha 14 de septiembre de 1813), en el punto 12 señalaba, que, "como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte que era necesario que se aumentara el jornal del pobre, para que de esta manera mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto". <sup>78</sup>

El aspecto más relevante que encontramos en la declaración de Morelos y de interés para nuestra investigación es cuando se determina el aumento del jornal del pobre, para que de esta manera mejore sus costumbres,

---

<sup>78</sup> TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México 1808-1989. Décimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1989. Pág. 326.

aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto; aspectos que mucho tiempo después (en 1930) se plasmaron en la Encíclica Casti Cannobi, donde se buscó que los asalariados pudieran vivir virtuosamente.

Para Morelos era claro que un hombre cuando percibe un salario que le permita vivir como ser humano, no se dedicará a actos delictuosos; recordemos que en virtud de la miseria prevaleciente, los robos en los caminos fueron cosa de todos los días; quejándose los españoles y los ricos de la época y presionando al gobierno para que se erradicara esta costumbre, no pensando nunca que ellos mismos (los españoles y ricos) eran los causantes de tal fenómeno. El hombre tiene necesidad de sobrevivir y cuando es explotado, en muchas ocasiones roba por hambre.

El propósito que encerraba la disposición anotada en párrafos precedentes era por demás, positivo; sin embargo no pudo llevarse a cabo debido a la situación en que se encontraba el país y, contrariamente a lo establecido en los Sentimientos de la Nación, los sueldos que se pagaban a los trabajadores eran insuficientes.

Para darnos idea de la condición que prevalecía respecto de los trabajadores en esta época, es necesario señalar lo que enuncia Guadalupe Rivera Marín, quien se expresa en los siguientes términos: "Hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laborales y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario.

Pero más grave aun, treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora, lo que significaba que en treinta y un años el aumento a los salarios fue de seis centavos".<sup>79</sup>

Durante la época que abarca la Independencia al triunfo de la Revolución de Ayutla (que permitió la expulsión definitiva del general Santa Anna del poder), el presidente Comonfort (nombrado en sustitución del general Juan Alvarez el 11 de diciembre de 1855), reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1857 para el efecto de formular un proyecto de Constitución.

El resultado de esta reunión fue que el Congreso aprobara el artículo 5o. de la misma, cuya revisión años después, daría origen al artículo 123 de la Carta Magna 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.*

Cuando este precepto establece que *nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución*, intepretándolo a contrario sensu podemos deducir, que se obligaba a las personas a prestar trabajos

---

<sup>79</sup> KENNETH TURNER, John. México bárbaro. Cordomex. México. 1965. Pág. 305.

personales y aparte de que eran obligados, no se les otorgaba una justa retribución.

Asentar por otro lado, que *la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre*; de nuevo se aprecia un dique a la libre contratación, pues como se deduce de lo transcrito, dicha libertad de contratación llegaba al extremo de sacrificar la libertad del hombre en aras de una elección personal: si yo me obligo a sacrificar mi libertad, no existe ningún problema porque así lo decidí. Liberalismo pernicioso que provocó un sinúmero de abusos y vejaciones.

Es de advertirse, que el texto original del artículo 5o. de la Constitución de 1857, constituyó un antecedente trascendental del salario mínimo, pues ya se contaba con una disposición de rango constitucional que convertida en garantía individual, propugnaba porque la prestación de trabajos se debería llevarse a cabo, siempre y cuando mediara una justa retribución.

En la segunda mitad del siglo XIX, las condiciones de los obreros fueron agravándose, en virtud de que los salarios devengados por los trabajadores del campo, minas e industrias eran miserables; para corroborar lo anterior, mencionaremos, que el precio común del jornal era de un real diario y ración semanal de dos almudes de maíz; por su parte, el salario de las minas era en promedio de 20 a 25 centavos al día y las jornadas un poco menores que las de los campesinos.

Como consecuencia de las condiciones anteriores, surgen los primeros conflictos entre trabajadores y patrones. Así tenemos, que el 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que afectó a los trabajadores de las fábricas La Hormiga, La Magdalena, La Fama, San Fernando (de Tlalpan) y La Colmena y Barrón (ubicadas en el Distrito Federal).

El 21 de enero de 1883, en Pinos Altos Mineral (perteneciente al Estado de Chihuahua), se da otro movimiento, porque los trabajadores tenían un jornal de cincuenta centavos diarios, cuyo monto no se les pagaba ni semanariamente ni en efectivo. Básicamente sus demandas se fundaron en el pago puntual y en efectivo; solicitud por demás razonable, ya que nadie puede estar supeditado al capricho del patrón para contar con un sueldo en días indeterminados y sumado a la situación anterior, el hecho de que el salario devengado no era efectivo, impedía a los trabajadores proveerse de los insumos necesarios para subsistir.

Al no pagarse en efectivo, el trabajador se veía en la necesidad de conseguir sus alimentos endeudándose, quedando (en muchos casos) empeñados durante toda su vida.

Con el transcurso del tiempo y en virtud del desarrollo del capitalismo extranjero (apoyado por Porfirio Díaz), las condiciones de los obreros fueron empeorando gravemente, hasta producirse el movimiento armado de 1910, tema que abordaremos en el siguiente inciso.



## 2.6. La Revolución Mexicana.

El autor Kenneth Turner, en su obra nos señala que, en los últimos años del Porfiriismo se les daba un trato inhumano a los trabajadores, pues "recibían un mísero salario, a pesar de que comenzaban a laborar desde antes de salir el sol y su trabajo terminaba cuando ya no se podía ver por la oscuridad. Había ciento cincuenta mil trabajadores de minas y fundiciones que recibían menos dinero por el trabajo de una semana que un minero norteamericano de la misma clase por un día de jornal; había treinta y un mil operarios de fábricas de algodón cuyo salario daba un promedio menor de 60 centavos diarios; había doscientos cincuenta mil sirvientes domésticos cuyos salarios variaban entre \$ 2.00 y \$ 10.00 al mes; cuarenta mil soldados de línea que recibían menos de \$ 4.00 al mes aparte del insuficiente rancho. Los dos mil policías de la Ciudad de México no percibían más de \$ 1.00 diario".<sup>80</sup>

Continúa exponiendo el autor, que los conductores de tranvías percibían \$ 1.00, siendo un buen salario promedio en la capital, lugar donde generalmente son más elevados que en otra parte del país, siendo la excepción la frontera norteamericana.

Salarios de hambre que incitaron a la multitud a levantarse en armas, con el propósito de conseguir un sueldo acorde a sus necesidades; salario que convertido en medio de explotación, mantenía sojuzgados a los mexicanos de principios de siglo en una situación infrahumana.

---

<sup>80</sup> Ibidem. Pág. 306.

Los primeros movimientos que se produjeron en la lucha por un salario digno, fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Las demandas de los huelguistas de Cananea se hicieron consistir en la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros, pues como es obvio deducir, a los trabajadores mexicanos se les asignaban aquellas tareas que los americanos detestaban hacerlas.

En relación con el salario, demandaban que el sueldo mínimo del obrero fuera de cinco pesos por ocho horas de trabajo. Solicitud que se consignó en el segundo punto del pliego petitorio.<sup>81</sup>

Esta disposición se dictó con el propósito de mejorar las condiciones de los obreros, procurando eliminar los míseros sueldos que recibían.

Si pedían cinco pesos por ocho horas de trabajo, debemos entender que con esa cantidad, cualquier obrero podría subsanar tanto sus necesidades personales como las de su familia.

La huelga de Cananea imprimió a las leyes laborales un contenido real, que efectivamente trascendiera en el ámbito práctico de cualquier obrero, pues además de un salario mínimo, demandaban una jornada de ocho horas,

---

<sup>81</sup> Cfr. BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 311.

igualdad en el trato y la exigencia de que se mantuviera una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, del total que laborase en una determinada empresa.

El segundo movimiento en pro de la reivindicación del salario fue la huelga de Río Blanco, surgida el 7 de enero de 1907.

Esta huelga tuvo como propósito que los patrones advirtieran el enorme descontento de los obreros respecto al reglamento patronal que los regía; sobre todo, su inconformidad en virtud de los descuentos que se hacían al salario.

Las artimañas de los patrones de Río Blanco son de destacarse, pues legalmente estaban actuando correctamente al existir un reglamento. En ese reglamento posiblemente se determinó como salario mínimo diario una cantidad congruente; monto que nada más estaba escrito en el papel y tan fue así, que los descuentos que se realizaban al salario del obrero, fueron motivo suficiente para irse a la huelga.

Tales descuentos provocaron que el salario real percibido por el trabajador fuese una cantidad irrisoria, incapaz de solventar las mínimas necesidades de un trabajador y sus familias.

Lo legal, no siempre es lo justo.

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

Asimismo, los descuentos aludidos estaban relacionados directamente con la tienda de raya, por lo que, este movimiento huelguístico consiguió la prohibición de tan nefasta figura (la tienda de raya), que prevaleciendo por muchos años se convirtió en instrumento ideal para que el obrero quedara esclavizado de por vida.

Posteriormente, el 1o. de julio de 1906 en San Luis Missouri (Estados Unidos de Norteamérica), Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal Mexicano, emite un programa, que se constituiría en la base ideológica de la Revolución Mexicana y en relación del salario mínimo, determinaba (según lo expone el maestro Néstor de Buen), lo siguiente:

"... 21. Un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$ 1.00 para la generalidad del país y de más de \$ 1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador". <sup>82</sup>

Aunque tal disposición adolece de errores, al no señalar con precisión las regiones en donde se aplicaría el salario mínimo de \$ 1.00 y aquellas en las que se debería de pagar más de esa cantidad, constituyó (desde nuestro punto de vista), el fundamento para que posteriormente, se buscara la forma en que se dividiría al país para realizar el pago del salario

---

<sup>82</sup> Idem.

mínimo diferenciado y acorde con el grado de desarrollo socio-económico de cada región del territorio nacional.

Consecuentemente, el Programa del Partido Liberal constituyó el documento de mayor importancia en el proceso pre-revolucionario, desde el punto de vista social.

Para finalizar el presente capítulo, es prudente analizar el Régimen Modernista, para conocer la regulación de los salarios en esa época.

Al ser electo en 1910 Presidente de la República Francisco I. Madero, se inicia una nueva era política, económica y social en nuestro país; en el aspecto social y a iniciativa suya, se crea la Oficina de Trabajo el 13 de diciembre de 1911.

Asimismo, presentó proyectos de leyes del trabajo de 25 de septiembre de 1912, enviadas a la Cámara de Diputados de la XXVI Legislatura Federal.

Tal iniciativa, originó importantes debates en dicha Cámara donde se trataron por primera vez en nuestro país, los conceptos más avanzados del socialismo, siendo aprobada la misma.

Es necesario hacer alusión, que el diputado José Natividad Macías (encarnizado defensor de los obreros), en su discurso de 11 de noviembre manifestó lo siguiente:

"La Secretaría de Fomento convocó a todos los representantes de las fábricas de la República, con objeto de llegar a la fijación de una tarifa mínima para el trabajador... el convenio que se ha celebrado ante la Secretaría de Fomento entre los trabajadores y los directores o dueños de las fábricas, satisface una de las primeras necesidades de los obreros; ya podremos decir que se ha conquistado que se fije una tarifa que produzca lo necesario para la vida de estos seres, hoy tienen abierta la carrera porque ya se les reconoce la importancia de su trabajo, y se fija un salario mínimo, que les permitirá a cada uno de ellos perfeccionar su labor para llegar a alcanzar un salario máximo".<sup>83</sup>

Si bien es cierto que se ha conquistado la fijación del salario mínimo, no podemos afirmar (junto con el diputado Macías), que la puerta quedó abierta para que los asalariados pudieran conseguir un salario máximo (nosotros diríamos acorde con sus necesidades reales), pues desgraciadamente, el salario mínimo fijado para los trabajadores en la actualidad sigue siendo una miserable cantidad con la que ningún ser humano puede sobrevivir.

Nos preguntamos en muchas ocasiones, cómo podrán sufragar sus gastos. Posiblemente lo investiguemos más adelante, para que de viva voz constatemos las peripecias que deben hacer para llevar el sustento a casa.

Como consecuencia del proyecto de ley enviado por Madero, se fija como sueldo mínimo la cantidad de \$ 0.12 diarios.

---

<sup>83</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1977. Pág. 14.

El contraste de ideologías entre Madero y el Partido Liberal Mexicano son obvias; el primero se conformó con la fijación de un salario mínimo de hambre; contrariamente, los segundos propugnaron un salario de \$1.00 por ocho horas de trabajo.

Como siempre sucede, las ideas de un visionario como lo fue Flores Magón, se estrellaron frente a los intereses creados. Desgraciadamente, los visionarios no caben en este mundo: únicamente son reseña histórica para los idealistas.

Como se comprueba de lo indicado en las páginas precedentes, es hasta finales de la época revolucionaria, cuando existe una mayor preocupación por dictar normas de protección para los trabajadores y sobre todo, normas que se refiriesen únicamente al salario mínimo, aunque sin efectividad comprobada.

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

Esta Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada el 18 de agosto de 1931; se publicó en el *Diario Oficial* el 28 del mismo mes y año, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

El salario mínimo se contempló en el artículo 99 de esta ley y textualmente disponía lo siguiente:

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

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

El primer párrafo del artículo transcrito alude a *necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y placeres honestos*, idea que no es muy clara, pues qué debe entenderse por necesidades normales, resultando muy ambigua esta afirmación.

Un ejemplo:

Existen dos obreros que por su manera de pensar sus necesidades son diferentes, porque uno considera que en el desayuno se debe consumir leche, cereal y fruta y otro, que también trabaja en el mismo lugar, se conforma con una taza de café y un pan. No pueden medirse las *necesidades normales de un trabajador*, porque esta idea depende directamente de la subjetividad individual.



Además se asienta que el salario, aparte de satisfacer las necesidades normales, educación y placeres honestos, debe alcanzar para la subsistencia de los días de descanso; ideales loables pero no posibles en nuestra cruda realidad.

Si bien los legisladores del 31 pretendieron que se le otorgara al trabajador un salario mínimo que satisficiera los aspectos enunciados, desgraciadamente se les olvidó que una ley, en muchos casos no se aplica irrestrictamente; caso ejemplificativo es justamente el de los salarios mínimos, que aun cuando está no solo previsto en la Ley del Trabajo sino en la propia Constitución, los intereses creados alrededor de esta figura jurídica son de tal magnitud que las disposiciones sobre el particular no se aplican.

Por su parte, en el segundo párrafo del artículo que comentamos se hace una distinción con los trabajadores del campo, toda vez que la fijación del salario mínimo deberfan tomarse en cuenta las facilidades que el patrón les proporcionase (habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas), dando a entender tácitamente que sería además de mínimo, menor al fijado para el resto de los trabajadores, pues al afirmar *que disminuyen el costo de la vida*, el propio legislador le puso a los patrones una espada para que degollasen *legalmente* a nuestros trabajadores del campo.

Sería prudente que los señores legisladores cuando se propongan realizar sus actividades (legislar), primero piensen concienzudamente la trascendencia de sus afirmaciones, pues si bien, no puede negarse que sus propósitos fueron por demás positivos, aunado al establecimiento de

determinadas normas, deberán implementar mecanismos de coacción para que llegado el momento de que se incumplan, los trabajadores puedan hacer valer sus derechos.

Ingenuamente los legisladores creyeron que con la instalación de comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas por la Junta Central de Conciliación, era suficiente para que los patrones abusivos y mañosos cumplieran cabalmente con esta obligación; lo que posiblemente jamás supusieron es que en tales comisiones los intereses creados impedirían que se fijara un salario acorde a las necesidades *reales* del trabajador.

Cruel ironía: los legisladores buscan el bienestar social; quienes tienen la obligación de respetar las normas, poseen tal agudeza que se valen de un sinúmero de artimañas para evitar su cumplimiento.

Existe una contradicción gravísima en esta ley, en relación al salario mínimo, la cual se halla plasmada en la fracción II del artículo 416, que a continuación transcribimos:

***Art. 416. "Instaladas las Comisiones y con sujeción a las instrucciones recibidas en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje que corresponda, dentro de un plazo no mayor de treinta días, estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto, recabarán toda clase de datos e informes, sobre:***

**II. El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador".**

Otra rendija por donde se cuelan los patrones: ***necesidades mínimas***, ya no ***necesidades normales***.

Cuando se alude a necesidades mínimas, podemos (retomando el ejemplo que dimos con anterioridad), si un trabajador se conforma con una tasa de café y un pan, pues sobre ese tabulador se fijará el salario mínimo.

Parece que necesidades mínimas es sinónimo (en la práctica) de sobrevivencia; porque vivir es una cosa y sobrevivir es otra muy diferente.

Para vivir se necesita más que \$ 30.20 pesos diarios; pero ni siquiera esa cantidad es suficiente para sobrevivir.

Si le preguntásemos a los integrantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, qué pueden comprar con esa cantidad, seguramente dirían que nada; pero, entonces, ¿porqué no luchan para que el salario mínimo sea adecuado y justo?

La respuesta se hallará cuando nos aboquemos a analizar la estructura y atribuciones de tal comisión, temas que se abordarán en el capítulo tercero de la investigación que realizamos.

Ya para concluir con este capítulo y evitar que la incomodidad nos apremie por la incongruencia que hemos apreciado en tiempos anteriores respecto del salario mínimo, únicamente deseamos enfatizar lo cruento que ha sido para los trabajadores mexicanos conseguir un salario digno, objetivo que aun no se ha cumplido, buscando desentrañar las causas del porqué de esa situación.

### CAPITULO 3

#### LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

Al reformarse el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo (en el año de 1962), se estableció un nuevo sistema de fijación de los salarios mínimos, en virtud de que antes de dicha reforma los salarios mínimos eran fijados por comisiones municipales y por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Tales reformas, se llevaron a cabo con el propósito de que los trabajadores contasen con el mínimo de satisfactores necesarios para una vida decorosa y a la vez elevar la fijación del salario mínimo, a rango de garantía constitucional.

Esta función se encargó a comisiones regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, organismos de carácter permanente e integrados en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

El ámbito territorial de aplicación de los salarios mínimos tuvo que ser modificado, pues la base municipal se mostraba entonces ineficaz, toda vez que el desarrollo económico del país no podía estar limitado por las divisiones municipales, pues éstas respondían (generalmente) a razones de índole diversa, tales como las históricas y las políticas.

El desenvolvimiento de la economía nacional, aunado a otros factores, fue delineando, con mayor o menor claridad, zonas económicas que rebasaron los límites municipales y aun de los propios Estados.

Consecuentemente, la reforma del artículo 123 constitucional y de la propia Ley del Trabajo establecieron la fijación de los salarios mínimos por zonas económicas formadas por áreas relativamente homogéneas a sus condiciones geográficas y económicas; es decir, con características socio-económicas relacionadas con el grado de desarrollo económico alcanzado con el conjunto de cada zona.

Por otra parte, además de introducir modificaciones orgánicas territoriales y de criterio, la reforma constitucional y legal creó la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, órgano de estudio, de investigación, de preparación de informes y de asesoramiento.

Asimismo debe señalarse, que la reforma se orientó hacia la formación de bases técnicas de fijación de los salarios mínimos, previendo el gradual y constante mejoramiento de esas bases técnicas, a medida que progresaban los estudios de las Comisiones Regionales y de la Nacional.

### **3.1. Antecedentes.**

Pero, para continuar nuestra exposición adecuadamente, es oportuno abordar en este momento los antecedentes del salario mínimo, debiendo tener presente en primer lugar, que la figura del salario mínimo surge con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos de 1917, en cuyo artículo 123, fracción VI se establecía lo siguiente:

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

Asimismo, se dispuso que el salario quedaría exento de embargo, compensación o descuento, de acuerdo a lo preceptuado en la fracción VIII del propio artículo 123.

Otra disposición por demás positiva, es la contenida en la fracción X del artículo que estudiamos, donde se asienta que, ***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***, dando lugar a la desaparición de las repulsivas tiendas de raya, donde los trabajadores se quedaban endeudados de por vida y muchas veces heredando ese problema a sus descendientes.

En relación a los mecanismos para su fijación, el Constituyente de 1917 dispuso, en la fracción IX del propio artículo 123, el procedimiento siguiente:

***Fracc. IX. "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, que se establecerá en cada Estado".***

Si el establecimiento del salario mínimo fue una conquista de los trabajadores, su fijación ha tenido grandes tropiezos, pues desafortunadamente las comisiones especiales previstas por el Constituyente no se abocaron cabalmente a su objetivo, funcionando de manera precaria y anárquica, propiciada esta situación porque en cada Entidad Federativa se regían las relaciones laborales por Leyes del Trabajo locales; sin embargo, las circunstancias prevalecientes a partir del año de 1917, se nulificaron en el de 1931, al entrar en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, quedando en manos del Congreso de la Unión, la reglamentación de las relaciones de trabajo.

Recordemos que para federalizarse la materia del trabajo, fue necesario (en 1929) se llevaran a cabo reformas constitucionales, siendo el sustento de la nueva legislación laboral federal; sin embargo y contrariamente



a lo esperado, la propia Ley Federal del Trabajo de 1931 y sus reformas del 6 de octubre de 1933, reforzarían la idea de un sistema de fijación de los salarios mínimos constituido por comisiones especiales integradas en cada municipio, no avanzándose nada en este rubro.

Siguió corriendo el tiempo y en virtud de que las comisiones municipales no cumplieron sus funciones correctamente, por Decreto de fecha 21 de noviembre de 1962, se crea la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, constituyéndose en el eje central de un mecanismo sui géneris en el que los salarios mínimos (a partir de ese momento) serían fijados por Comisiones Regionales, sometiendo sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, quien tenía la facultad de aprobarlas o modificarlas.

Debemos resaltar, que el sistema para determinar los salarios mínimos, constituye un mecanismo que facilita el conocimiento a los factores de la producción y hace ver al gobierno los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores. Asimismo, se instituye en un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita estuvo vigente prácticamente con la misma estructura hasta el año de 1986; sin embargo, es preciso señalar que a lo largo de los veinticuatro años que estuvo vigente, hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional, dando lugar a sucesivos ajustes así como a la operación de un sistema, que al finalizar 1987, sólo se integraba por 67 Comisiones Regionales.

Entre los aspectos más importantes de su desarrollo se encuentra la virtual desaparición (en 1981) del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo; criterio del Consejo de Representantes que tuvo como propósito primordial, que a partir de ese momento, se igualasen las percepciones de este tipo de trabajadores con los de las zonas urbanas.

Asimismo, se destaca la reducción del número de salarios diversos aplicables en las zonas económicas, reduciéndose únicamente a tres niveles, siendo los que se aplican actualmente.

La iniciativa presentada por el Ejecutivo al Congreso de la Unión el 6 de octubre de 1986 (después de ser aprobada por la mayoría de las legislaturas de los Estados), dio lugar al Decreto del 22 de diciembre de 1986, por el que se reformó la fracción VI del inciso A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El texto de la fracción VI y con sus reformas respectivas, quedó expresado de la siguiente forma:

***Fracc. 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, 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”.***

Los cambios aprobados fueron los siguientes:

. Se sustituyó el concepto de zona económica como ámbito de aplicación de los salarios mínimos por el de área geográfica. Este último término habría de definirse en las adecuaciones que se hicieron posteriormente a la Ley Federal del Trabajo.

. Se reiteró el atributo de suficiencia que la Constitución otorga al salario mínimo y se actualizó la definición de los salarios mínimos profesionales al señalar que éstos se fijarían considerando las condiciones de las distintas actividades económicas, no sólo de las industrias y comerciales, como se señalaba anteriormente.

. Se suprimió el tercer párrafo del anterior texto constitucional y con ello se eliminó la separación formal que todavía existía en el marco constitucional entre el salario mínimo aplicable a trabajadores urbanos y el que debía regir para los trabajadores del campo, dado que después de un largo proceso de convergencia entre ambos salarios, en 1980 se logró su igualación.

. Se determinó que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fuera el único organismo encargado de la función de fijar dichos salarios en todo el país, por lo que se eliminó el doble proceso de fijación que existía con anterioridad.

. Asimismo, se determinó, que para el mejor desempeño de su función y en aquellos aspectos en los que esta Comisión Nacional lo considerara indispensable, podría auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo integradas, al igual que esta Comisión, en forma tripartita.

Como se observa, el nuevo precepto constitucional dispuso la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos, corrigiendo deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como determinó que debían tomarse en cuenta (cuando fuese necesario), las características particulares de áreas geográficas de rápido desarrollo o con características especiales.

Ahora bien, la introducción del término de áreas geográficas en el texto constitucional en diciembre de 1986 y la posterior precisión de este concepto en las adecuaciones que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en

enero de 1988, significaron reformas importantes en la mecánica para la fijación de los salarios mínimos al simplificarse considerablemente este procedimiento.

Dentro de los cambios al marco jurídico se encomendó a la Comisión Nacional la realización de estudios tendientes a la definición del número de áreas geográficas que habrían de regir en el país y de los municipios que habrían de integrar cada una de dichas áreas.

El proceso para actualizar y simplificar la zonificación utilizada en la fijación de los salarios mínimos tuvo un avance significativo al decidirse la disminución del número de zonas económicas de 89 a 67, en la resolución que emitió el Consejo de Representantes en diciembre de 1984; no obstante, la persistencia del proceso inflacionario que enfrentaba el país, hacía necesario dar mayor agilidad al procedimiento de revisión de los salarios mínimos.

Así lo estimó el Presidente de la República cuando presentó al Congreso de la Unión, en el mes de octubre de 1986, la iniciativa de reformas a la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional (ya analizada con anterioridad), en la que se afirmaba que:

***"... debemos evitar que los procedimientos establecidos en el marco de circunstancias económicas diferentes y que operaron en su tiempo con eficacia, puedan constituirse en un freno para la pronta resolución de los problemas que confrontan ya, de manera***

***cotidiana, los trabajadores menos protegidos y de más bajos ingresos”.***

En los motivos que acompañaron a la iniciativa mencionada se reconocía, además, que un conjunto de fenómenos económicos de alcance nacional, entre ellos los movimientos de las tasas de interés, las variaciones del tipo de cambio y las adecuaciones a los precios, configuraban fenómenos de amplia repercusión, ***cuyos efectos rebasan con mucho el alcance de cada una de las comisiones regionales, lo que ha dado lugar, en la práctica, a que por una parte, la Comisión Nacional tenga que modificar una proporción cada vez más alta de resoluciones de las comisiones regionales y por otra, a que las propias comisiones regionales, cada vez con mayor frecuencia, dejen en forma expresa a la Comisión Nacional la responsabilidad de fijar los salarios mínimos.***

Tales razonamientos dieron origen a la iniciativa del Ejecutivo para simplificar el proceso de fijación de los salarios mínimos y adecuarlo a la dinámica económica actual.

Entre los cambios sugeridos, la propuesta planteó la sustitución del concepto de zona económica como ámbito de aplicación de los salarios mínimos, por una clasificación más flexible en la que dichos salarios fuesen establecidos por niveles aplicables a las áreas geográficas.

La simplicidad y flexibilidad a las que aluden las consideraciones de la iniciativa en cuestión, se ponen en evidencia si se considera que mientras

cada zona económica presuponía la existencia de una comisión regional e incidía en la administración del sistema, el término de área geográfica resultaba un concepto independiente de la estructura administrativa y por ende, estaría dotado de mayor flexibilidad para fijar los salarios mínimos dentro del territorio nacional.

Por otra parte, aunque el alcance del término de zona económica nunca estuvo definido con precisión en la anterior legislación, en la práctica se había llegado a manejar como un conjunto de municipios contiguos, a los que debía aplicarse un mismo salario mínimo general.

Este requisito de contigüidad implicaba, que si dentro de una misma Entidad Federativa existían municipios o grupos de municipios con iguales características socio-económicas, pero sin contigüidad, surgiera la necesidad de formar zonas económicas distintas (y consecuentemente, comisiones regionales diferentes), lo que pesaba sobre la administración misma del sistema.

Por tanto, el propio concepto de zona económica y el requisito de continuidad geográfica que implicaba, incidían tanto en la complejidad administrativa del sistema como en la rigidez que el propio concepto imponía para asignar a un municipio un determinado nivel de salarios mínimos cuando su desarrollo era distinto al de los municipios circunvecinos.

Como se infiere, las reformas a la fracción VI del artículo 123, Apartado A de nuestra Carta Magna, introdujeron un cambio muy importante al sustituir el concepto de zona económica por el de área geográfica y al simplificar el procedimiento de fijación de los salarios mínimos; sin embargo, no fue sino hasta enero de 1988, al aprobarse las adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo al marco constitucional, cuando se definió con mayor precisión el término de área geográfica.

Ahora bien, después de haber analizado suscintamente el establecimiento de las áreas geográficas del país, es procedente enunciar los tres niveles en que se ha dividido el territorio nacional para el pago de los salarios mínimos, con el objeto de tener un conocimiento más claro:

#### **AREA GEOGRAFICA A:**

**BAJA CALIFORNIA:** Todos los municipios del Estado.

**BAJA CALIFORNIA SUR:** Todos los municipios del Estado.

**CHIHUAHUA:** Los municipios de Guadalupe, Juárez, Praxedis y Guerrero.

**DISTRITO FEDERAL.**

**GUERRERO:** Acapulco de Juárez.

**MEXICO:** Atizapán de Zaragoza, Coacalco, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla y Tultitlán.

**SONORA:** Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz.

**TAMAULIPAS:** Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso.

**VERACRUZ:** Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloaca, Nanchitat de Lázaro y Cárdenas del Río.



**AREA GEOGRAFICA B:**

JALISCO: Guadalajara, El Salto, Tlajomulco, Talquepaque, Tonalá y Zapopan.

NUEVO LEON: Apodaca, Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina.

SONORA: Altar, Atil, BÁCUM, Benjamin Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Enpalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuiris, Magdalena, Novojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Miguel de Horcacitas, Santa Ana, Saric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama.

TAMAULIPAS: Aldama, Altamira, Antigua Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl.

VERACRUZ: Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan.

**AREA GEOGRAFICA C:**

Todos los municipios de los Estados de:

AGUASCALIENTES	OAXACA
CAMPECHE	PUEBLA
COAHUILA	QUERETARO
COLIMA	QUINTANA ROO
CHIAPAS	SAN LUIS POTOSI
DURANGO	SINALOA
GUANAJUATO	TABASCO
HIDALGO	TLAXCALA
MICHOACAN	YUCATAN
MORELOS	ZACATECAS
NAYARIT	

Más todos los municipios de los Estados de: CHIHUAHUA, GUERRERO, JALISCO, MEXICO, NUEVO LEON, SONORA, TAMAULIPAS y VERACRUZ, no comprendidos en las Areas A y B.

### 3.2. Atribuciones.

Las atribuciones que le corresponden a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se hallan contenidas en el artículado de la Ley Federal del Trabajo que nos rige, debiendo reiterar, que las reformas a la fracción VI del Apartado A del artículo 123 constitucional, sentaron las bases para un cambio en el sistema de fijación de los salarios mínimos al simplificar el procedimiento y flexibilizar la regionalización utilizada; por ello, resultó necesario adecuar el texto de la Ley Laboral a lo dispuesto en la Carta Magna y con tal propósito, en el mes de septiembre de 1987, el Ejecutivo Federal, envió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas a dicha ley, señalando en la exposición de motivos, lo siguiente:

*"La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del Artículo 123 de nuestra Ley Fundamental, contiene las disposiciones que precisan en nuestro derecho positivo los términos en que deberá darse cumplimiento a la norma constitucional, tanto por lo que hace a la figura misma del salario mínimo en sus diferentes ámbitos de aplicación como por lo que se refiere a las autoridades, procedimientos y términos para su fijación y revisión. De ahí que resulte imprescindible, en razón del mandato constitucional ajustar los términos de la ley reglamentaria y proveer así al exacto cumplimiento de nuestra Carta Magna.*

***Esta iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo establece las normas específicas que deberán aplicarse en materia de salarios mínimos.***

***En estricto apego a la norma constitucional preserva los atributos de suficiencia inherentes a esta figura, contempla la supresión del concepto de salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo y reconoce los nuevos deberes y atribuciones que corresponden a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y a las comisiones especiales de carácter consultivo que en su caso deba crear aquélla para el mejor desempeño de sus funciones”.***

La iniciativa indicada, después de algunas modificaciones que incorporó el Congreso de la Unión, fundamentalmente en las facultades del Presidente de la Comisión para determinar las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones consultivas y en los procedimientos para la elección de representantes ante dichas comisiones, fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de enero de 1988.

Las reformas aprobadas a la Ley Federal del Trabajo significaron modificaciones a treinta y ocho artículos de dicho ordenamiento. Una parte de los cambios se abocó a adecuar las muy distintas disposiciones en las que se hacía referencia a las anteriores zonas económicas, término que se sustituyó

por el de áreas geográficas, en concordancia con el texto constitucional. Otros cambios consistieron en la eliminación de las referencias que se hacían a las comisiones regionales que habían dejado de existir desde enero de 1987; sin embargo, las reformas de mayor interés se centraron en los siguientes artículos:

En el artículo 91 se eliminó la diferenciación entre salarios mínimos generales y salarios mínimos para trabajadores del campo y se estableció con precisión el ámbito de aplicación de los salarios mínimos generales y de los profesionales, quedando redactado dicho numeral de la siguiente manera:

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

Por su parte, en el artículo 94 se redefine (con fundamento en el marco constitucional), el procedimiento de fijación de los salarios mínimos, al establecer que éste debe recaer en una Comisión Nacional (eliminando así el proceso de dos instancias de fijación en el que intervenían las comisiones regionales) y determina la facultad de la Comisión Nacional para establecer comisiones especiales de carácter consultivo, en caso necesario.

Las comisiones consultivas constituyen (por tanto), un órgano distinto a las comisiones regionales del pasado, ya que su función es consultiva y no de decisión y por otra parte, su creación no se circunscribe a ámbito geográfico alguno, sino a cualquier asunto que para la Comisión Nacional tenga relevancia necesaria y en el que se estime conveniente su consulta.

El artículo 94 reformado, dispone textualmente:

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

El artículo 95, mantiene el procedimiento tripartita tanto para la Comisión Nacional como para las Comisiones Consultivas, debiendo acatar lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de la Ley Laboral, que se refiere a ***los representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas.***

En este capítulo, se estipula (de acuerdo al artículo 677) que, "el día quince de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la

Federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzgue conveniente”.

Dicha convocatoria deberá contener lo siguiente:

. La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 554 fracción II.

La fracción II del numeral indicado, señala: ***“Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que para el efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones”.***

. La distribución del número de representantes que se haya determinado entre las distintas actividades económicas según su importancia.

. Las autoridades ante las que deban presentarse los padrones y credenciales.

. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

. El local y la hora en que deban de celebrarse las convenciones.

Las convenciones deberán celebrarse el día 25 del mes de junio del año impar que corresponda, en la capital de la República.

Para la elección de representantes en la Comisión Nacional se celebrarán una convención de trabajadores y otra de patronos por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la actividad económica.

El derecho a participar en las elecciones les corresponde (de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 681 de la Ley en estudio) tanto a trabajadores y patronos así como a los patronos independientes. Los representantes ante la Comisión Nacional serán elegidos por la totalidad de los trabajadores sindicalizados y patronos de la República con derecho a voto.

Sin embargo, debemos objetar que no se especifica en el texto del numeral anotado con anterioridad, a través de qué mecanismo será elegida la totalidad de los representantes de la Comisión Nacional, lo que sugiere que pueden darse nominaciones turbias.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá delegar en las autoridades de las Entidades Federativas, total o parcialmente, las atribuciones que le corresponden en la certificación de padrones y credenciales y en el funcionamiento de las convenciones.

Las Comisiones Consultivas serán creadas por resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, que será publicada en el Diario Oficial de la Federación, debiendo contener:

- . La materia objeto de la Comisión Consultiva;
- . La duración de sus trabajos;
- . El número de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Consultiva, los que serán designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Nacional.
- . El término para la designación de representantes, los requisitos que deberán cumplir en cada caso y el lugar que se determine para la notificación de las designaciones.
- . El lugar y fecha en el que se iniciarán formalmente los trabajos de la Comisión Consultiva.

Por su parte, el artículo 96, precisa el nuevo concepto de áreas geográficas, al señalar que éstas se integrarán por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario general. Asimismo, se establece con claridad que no es necesaria la continuidad territorial entre los municipios para poder constituir las áreas geográficas, de acuerdo a los términos en que se encuentra redactado y que a continuación se transcribe:



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

Las atribuciones del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fueron aumentadas a través de dos fracciones, la V y VI del artículo 553, en las cuales se determinó lo siguiente:

**Art. 553.**

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

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

El resto de las facultades de que goza el Presidente de la Comisión Nacional se hallan contenidas en las fracciones de la I a la IV y la VII del propio artículo 553, siendo las siguientes:

**Art. 553. "El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:**

***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, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;***

***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;***

***VII. Los demás que le confieran las leyes".***

El artículo 557 de la Ley Federal del Trabajo, establece facultades para que el Consejo de Representantes determine o modifique las áreas geográficas, apruebe la creación de comisiones consultivas y fije los salarios mínimos de acuerdo al nuevo procedimiento.

Lo anterior se desprende de las fracciones que lo integran, y que a la letra disponen:

**Art. 557. "El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:**

**I. Determinar, en la primera sesión, su 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 regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.**

**IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios 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; y**

**IX. Los demás que le confieran las leyes".**

La actualización de las funciones de la Dirección Técnica se verificó a través del artículo 561 de la Ley Laboral, caracterizándolo como órgano de apoyo al Consejo de Representantes de acuerdo con los nuevos procedimientos de fijación.

Asimismo, se le otorga la atribución de realizar estudios para determinar la división de la República en áreas geográficas y para proponer modificaciones a la misma.

Lo anterior se desprende del texto de dicho numeral, que establece literalmente lo que sigue:

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

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

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

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

**IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;**

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

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

**VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y**

**VIII. Los demás que le confieran las leyes".**

A los deberes y atribuciones del Director Técnico, se agrega la facultad de integrar, previa instrucción del Presidente de la Comisión, los secretarios técnicos de las comisiones consultivas, potestad que quedó inserta en el texto de la fracción IV del artículo 563, que a la letra establece:

***IV. "Disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretarios Técnicos de las Comisiones Consultivas".***

Además de la facultad enunciada, el Director Técnico, tiene las siguientes (establecidas también en el propio artículo 563, fracciones I a III y V):

***Art. 563. "El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:***

***I. Coordinar los trabajos de los asesores;***

***II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;***

***III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y***

***IV. Disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas; y***

***V. Los demás que le confieran las leyes”.***

Es positivo que el Director Técnico pueda sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios, porque en ciertas ocasiones no resultan suficientes los determinados con antelación.

La facultad del Presidente de la Comisión para determinar las bases de organización y funcionamiento de las comisiones consultivas, se halla contenida en el artículo 564, que dispone lo que se anota a continuación:

***Art. 564. “El Presidente de la Comisión Nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas”.***

El procedimiento para la integración de las Comisiones Consultivas, lo encontramos en el texto del artículo 565, que prescribe:

***Art. 565. “Las Comisiones Consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes:***

*I. Con un presidente;*

*II. Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de esta Ley;*

*III. Con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y*

*IV. Con un Secretario Técnico".*

Quando se indica en el artículo anterior que las Comisiones Consultivas se integrarán con asesores técnicos y especialistas que se consideren convenientes, nos preguntamos, porqué contando con elementos especializados no se han podido traducir las necesidades de los trabajadores detectadas en los estudios realizados en soluciones prácticas para equilibrar el salario mínimo. Puede ser que tales especialistas se aboquen al estudio de otras materias y no necesariamente al salario mínimo.

Los deberes y atribuciones de las Comisiones Consultivas, están señalados en el texto del artículo 567 que indica lo siguiente:



**Art. 567. "Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes:**

***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 Secretariado Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;***

***III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función;***

***IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, fracción III;***

***V. Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada;***

***VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada;***

**VII. Allegarse todos los elementos que juzgue necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto;**

**VIII. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia; y**

**IX. Los demás que les confieran las leyes”.**

Si las Comisiones Consultivas tienen la facultad de emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue conveniente, ¿por qué las necesidades de los trabajadores no han tenido eco y se han propuesto soluciones? Sobre todo si están integradas por igual número de representantes de patronos y trabajadores. Resulta muy cuestionable la labor de los representantes laborales o también puede ser, que aun emitiendo opiniones, éstas no sean ni escuchadas, mucho menos tomadas en consideración.

Asimismo, dentro de las adecuaciones efectuadas a la Ley Federal del Trabajo, hallamos los artículos 568 y 569 de la misma, donde se establecen los deberes y atribuciones del Presidente de las Comisiones Consultivas y de su Secretario Técnico, respectivamente, determinándose lo siguiente:

**Art. 568. “El Presidente de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:**

***I. Citar y presidir las sesiones de la Comisión;***

***II. Someter a la Comisión Consultiva el Plan de Trabajo que formule el Secretario Técnico y vigilar su desarrollo;***

***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; y***

***V. Los demás que le confieran las leyes".***

En lo general, las atribuciones del Presidente de la Comisión Consultiva únicamente se reducen a supervisar e informar de los trabajos que se vayan realizando, cuando el Presidente de la Comisión Nacional así lo requiera.

***Art. 569. "El Secretario Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:***

***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 presenten los trabajadores y los patrones;***

***IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;***

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

***VI. 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 patrones y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva; y***

***VII. Los demás que le confieran las leyes".***

Nos resulta incomprensible que si el Secretario Técnico de la Comisión Consultiva tiene la oportunidad de recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones, no lo haya hecho desde la creación de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, porque no podemos dudar que cuando los trabajadores hayan propuesto sugerencias, éstas se refiriesen al salario mínimo. Los intereses creados son muy fuertes, tanto como para acallar el clamor de una clase social muy lastimada: los asalariados.

Por último, en relación a la revisión de los salarios mínimos, el artículo 570 establece la facultad de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones para solicitar el inicio de este proceso y determina los requisitos y procedimientos para presentar la solicitud, en los términos siguientes:

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

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

***1. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios***

***Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o***

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

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

***b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrán 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 y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de***

*la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen”.*

Sin embargo, a pesar de las adecuaciones realizadas a la Ley Federal del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el texto de nuestra Carta Magna, no han sido suficientes para solucionar el problema de la fijación de los salarios mínimos de manera congruente con las necesidades de los trabajadores.

Un aspecto que resulta por demás controversial es que la designación del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la realiza el Presidente de la República, actitud que deja mucho que desear, pues quien sea designado para tal cargo estará al servicio directo del Ejecutivo Federal y por ende, toda resolución emitida por este funcionario necesariamente deberá primero ser aprobada por el dirigente nacional de los destinos del país, situación que se traduce en limitante y mordaza para que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos realmente ejerza sus funciones de manera adecuada.

Otra incongruencia que hallamos es que uno de los requisitos que se le exigen a quien pretenda ostentarse como Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la disyuntiva de poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía, además de haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos. Para nosotros, lo viable sería que fuera en primer lugar licenciado en derecho, con especialidad en economía, pues un economista difícilmente buscará reivindicar los derechos

de la clase trabajadora; en cambio, un licenciado en derecho, al menos se puede suponer, tenderá a ese objetivo.

Desafortunadamente y no obstante lo elaborado de las disposiciones en relación a las atribuciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, los trabajadores no ven traducidas normas en dinero en su bolsillo para llevar el sustento a sus familias. Técnicamente está bien redactado; sin embargo, para cualquier trabajador es letra muerta.

### **3.3. Estudio del Informe de la Dirección Técnica correspondiente a 1996.**

Recordemos, que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un órgano de estudio, investigación, preparación de informes y asesoramiento, que coadyuva con sus labores para que la fijación de los salarios mínimos sea congruente con la realidad nacional; sin embargo, su trabajo no arroja las expectativas deseadas pues si bien es cierto no puede ponerse en duda el ahínco con que lo realiza, de nada sirve porque no se ve reflejado en un ajuste congruente y real del salario mínimo con las necesidades de todo trabajador mexicano.

Sin embargo, es menester analizar el Informe de tal Dirección Técnica, llevado a cabo en el año de 1996, con el objeto de adentrarnos en sus labores, lamentando de antemano que todo su trabajo sea improductivo, luego entonces:



El informe de la Dirección Técnica se elabora en cumplimiento de la fracción I del artículo 573 de la Ley del Trabajo, la cual establece que en el proceso de revisión de los salarios mínimos la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberá preparar un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos más significativos de la situación económica nacional, para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria a efecto de revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deban establecerse.

Este informe se divide en seis capítulos: a. Condiciones generales de la economía; b. Empleo; c. Salarios; d. Negociaciones laborales; e. Productividad y f. Evolución de los precios; sin embargo, debemos hacer notar que únicamente nos abocaremos al análisis de los tres primeros rubros del informe, pues únicamente lo estudiamos con el objeto de conocer su trabajo, aunque no sea productivo.

Una observación: El lector apreciará que lo anotado en las páginas siguientes tiene tintes eminentemente económicos, por lo que es menester aclarar que se elaboraron tomando en consideración justamente una copia del Informe de la Dirección Técnica de 1996 proporcionada en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y por ende, únicamente se reduce a una mera recabación de datos, pues no contamos con los conocimientos suficientes en materia económica como para considerarnos capaces de emitir juicios prudentes, dejando a su criterio los comentarios pertinentes y si en un

momento dado le resulta tedioso leer estas páginas, le solicitamos un poco de paciencia, pues es un aspecto que aunque incómodo, tenemos que abordarlo.

Ahora bien, en primer lugar, debe destacarse que las fuentes de información que utilizó la Dirección Técnica para la elaboración de este informe fueron:

- . El acuerdo en el Marco de la Alianza para la Recuperación Económica del 22 de marzo de 1996.

- . El Banco de México en la cifras de precios, abasto, inversión bruta fija, variables monetarias y financieras, reservas internacionales y balanza de pagos.

- . La Bolsa Mexicana de Valores en los datos relativos al índice de precios y cotizaciones y a las bolsas de valores internacionales.

- . La Secretaría de Hacienda y Crédito Público en lo relativo a finanzas públicas.

- . El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en la producción industrial y manufacturera, balanza comercial y variables sobre el mercado laboral.

. El Instituto Mexicano del Seguro Social en materia de empleo y salarios, derivados de los registros administrativos de la propia institución.

. La Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural en datos del sector agropecuario.

. La Secretaría de Comercio y Fomento Industrial en lo que se refiere a inversión extranjera directa.

. La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro en cifras relativas a la subcuenta de retiro y la subcuenta de vivienda, así como la tasa de interés real de los recursos de la subcuenta de retiro.

. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores en lo concerniente a los avances del Acuerdo de Apoyo Inmediato a Deudores de la Banca, así como lo relativo a las normas, regulaciones o modificaciones en el sistema bancario y el mercado de valores.

. La Secretaría de Turismo en cifras de balanza turística.

. Petróleos Mexicanos en cuanto a precios y volumen de exportación de petróleo crudo.

. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los temas relativos a las negociaciones laborales y convenios de productividad.

. Los Departamentos de Comercio y del Trabajo de los Estados Unidos de América en datos de inflación y tasas de desempleo para ese país.

. El Fondo Monetario Internacional.

. El Departamento de Estadísticas de Canadá para esas mismas variables correspondientes a la economía canadiense.

Ahora bien, en relación a las *condiciones generales de la economía*, el informe que analizamos estipula lo siguiente:

La economía mexicana, durante el primer trimestre de 1996, se ha desarrollado en el marco del programa económico previsto en los Criterios Generales de Política Económica de ese año y de los acuerdos concertados en la Alianza para la Recuperación Económica (ARE).

En lo fundamental se han logrado superar los aspectos coyunturales que dieron origen a la situación de emergencia y se han tomado medidas para reactivar la economía en el corto plazo.

Así, si bien es cierto que la economía nacional ha resentido los efectos de la inflación estacional de principio de año, agravados por el alza en

el precio internacional de los principales insumos y productos del sector agropecuario, lo que se reflejó en un elevado costo del dinero y en las oscilaciones en el tipo de cambio, se prevé que esta tendencia se revierta para el segundo trimestre del año.

De hecho, en el marco de la Alianza para la Recuperación Económica, el Gobierno Federal y los sectores productivos han reforzado la estrategia económica para estabilizar el mercado de dinero y cambiario, a fin de que estén disponibles los recursos para iniciar un proceso firme de recuperación económica.

En este contexto, se estimó que durante el primer trimestre de 1996, el Producto Interno Bruto (PIB) registrará una caída de 3.0% respecto al mismo trimestre del año anterior, reducción menor a la observada durante el último trimestre de 1995, cuando se ubicó en 6.6%. Esto significó un cierto avance en el proceso de reactivación de la economía, al irse superando paulatinamente las causas que dieron origen a la crisis.

Los hechos más importantes ocurridos durante los tres primeros meses de 1996, fueron los siguientes:

. El 22 de marzo de 1996, el Gobierno Federal y los sectores productivos anunciaron un Acuerdo en el Marco de la Alianza para la Recuperación Económica, sin alterar los compromisos y metas de recuperación económica, generación de empleos y abatimiento de la inflación.

. La disminución en el ahorro externo, la insuficiencia del ahorro interno y la reducción del poder de compra de la población, propiciaron que la actividad económica durante 1995, sufriera una caída en el índice del volumen físico de la producción industrial de 8.1% con respecto a igual período de 1994.

. La inversión fija bruta, durante el período enero-noviembre de 1995, observó una caída de 24.9%, con relación al mismo lapso del año previo.

. Durante febrero de 1996, el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) registró una variación de 2.33%; con ello, la inflación acumulada durante el bimestre ascendió a 6.01%.

. El saldo de capacitación integral total de recursos del público, al cierre de febrero de 1996, se ubicó en 629.7 miles de millones de pesos, cifra que significó un incremento de 20.30% con relación a la de igual mes del año anterior. Asimismo, el saldo del financiamiento a sectores no bancarios alcanzó un monto de 490.7 miles de millones de pesos, mayor en 7.5% con respecto al mismo mes del año previo.

. El saldo del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) al cierre de febrero de 1996, fue de 52'305.4 millones de pesos, como resultado de la suma de las subcuentas de vivienda y de retiro, que alcanzaron un monto de 38'389.8 y 23'915.6 millones de pesos, respectivamente.

. Por su parte, el saldo de las reservas internacionales del Banco de México, al 15 de marzo de 1996, fue de 15'796 millones de dólares, cantidad superior en 55 millones de dólares al saldo registrado en diciembre de 1995.

. Los Certificados de la Tesorería de la Federación (CETES), en la segunda semana de marzo de 1996, observaron rendimientos anuales en sus plazos de 28.91, 182 y 364 días de 41.55%, 41.99%, 41.93% y 42.52%, respectivamente.

. El promedio de la paridad cambiaria durante el mes de febrero fue de 7.54 pesos por dólar.

. La inversión extranjera directa durante 1995, ascendió a 5'496.3 millones de dólares. De esta cantidad 4'397.7 millones de dólares se notificaron al Registro Nacional de Inversión Extranjera (RNIE) y 1'098.6 millones de dólares, correspondieron a las importaciones netas temporales de maquinaria y equipo efectuadas por parte de las maquiladoras.

. Durante el lapso enero-febrero de 1996, el saldo comercial de México con el resto del mundo presentó un superávit de 1'265.6 millones de dólares, monto que contrasta favorablemente con el superávit registrado en igual período del año anterior, cuando se ubicó en 162.5 millones de dólares.

En relación al *empleo*, el informe en análisis asienta, que las condiciones adversas enfrentadas por la economía nacional desde finales de 1994, fueron determinantes en el desempeño del mercado de trabajo.

Al finalizar el sexto bimestre de 1995, el Instituto Mexicano del Seguro Social, registró a 8'283,045 asalariados cotizantes permanentes, lo que representó el cierre de 512,767 puestos de trabajo, en el lapso de doce meses.

Asimismo, el IMSS publicó que en el mes de enero de 1996, la población asegurada eventual ascendió a 862,228 trabajadores, cifra mayor en 5.2% a la reportada en el mes inmediato anterior; sin embargo, comparada con la del mismo mes de 1995, mostró una disminución de 29.5% que significó 361,571 trabajadores menos.

Este comportamiento se explica por la fuerte contracción que en los últimos meses experimentó la industria de la construcción y que determinó una menor contratación de trabajadores eventuales para esta industria.

Por otro lado, la población asalariada cotizante que percibió ingresos equivalentes a un salario mínimo fue de 1'658,186 trabajadores, cantidad superior en 394,756 cotizantes a la reportada un año antes, con lo que la participación de este grupo de trabajadores pasó, en el lapso de referencia, de 14.4% a 20.0% del total de asalariados.

En el rubro de *salarios* es pertinente señalar lo siguiente:



Los salarios mínimos que rigieron en el país a partir del primero de enero de 1996 y sus aumentos respectivos, en las tres áreas geográficas en las que se divide el territorio nacional, se enuncian a continuación:

<b>SALARIOS MINIMOS 1996</b>			
<b>AREA GEOGRAFICA</b>			
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>PESOS</b>		<b>DIARIOS.</b>
<b>GENERALES:</b>	<b>20.15</b>	<b>18.70</b>	<b>17.00</b>
<b>1o. ABRIL A 2 DE DICIEMBRE</b>	<b>22.60</b>	<b>20.95</b>	<b>19.05</b>

El salario mínimo general vigente a la fecha, en cada uno de las zonas geográficas es como sigue:

<b>SALARIOS MINIMOS 1998</b>			
<b>AREA GEOGRAFICA</b>			
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
	<b>PESOS</b>		<b>DIARIOS</b>
	<b>30.20</b>	<b>28.00</b>	<b>26.05</b>

Ahora bien, la evolución que han tenido los salarios mínimos de 1987 a 1998 se muestra en el cuadro que a continuación anotamos:

Año y períodos	Area Geográfica		
	A	B	C
-----			
Pesos diarios			
1987			
Del 1o/enero al 31/marzo	3,050	2,820	2,535
Del 1o/enero al 30/junio	3,660	3,385	3,045
Del 1o/julio al 30/sep.	4,500	4,165	3,750
Del 1o./oct. al 15/dic.	5,625	5,210	4,690
Del 16 al 31 de diciembre	6,470	5,990	5,395
-----			
1988			
Del 1o/enero al 29/febrero	7,765	7,190	6,475
Del 1o/marzo al 31/dic.	8,000	7,405	6,670
-----			
1989			
Del 1o/enero al 31/junio	8,640	7,995	7,205
Del 1o/julio al 3/dic.	9,160	8,475	7,640
Del 4 al 31 de diciembre	10,080	9,325	8,405
-----			
1990			
Del 1o/enero al 15/nov.	10,080	9,325	8,405
Del 16/nov. al 31/dic.	11,900	11,000	9,920
-----			
1991			
Del 1o/enero al 10/nov.	11,900	11,000	9,920
Del 11/nov. al 31/dic.	13,330	12,320	11,115
-----			
1992			
Del 1o/enero al 31/dic.	13,330	12,320	11,115
-----			
Nuevos pesos diarios			
1993			
Del 1o/enero al 31/dic.	14.27	13.26	12.05
-----			
1994			
Del 1o/enero al 31/dic.	15.27	14.19	12.89
-----			
1995			
Del 1o/enero al 31/marzo	16.34	15.18	13.79
Del 1o/abril al 3/dic.	18.30	17.00	15.44
Del 4 al 31 de diciembre	20.15	18.70	17.00
-----			
Pesos diarios			
1996			
Del 1o/enero al 31/marzo	20.15	18.70	17.00
Del 1o/abril al 2/dic.	22.60	20.95	19.05
Del 3 al 31 de diciembre	26.45	24.50	22.50
-----			
1997			
A partir del 1o. de enero	26.45	24.50	22.50
-----			
1998			
A partir del 1o. de enero	30.20	28.00	26.05
-----			

En virtud de que la evolución del poder adquisitivo de los salarios mínimos es un elemento que reviste especial importancia en el proceso de fijación de los salarios mínimos y con el propósito de brindar al Consejo de Representantes un marco adecuado de información sobre el comportamiento de dichos salarios, se presenta tal y como se ha hecho en informes anteriores, una serie histórica que permite observar los movimientos que durante los últimos ochenta y seis meses han registrado los precios de los bienes y servicios de consumo básico, así como el impacto que tuvieron estas variaciones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos.

Una vez que hemos estudiado como se integra y funciona la Comisión, consideramos necesario señalar que a pesar de los estudios e investigaciones realizados por las Subdirecciones de la Dirección Técnica (de análisis de precios y costo de vida, de análisis de estructuras salariales, de salarios mínimos profesionales, de análisis de las zonas salariales), para recabar información acerca del movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos (factores básicos para poder elaborar el informe anual, como el que analizamos) no son tomados en cuenta, pues si bien es cierto realizan dichas investigaciones al momento de proponer el salario mínimo, éste no se adecúa a las necesidades reales del obrero; por tanto no se cumple con lo estipulado en el artículo 562 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, inciso d), que a la letra establece:

***Art. 562. "Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:***

***II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:***

***a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como: habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de orden social y cultural, tales como: concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos".***

Consideramos que los salarios mínimos no se apegan a la realidad, ni cumplen con lo estipulado en el precepto citado ya que, los salarios propuestos para este año a partir del primero de enero (que fueron tabulados en las sumas que han quedado anotadas con anterioridad), no son suficientes para cubrir ni siquiera una de las necesidades primarias del obrero, mucho menos todas ellas.

Como se sabe, algunos de los productos de la canasta básica superan el monto de los salarios, lo que nos hace presumir que los datos obtenidos por la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (para proponer el monto de los mismos) no son tomados en cuenta ya que, si ello realmente se llevara a cabo, los salarios mínimos que se propondrían para su aprobación, serían acordes a la realidad y a las necesidades también *reales* del obrero.

Por lo antes citado afirmamos, que el trabajo realizado por las direcciones y subdirecciones integrantes de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (mismo que consiste en recabar información acerca de la evolución de los precios y del poder adquisitivo de los salarios mínimos), es improductivo, resultando contradictorio la existencia de dichas áreas, porque desde el momento mismo que el trabajo realizado no sirve para tabular correctamente el salario mínimo, redundando en un gasto innecesario al erario federal, pudiéndose ocupar el presupuesto designado en otras ramas que el país necesita optimizar, tal es el caso de la educación.

Si tratáramos de describir la incongruencia de la situación anterior, no podríamos sustraernos de utilizar palabras duras tal y como es la realidad, ya que si bien es cierto (lo repetimos una vez más) el Gobierno Federal ha desplegado mecanismos para equilibrar el salario mínimo con la canasta básica, no es menos cierto que por el peso propio de la situación cae en una verdad que es difícil de aceptar, porque, quisiéramos preguntarle a un obrero, si con ese mecanismo burocrático le ha llegado un centavo más a su bolsillo para traducirlo en alimentos, vestido o educación para su familia.

## CAPITULO 4

### EL SALARIO MINIMO EN LA ACTUALIDAD

#### 4.1. El salario mínimo, derecho consagrado en nuestra Carta Magna.

El salario mínimo, como derecho consagrado en nuestra Carta Magna, no se estipuló de manera imprevista; se presentaron ciertas circunstancias que es prudente conocer y para ello señalaremos en primer lugar, que a diferencia de los anteriores constituyentes, el establecido en 1917, convocado por Decreto de septiembre de 1916, tenía como único propósito, ocuparse del proyecto de constitución presentado por Venustiano Caranza, debiendo desempeñar su encargo en un tiempo no mayor de dos meses y terminadas sus labores se disolvería.

Este Congreso Constituyente se instaló en la Ciudad de Querétaro, iniciando las juntas preparatorias el 21 de noviembre de 1916; el 30 de noviembre el Congreso eligió su mesa directiva y el 1o. de diciembre entregó al Primer Jefe su proyecto de Constitución reformada.

A partir del decreto de septiembre de 1916, que reformó el Plan de Guadalupe para convocar al Constituyente, se habló de reformar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y no de expedir una distinta y al proyecto presentado por Carranza se le denominó:

***Proyecto de Constitución Reformada y Reformas de la Constitución*** fue la expresión que usó el Reglamento Interior del Congreso (haciendo alusión a la de 57), finalmente se le denominó: ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la del 5 de febrero de 1957.***<sup>84</sup>

La obra de la Asamblea de Querétaro, consistió en introducir trascendentes novedades en materia obrera y agraria, de las cuales, únicamente nos referiremos a las primeras, por tener estrecha relación con el tema que se desarrolla.

La Constitución fue firmada el 31 de enero de 1917, siendo promulgada el 5 de febrero y entrando en vigor 1o. de mayo del mismo año.

Durante el tiempo que ha estado vigente nuestra Carta Magna, ha sido modificada en diversas ocasiones, ya sea por reformas o adiciones.

Debe recordarse, la Constitución Política Mexicana de 1917 fue la primera en consignar en el mundo garantías sociales, postulados de reivindicación social que se hallan en su artículo 123 y entre las que sobresale la institución del salario mínimo.

En su texto original, esta Carta Magna, en su título sexto, denominado ***Del Trabajo y de la Previsión Social*** contiene en su artículo 123,

---

<sup>84</sup> Cfr. TENA RAMIREZ, Felipe. Op. Cit. Pág. 814.

en sus fracciones VI y IX disposiciones fundamentales en cuanto al salario mínimo, siendo necesario transcribirlas para tener un concimiento más completo:

***Art. 123. "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo:***

***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, fabril, comercial o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades que será regulada como indica la fracción IX".***

En un primer momento, cuando analizamos la fracción VI del artículo que estudiamos, nos sorprendió que se utilizase el término *necesidades normales* y nos preguntamos si existen necesidades anormales; sin embargo, pretendiendo interpretar el sentimiento del constituyente, podemos expresar



que tales necesidades normales se refieren a los elementos que el ser humano necesita para sobrevivir, ubicando las anormales en los vicios.

Un aspecto importante, es que desafortunadamente entre la clase trabajadora muchas veces apreciamos a jefes de familia con tendencia alcohólica, que sin miramiento alguno van y gastan su sueldo semanal en el primer antro de vicio hallado en su camino.

De ahí también se puede inferir que el término *placeres honestos* se refiera a aquellos que no impliquen vicios o degeneración alguna.

***"IX. 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".***

Como se desprende de la fracción anotada, tanto el salario mínimo como la participación de utilidades estaban regulados por una sola disposición, situación que en nuestros días no prevalece, pues se regulan actualmente en apartados distintos.

Tal separación de conceptos es obvio, pues se refieren a dos situaciones también diferentes, que no podían ser regulados de manera similar

y para tal efecto, la actual fracción IX del artículo 123 constitucional, establece a la letra lo siguiente:

***"IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:***

***a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;***

***b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;***

***c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen;***

***d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras***

*actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;*

*e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;*

*f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”.*

Como se aprecia, en la fracción IX que analizamos se instrumenta un mecanismo para el reparto de utilidades, tomando en cuenta el criterio tanto de patrones, trabajadores y del gobierno para la fijación del porcentaje de utilidades que deberá repartirse.

Asimismo, se estipula que las empresas de nueva creación pueden quedar exentas de la obligación de repartir utilidades; sin embargo, se anota tajantemente que el tiempo será determinado y limitado en años, criterio por demás acertado para evitar abusos.

Ahora bien, sigamos con las modificaciones que ha sufrido el artículo 123 en relación con el salario mínimo y retomando la fracción IX original (anotada con anterioridad), debemos destacar que la única modificación que presentó tal fracción consistió en el establecimiento de Juntas de Conciliación en cada Entidad Federativa, continuando el fondo de tal disposición siendo el mismo.

Posteriormente, con fecha 6 de octubre de 1961 (publicada el 27 de noviembre del mismo año), el artículo 123 que estudiamos, sufrió otra reforma, quedando en los términos siguientes:

***"Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.***

***En ningún caso, los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República".***

En el período presidencial de Miguel de la Madrid Hurtado, se publicó un decreto de fecha 23 de diciembre de 1986, en cuyo texto se modificó la fracción VI del artículo 123 y en virtud de ser importante para el tema que estamos desarrollando, es prudente transcribirlo en sus términos:

**DECRETO**

*El Honorable Congreso de la Unión, en uso de la facultad que le confiere el artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de las Honorables Legislaturas de los Estados, declara reformada la fracción VI del inciso A) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

**ARTICULO UNICO.** *Se reforma la fracción VI del inciso A) del Artículo 123 de la Constitución General de la República para quedar 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, 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 indispensable para el mejor desempeño de sus funciones.*

#### **TRANSITORIO**

*ARTICULO UNICO. El presente Decreto entrará en vigor el 1o. de enero de 1987.- México, D.F., a 22 de diciembre de mil novecientos ochenta y seis. Miguel de la Madrid Hurtado.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación Manuel Barlet D.- Rúbrica.*

Como se desprende de lo anterior, el contenido de la fracción VI se modificó sustancialmente, pues se habla de salario mínimo general y profesional.

Otro punto que vendría a revolucionar su contenido, fue la señalización que para el pago de los salarios mínimos se dividiría al país en áreas geográficas, suprimiendo la nefasta situación de que la fijación de salarios mínimos le correspondía a comisiones especiales asentadas en cada

municipio y subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, evitando así la aplicación de criterios diversos y en muchas ocasiones contradictorias, que perjudicaban en gran medida a los trabajadores mexicanos.

Por último, es preciso anotar el texto con el que actualmente aparece en nuestra Carta Magna tanto el artículo 123 como la fracción VI:

#### **TITULO SEXTO**

##### ***Del trabajo y de la previsión social***

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

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

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

***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, 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”.*

Lo más relevante de la fracción VI señalada con anterioridad, es la determinación de que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; contenido por demás altruista y reivindicador que sin embargo, no se lleva a la práctica y ha quedado como letra muerta a pesar de ser una garantía constitucional para todo trabajador de nuestro país.



Pero no adelantemos juicios, en el inciso siguiente nos abocaremos a determinar las necesidades normales de un jefe de familia de acuerdo al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo y después de analizar y estudiar lo necesario, podremos llegar a emitir conclusiones fundadas.

#### **4.2. Necesidades normales de un jefe de familia de acuerdo al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.**

Como lo señala en maestro De la Cueva, "la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

Precisamente porque la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyeron una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, produciría una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

La nueva legislación laboral supera a la ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamente son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicados, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos".<sup>85</sup>

Ahora bien, es menester analizar los preceptos que contempla la Ley Federal del Trabajo vigente respecto del salario mínimo, hallándose regulado en el Capítulo VII, titulado **Salario Mínimo** y abarcando los artículos del 90 al 97, de los cuales estudiaremos aquellos que no hayan sido abordados con anterioridad:

En su primer párrafo, el artículo 90 señala lo siguiente:

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

---

<sup>85</sup> CUEVA, Mario de. T. I. Op. Cit. Pág. 654.

Este precepto determina un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo.

El mismo artículo 90, en su segundo párrafo establece:

***"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".***

El segundo párrafo del artículo 90, se complementa con el inciso a), fracción II del artículo 562, donde se señala, que para que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos pueda practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos.

Tal Dirección deberá realizar periódicamente las investigaciones y estudios que permitan determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, entre otras, la del orden material, como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, como la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

La disposición contenida en el artículo 90 de la Ley, si bien tienen un loable sentido social, es de muy difícil realización ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades apuntadas.

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

Desde nuestro punto de vista deberían contemplarse por separado los dos tipos de salario mínimo (generales o profesionales), pues si bien es cierto que ambos lo son, el concepto de cada uno de ellos es diferente.

Además, los salarios mínimos profesionales plantean como principal problema para su eficaz funcionamiento, la necesidad de denominar, lo más detalladamente posible, cada una de las categorías de trabajadores que se establezcan.

Ahora bien, respecto al término que el propio precepto señala de ***áreas geográficas***, es importante señalar que con las reformas de 1962 se introdujo el término ***zonas económicas***, que vino a sustituir el concepto de ***región***, que se refería al o a los municipios. Actualmente el concepto de ***zona***

*económica* ha dejado de tener vigencia, al ser sustituido por el de *área geográfica*.

Las áreas geográficas son el marco de aplicación de los salarios mínimos ya sean generales o profesionales, encontrándose el país dividido en tres, identificándose con las letras: A, B y C y que quedaron señaladas en capítulo anterior.

Las autoridades del trabajo, encargadas de la fijación de los salarios mínimos, son la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas, autoridades señaladas por nuestra Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

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

Ahora bien, ya que se han analizado los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que son importantes para nuestro estudio, en los incisos siguientes determinaremos los diversos tipos de necesidades que un trabajador *idealmente* debería cubrir con su salario mínimo, iniciando tal examen con las necesidades:

#### 4.2.1. De orden material.

En primer lugar debemos determinar qué se entiende por necesidades de orden material, pudiendo ubicar dentro de las mismas a la habitación, el vestido y el sustento.

Cualquier trabajador debe contar con un lugar donde vivir, que sea relativamente cómodo, debiendo contar además, con los muebles indispensables; sin embargo, ni yendo a comprar los muebles más sencillos o alquilando la vivienda más barata, el salario mínimo alcanza para ello.

Lo mismo podemos aplicar al vestido, pues tanto un jefe de familia como su esposa e hijos, deben contar con ropa suficiente, tanto para el diario como para salir. Este supuesto tampoco se cumple con la cantidad fijada como salario mínimo.

Por lo que respecta al sustento, es indiscutible que tampoco el salario mínimo es suficiente para sufragar las necesidades alimentarias de una familia, que para efectos de este estudio la reduciremos al padre, la madre y dos hijos.

Con el objeto de remediar las necesidades de alimentación, la Organización Internacional del Trabajo, ha ideado un mecanismo para determinarlas denominado *teórico* y consiste en estudiar científicamente el

número de calorías o unidades energéticas que necesitan los adultos y las necesidades menores de los niños, según su edad.<sup>86</sup>

En caso de los adultos, debe tenerse en cuenta que las personas que realizan un duro trabajo físico, necesitan más calorías que las que desempeñan trabajos manuales ligeros o de oficina.

En este mecanismo, se determinan las cantidades de alimentos necesarias para proporcionar esas calorías, así como también la cantidad de proteínas, de hidratos de carbono y de vitaminas necesaria para conservar la salud. El número de calorías diariamente indispensables para el trabajo físico pesado puede ser de tres mil o más, mientras que el trabajo ligero puede requerir dos mil quinientas calorías o menos.

De esta manera se pueden calcular las necesidades totales en materia de alimentación para familias con diferentes números de miembros y diferentes ocupaciones. Después se analizan los alimentos que se consumen corrientemente y se pueden hacer listas en las que se indican las cantidades de pan, leche, hortalizas, frutas, carne, mantequilla y otras grasas, como aceites vegetales, necesarias para conservar la salud y tener energía suficiente para trabajar.

---

<sup>86</sup> Cfr. ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Salarios. Segunda Edición. Suiza. 1968. Pág. 19.

El costo total de esas cantidades de dichos alimentos compradas en las tiendas y los mercados da la suma que los trabajadores y su familia deberían gastar en alimentos.

Un salario mínimo, idealmente debería bastar para adquirir esas cantidades de tales alimentos y además comprar ropa, muebles y otros artículos de primera necesidad y para pagar el alquiler.

Desgraciadamente no se pueden utilizar métodos científicos similares para calcular el costo de estos otros bienes. Aun tratándose de la alimentación, con unos cuantos artículos baratos, como pan, arroz, papas y aceites vegetales, se pueden obtener los mismos valores nutritivos que con artículos mucho más variados y caros.

Para calcular el salario mínimo deberían tomarse como base los alimentos más baratos; sin embargo, no deben olvidarse las costumbres de algunas familias trabajadoras que seguirán comiendo lo que acostumbran comprar, aunque podrían obtener el mismo valor nutritivo a un costo inferior comiendo otras cosas o combinando mejor los diferentes platos.

Asimismo, debemos destacar que se presenta otro problema: no todas las amas de casa tienen la misma habilidad para administrar el dinero que destinan a la compra de alimentos, ni tampoco la misma inventiva para aderezar o combinar lo que han comprado. Las más habilidosas hacen rendir el



dinero, pero ni siquiera éstas pueden evitar cierto desperdicio. El suponer que en la práctica siempre se podrá obtener por los precios mínimos utilizados para el cálculo una combinación de alimentos que teóricamente contenga tal número de calorías, tal proporción de proteínas, tales cantidades de todas las vitaminas necesarias y demás y que una vez obtenida esta combinación se la podrá guisar y servir de tal manera que todas estas propiedades se conserven intactas, es mucho exigir, incluso del ama de casa más prudente.

Cabría decir lo mismo, en mayor o menor grado, con respecto a la ropa y otros artículos de primera necesidad; por consiguiente, algo habrá que añadirse para compensar la diferencia entre el mínimo teórico y las necesidades reales probables de una buena ama de casa típica.

Una solución para el problema alimentario de los trabajadores sería proporcionar educación en cuanto a la mejor manera de utilizar los escasos recursos familiares, contribuyendo a elevar el nivel de vida; sin embargo, al considerar la cuestión del salario mínimo, debemos tomar a la gente como es y en las circunstancias en que realmente vive, pues si no lo hacemos así, se corre el riesgo de contar con elementos no apegados a la realidad.

Aunque con las dificultades y limitaciones señaladas, este método sirve para establecer el valor nutritivo de los alimentos efectivamente consumidos por los trabajadores y sus familias. Si este valor es inferior al nivel

de subsistencia necesario para conservar la salud, deberían aumentarse los salarios para que se puedan comprar más alimentos sería una solución.

Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo olvida que en nuestro país la cantidad fijada como salario mínimo, ni siquiera alcanza para que el jefe de familia se nutra correctamente, mucho menos podrá afirmarse que el resto de los integrantes del núcleo familiar estarán sanos.

Es indudable que un trabajador sano rendirá más y se enfermará menos, redundando directamente en la producción del lugar donde trabaja.

Es preferible que un trabajador se pueda alimentar correctamente, pues se evitarían gastos en medicinas y el ausentismo disminuiría considerablemente.

Si los trabajadores están sanos, los servicios de salud en la República serían suficientes para atender a aquellos enfermos que realmente presenten situaciones graves. Cuantas veces no hemos apreciado, por ejemplo, en las clínicas del Seguro Social, que la consulta externa es elevadísima y en muchos casos, se presentan cuadros de afecciones respiratorias, dolores musculares, falta de equilibrio, afecciones físicas que derivan de la falta de nutrición.

Reiteramos un trabajador sano, con una familia sana es más positivo para la nación, que aquel cuya sobrevivencia apenas consigue con la ínfima cantidad designada como salario mínimo.

#### 4.2.2. De orden social.

El trabajador como integrante de una sociedad, presenta necesidades para enrolarse en el ámbito social, tales como, contar con dinero suficiente para festejar fechas determinadas, por ejemplo, cumpleaños y aniversarios o realizar algún deporte.

Sin embargo, un trabajador que percibe un salario mínimo ni desplegando esfuerzos sobrehumanos podría contar con el dinero indispensable para festejar un evento, pues, si nos referimos a la celebración de su matrimonio, podemos calcular que debería ahorrar por casi una vida para obtener la cantidad necesaria para sufragar los gastos que implican una boda.

Tal parece que el Constituyente de 1917, pretendió que el trabajador viviese decorosamente y por ello, en afán reivindicatorio, señaló que el salario mínimo debería cubrir las necesidades de orden social del trabajador; sin embargo, únicamente se ha quedado como letra muerta, que aun siendo derecho constitucional de todo trabajador mexicano no se lleva a cabo, tornándose en una utopía.

#### 4.2.3. De orden cultural.

Las necesidades de orden cultural del trabajador implican la asistencia a eventos que lo cultiven, tales como conciertos, teatro de alta calidad y acceso a textos literarios.

Pero no es posible que con el salario mínimo un trabajador pueda concurrir a tales eventos, pues si ni siquiera puede alimentarse y vestirse bien, cómo esperar que se cultive.

Se debe destacar, que a nivel clase laboral la cultura es utópica, pues la mayoría de ellos difícilmente han terminado la educación obligatoria (primaria y secundaria) y cuando cuentan con más conocimientos, se debe a la capacitación recibida; sin embargo, ésta jamás puede equipararse con la cultura, pues la primera se imparte con el propósito de que el trabajador sea más productivo, no con el fin de adquirir cultura.

Si ponemos atención a las conversaciones de los obreros, la mayoría de las veces se refieren al fútbol, luchas y otros temas intrascendentes que no se hallan inmersos en el universo cultural; su vida gira alrededor de eventos triviales, pues como no cuentan con el dinero suficiente, se limitan a observar la televisión o esporádicamente ir al cine cuando el precio de las entradas se reducen al 50%.

Un aspecto contradictorio es el hecho de que existen en nuestro país lugares de acceso gratuito para todo el público; sin embargo, de que sirven si no se cuenta con el dinero necesario para llegar a ellos. En virtud de esta contradicción, el trabajador mexicano no puede cultivarse ni a nivel ínfimo.

#### **4.2.4. De orden educacional.**

El cénit del problema del salario mínimo, se halla cuando se dispone legalmente que éste deberá ser suficiente para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

En el tiempo que el constituyente estipuló tal medida, la educación obligatoria se reducía a la primaria; sin embargo, en tiempos actuales se ha extendido a la secundaria, situación positiva; sin embargo, tanto a nivel primaria como secundaria, los útiles mínimos para cursar dichos niveles educacionales no pueden ser sufragados con el monto del salario mínimo.

Dentro de las necesidades escolares también se encuentran los uniformes, cuotas para eventos específicos y el transporte, necesidades que por ningún motivo pueden ser colmadas con la cantidad irrisoria del salario mínimo.

Está por demás señalar que el salario mínimo es insuficiente, cuando los hijos de los obreros cursan la preparatoria o profesional.

#### **4.3. Problemática existente entre las necesidades de un jefe de familia normal y el monto del salario mínimo general**

Como se desprende de lo anotado en el inciso anterior, la incongruencia existente entre la cantidad fijada como salario mínimo y las necesidades normales de un jefe de familia es asunto serio.

Actualmente el salario mínimo asciende a la suma de \$ 30.20, cantidad con la que un ser humano, sin tener dependientes, no puede sobrevivir; luego entonces ¿cómo se pretende que con esa irrisoria suma pueda vivir decorosamente un trabajador y su familia?

Es una situación que no entendemos, pues no se necesita ser expertos en la materia para apreciar que es humanamente imposible que una persona detente un nivel de vida decoroso con esa cantidad.

La mayoría de los trabajadores mexicanos padecen desnutrición e ignorancia y no porque así lo deseen, sino porque el gobierno no se ha abocado de fondo a combatir estos problemas, elevando el salario mínimo de modo que sea suficiente para que la clase laboral viva como seres humanos y no como individuos que pueden sobrevivir con unas cuantas tortillas y una taza de café.

El salario mínimo redundará en la educación, pues un niño desnutrido no cuenta con los elementos necesarios para aprender lo enseñado en la escuela; mucho menos tendrá interés en superarse. Esta falta de interés

no deriva de una actitud elegida por el niño, sino porque su estado físico no se lo permite.

Si el problema alimentario lo enfocamos a las madres embarazadas, apreciamos que la desnutrición no comienza cuando nace el producto, sino desde el vientre materno, ocasionando que muchos de los infantes de nuestro país padezcan enfermedades desde sus primeros días de vida.

Ahora bien, un jefe de familia (obrero de una fábrica) con el salario que percibe, no puede estar nutrido suficientemente; esta desnutrición provoca que su rendimiento laboral sea deficiente y por consecuencia, la producción se vea afectada.

Y cuando un patrón detecta que sus trabajadores tienen bajo rendimiento, no asocia este hecho con la desnutrición, sino lo identifica con pereza y falta de empeño de sus asalariados.

Sin embargo, no podemos generalizar y así como hallamos patrones explotadores, también existen aquellos que son conscientes de la situación difícil de sus empleados y para colaborar con ellos, incluyen en sus prestaciones laborales un porcentaje de vales de despensas, que son muy útiles para las amas de casa, sobre todo al finalizar la semana o quincena, momentos en los cuales, casi la mayoría de los trabajadores ya no cuentan con dinero en efectivo.

Por lo anterior, sería deseable que el salario mínimo mejorarse constantemente, buscando que la economía del país se expanda de manera sostenida y más rápido que la población.

#### **4.4. Ineficacia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ante la problemática planteada.**

En virtud de la problemática sufrida por cualquier jefe de familia perteneciente a la clase laboral, se deduce que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es ineficaz, pues no puede concebirse que este organismo que fue creado con el propósito de defender el poder adquisitivo de los trabajadores asuma una actitud indolente.

Afirmamos que su actitud es indolente porque escudada en que el país se halla en crisis económica, no pugna para que los salarios mínimos se adecúen a las necesidades reales del trabajador y su familia.

Es desagradable corroborar que la enunciación de *crisis económica* se ha convertido en la excusa ideal para la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, pues los argumentos de los representantes gubernamentales y patronales, parecen ser tan eficaces que aquellos quienes representan los intereses de los trabajadores se quedan sin razonamientos para debatirlos.



Sin embargo, no podemos ser tan obtusos y dejar de apreciar que la *perenne* crisis económica en nuestro país, ha afectado considerablemente a los patrones, llegando, en no pocos casos, a verse obligados a cerrar sus centros de trabajo; ni tampoco podemos señalar a los patrones como únicos responsables de que el salario mínimo no sea suficiente y acorde a las necesidades reales de un jefe de familia; este es un asunto donde deberán intervenir de manera conjunta y equitativa, los patrones, trabajadores y gobierno.

La problemática del salario mínimo la podemos ejemplificar con un círculo vicioso, en donde la desnutrición provoca bajo rendimiento laboral; este fenómeno a su vez redundando en producción de bienes deficiente y de cuestionable calidad, que acarrea que los bienes producidos no sean competitivos en mercados internacionales; por ende, deberán consumirse en el mercado nacional, pero no se venden en su totalidad porque el salario percibido por los trabajadores es insuficiente; luego entonces, los patrones no consiguen cubrir sus compromisos monetarios con los proveedores de materias primas e instituciones bancarias, lo que evita que se otorguen mejores ingresos a los asalariados y así sucesivamente.

Además de los factores enunciados, se hallan aquellos denominados externos, tales como la inestabilidad del dólar y la fuga de capitales extranjeros, provocando graves inflaciones que perjudican directamente el poder adquisitivo del trabajador.

Este círculo vicioso no lo pueden romper ni los trabajadores ni los patronos, sino el gobierno que nos rige, pues es una de sus funciones primordiales; sin embargo, las autoridades no han mostrado voluntad política para conseguir una solución; sexenios van y vienen y los trabajadores siguen igual.

Ahora bien, cuando la Comisión Nacional de los Salarios Mínicos observa este círculo vicioso, adopta una actitud indolente y lejos de exigir al gobierno que cumpla cabalmente con sus obligaciones en materia de salarios mínicos, dócilmente se repliegan a las decisiones políticas del Ejecutivo Federal en turno.

Esta actitud indolente, nada beneficia a los trabajadores y sí en cambio provoca que la situación se agrave cada vez más, pues las decisiones políticas del Ejecutivo no son cuestionados por aquellos que debieran hacerlo, pudiendo en un momento dado crear conciencia en quien dirige los destinos de la Nación, de lo perjudicial que resultarían en un momento dado.

Estos cuestionamientos deberían hacerse a través de las organizaciones sindicales, de manera correcta y firme, a fin de que el Ejecutivo Federal se percatara que la clase asalariada reclama demandas justas; pedir un salario adecuado a las necesidades normales de un jefe de familia, no es asunto suntuario, sino de sobrevivencia.

Ahora bien, si nos detenemos a reflexionar cuál es el propósito fundamental de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, de acuerdo a lo que determina la Ley Federal del Trabajo, es mostrar al Ejecutivo Federal un panorama general de la situación prevaleciente en el país en un período determinado, para que se puedan fijar, de acuerdo a esos estudios, el monto del salario mínimo.

En ninguna parte del capítulo VI del Título Once de la Ley Laboral, se determina que dicha Comisión Nacional se erigirá como defensora del salario de los trabajadores, pues en la fracción VIII del artículo 557 se señala que *el Consejo de Representantes tiene como deber: fijar los salarios mínimos generales y profesionales*, con lo que se explica esa actitud displicente ante la sobrevivencia de los asalariados.

Sin embargo, irónicamente, la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tiene atribuciones (de acuerdo con las fracciones II, incisos a) y b), III y IV) de realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar: *a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos. b) Las condiciones de vida y de trabajo de los*

*trabajadores de salario mínimo. III. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes. IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patronos.*

Después de la transcripción anterior, nos preguntámos si cuando realizan los estudios para determinar, por ejemplo, el presupuesto indispensable para la satisfacción de habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte, no salta a la vista lo insuficiente del salario mínimo; no es necesario realizar estudios profundos para percatarse de la insuficiencia del monto del salario mínimo; se puede deducir por simple sentido común.

Pero ahora surge otra interrogante: ¿Por qué la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos está integrada por representantes de los trabajadores? Posiblemente se determinó de esa manera, para mostrar una falsa equidad entre las fuerzas de producción del país (trabajadores y patronos) y sus autoridades. Esta es una de las muchas falacias en las que los mexicanos nos hemos visto envueltos a través de la historia. De acuerdo a lo ineficaz que resulta la intervención de los representantes de los trabajadores, podemos afirmar que actúan como meras figuras decorativas, que no influyen en las decisiones políticas del Presidente de la República. Otra situación que puede

ser posible, es el hecho de que existan representantes de los trabajadores en esta Comisión, a fin de que sean testigos de lo caótico de la situación económica del país y funjan como corresponsales para hacérselo saber a los dirigentes de los sindicatos y éstos a su vez lo hagan del conocimiento de sus agremiados. Como se aprecia, son voceros únicamente de las decisiones políticas, no actores ni mucho menos modificadores de situaciones que perjudiquen a la clase trabajadora; es decir, meras figuras decorativas.

#### **4.5. Propuestas viables tendientes a solucionar el desequilibrio expuesto.**

El primer paso para solucionar la incongruencia entre salario mínimo y necesidades de un jefe de familia de la clase laboral es que los ingresos nacionales sean cuidados escrupulosamente, llevando no solo cuentas detalladas sino desplegando vigilancia extrema sobre aquellos servidores públicos que manejan los dineros del país.

Un segundo paso, sería que de los impuestos recaudados se destinara un porcentaje para apoyar el salario mínimo; es decir, si actualmente el salario mínimo es de \$ 30.20, que el gobierno aporte una cantidad líquida a ese salario mínimo y se le otorgue efectivamente al trabajador.

Por ejemplo, supongamos que el gobierno apoye al trabajador con un 50% del total del salario, que traducida en pesos sería la cantidad de \$ 15.10. Esta cantidad no solucionaría de tajo la problemática del trabajador,

pero al menos se comenzaría a introducir un nuevo elemento para la solución de la sobrevivencia.

No pugnamos por actitudes paternalistas, pues a través de nuestra historia ha quedado por demás claro que no funcionan; lo que se pretende es que haya un fondo de ahorro que apoye a aquellos trabajadores que perciben únicamente el salario mínimo, no a través de programas de solidaridad, sino como una nueva postura gubernamental, que no pueda ser puesta y quitada a antojo de los sucesivos presidentes de la República.

Este fondo, bien se podría iniciar con la restricción del pago de los legisladores, quienes obtienen un salario que es ofensivo, pues no se conforman con lo que actualmente están ganando, sino que proponen un aumento para no verse afectados por la inflación. Qué postura tan contradictoria. Aquellos que se supone son encargados de legislar buscando mejorar las condiciones de los mexicanos, son los primeros en arremeter por sus propios intereses, olvidando que están ahí gracias a la suma total de mexicanos.

Otra solución puede ser la exención de impuestos para determinadas empresas, teniendo como correlativa obligación el proporcionar a sus trabajadores una compensación proporcional al ahorro en impuestos, porque es mejor que los dineros destinados a impuestos no lleguen a las arcas de la nación porque desaparecen como por encanto.

Otro punto para contribuir al fondo de ahorro que apoye a los trabajadores de salario mínimo es que a los servidores públicos que han sustraído dinero de nuestro país se les requise y se aplique a dicho fondo, porque es repugnante apreciar la opulencia en que viven gracias a los robos efectuados y el contraste de nivel de vida de un trabajador asalariado.

Se denominan servidores públicos porque justamente están al servicio de los mexicanos; el puesto que desempeñan no es para enriquecerse a costa de la población, por lo mismo, la requisa de los dineros sustraídos deberá ser un hecho, pues teniendo esas cantidades embargadas en bancos extranjeros en nada benefician al país.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Como la designación del Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la realiza el Ejecutivo Nacional, tal hecho se traduce en una medida de control efectivísima, en virtud de que toda resolución emitida por este órgano, previamente deberá ser autorizada por el Presidente de la República y con el objeto de aminorar el control del dirigente de la Nación, se sugiere que quien ocupe la presidencia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, sea elegido por el Congreso de la Unión, de una terna propuesta por trabajadores, patrones y Ejecutivo Nacional, designando cada uno de ellos, un prospecto para el cargo.

**SEGUNDA.** En virtud del control que ejerce el Ejecutivo Federal a través de los diversos integrantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es que las sugerencias y estudios realizados por los trabajadores y presentados a la Dirección Técnica de dicho órgano, no son tomados en consideración para ajustar los salarios mínimos a las necesidades reales de un jefe de familia, pues de nada sirve sugerir y proponer, si no se escucha, no hallándose solución práctica a este problema.



TERCERA. En ninguno de los artículos de la Ley Federal del Trabajo vigente, relativos al procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para la fijación de los salarios mínimos (del 570 al 574), se dispone que el mismo se apegará al texto constitucional; es decir, no se establece que dicha fijación del salario mínimo se haga buscando que sean *suficientes para satisfacer 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*, contraviniendo a todas luces lo dispuesto en la fracción VI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución de la República, derecho que elevado a garantía constitucional, debe ser respetado en sus términos, por lo que se propone adicionar tal indicación en el primer párrafo del artículo 570 de la Ley Laboral que nos rige, quedando en los siguientes términos:

Art. 570. "Los salarios mínimos se fijarán cada año, *acatando lo dispuesto en la fracción VI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, comenzando a regir el primero de enero del año siguiente".

CUARTA. Como legislar en materia del trabajo le corresponde al Congreso de la Unión (de acuerdo a lo dispuesto en la fracción X

del artículo 73 de la Constitución de la República), se propone a sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores de la Nación, soliciten al Legislativo Federal, la revisión de los capítulos VI, VII y VIII del Título Once de la Ley Federal del Trabajo, a fin de frenar la constante y reiterada violación a lo dispuesto en la fracción VI del Apartado A del artículo 123 de nuestra Carta Magna, con el objeto de que los trabajadores gocen del derecho que tienen de percibir un salario acorde a sus verdaderas necesidades, evitando así, que en ejercicios presidenciales posteriores, la injerencia del Ejecutivo Federal resulte tan perjudicial para los trabajadores asalariados como ha sido hasta nuestros días.

**QUINTA.** Mientras no se modifiquen las normas anticonstitucionales contenidas en los capítulos VI, VII y VIII del Título Once de la Ley Federal del Trabajo y en virtud de que los representantes de los trabajadores en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, no ejercen la presión suficiente para que los salarios mínimos sean congruentes a la realidad de la clase asalariada, se propone a los sindicatos hagan uso efectivo del derecho amparado en la fracción II del artículo 570, donde se asienta que la revisión de los salarios mínimos podrá ser solicitada por sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores,

cuantas veces sea necesario, esperando que al ejercer ese derecho, los líderes sindicales estén conscientes que se enfrentarán a una muralla de intereses para evitar hasta lo imposible se ajusten los ingresos de los trabajadores, debiendo anteponer los intereses de sus representados a los personales.

**BIBLIOGRAFIA**

ALVAREZ, L. Derecho Obrero. Reus. España. 1933.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Trabajo. Porrúa. México. 1993.

CALDERA, S. Derecho del Trabajo. Ariel. Venezuela. 1939.

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. 1963.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Octava Edición. Heliasta. Buenos Aires. 1974.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Vol. II. Tercera Edición. Heliasta. Argentina. 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. T. II. Octava Edición. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. T. I. Segunda Edición. De Palma. Argentina. 1976.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. La Relación de Trabajo. Su Reglamentación. T. III. Segunda Edición. Palma. Argentina.

FERNANDEZ POUSA, Modesto. El Salario Familiar. Apis. España. 1940.

GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Bosch. España. 1934.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico. T. III. Abelardo Perrot. Argentina. 1987.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.

GUITTON, V.G. Una fecha dentro de la historia de los trabajadores. s/e. s/e. París. 1891.

KENNETH TURNER, John. México bárbaro. Cordomex. México. 1965.

KROTOSCHIN, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo. Depalma. Argentina. 1950.

LEINWATCHER. M. Economía Política. Tercera edición. Reus. España. s/f.

MADRID, A. Derecho Laboral. Reus. España. 1936.

MARX, Carlos. El Capital. Sexta Edición. Edimusa. México. 1985.

MAZAS, Pierre. El Fomento de las Obligaciones en las Instituciones Familiares, s/e. París. 1936.

MONTAÑO, Dana. La Legislación Social. Ariel. España. 1991.

MUÑOZ, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1983.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. España. 1960.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Salario, Régimen Legal, Tarifas Mínimas. Bosch. España. 1944.

POLANCO, Géigel. Bases, Naturaleza y Caracteres de la Legislación. Editorial Jurídica. Puerto Rico. 1972.

POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. T. I. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1961.

RIVERA MARIN, Guadalupe. El Movimiento Obrero en México. 50 Años de la Revolución II: La Vida Social. Porrúa. México. 1961.

ROCHA, Manuel. Trabajo y Salarios a través de la Escolástica, s/e. Argentina.

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1989. Décimo Quinta Edición. Porrúa. México. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1977.

### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Quinta Edición. MacGraw-Hill. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1997.

### DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. III. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VIII. Vigésima Edición. Heliasta. Argentina. 1986.

CAPITAN, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma. Argentina. 1986.



Diccionario de la Lengua Española. Décimo Novena Edición.  
Espasa Calpe. España. 1970.

Diccionario Enciclopédico Universal. Cultural. España. 1992.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VII. Bibliográfica  
Argentina. Argentina. 1985.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico  
Mexicano. T. IV. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario  
Jurídico. T. VII. Porrúa. México. 1984.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario  
Jurídico. T. VIII. Porrúa. México. 1984.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Diccionario de la Lengua  
Española. Vigésimo Primera Edición. España. 1992.

#### OTRAS FUENTES

MATEOS MUÑOZ, Agustín. Etimologías grecolatinas del Español.  
Vigésima Edición. Esfinge. México. 1982.

MENDEZ PIDAL, Juan. "Derecho Social Español", en Revista de  
Derecho Privado. 15 de junio. España. 1952.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Salarios.  
Segunda Edición. Suiza. 1968.

V. b.  
Am. h.