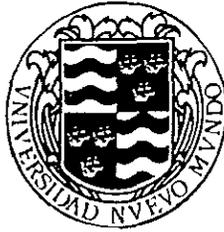


878509

15
Jes.

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO
ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



**INCONGRUENCIA PRÁCTICA DEL
SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO.**

TESIS:
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
PAOLA MORALES PAREDES

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. ARMANDO SÁNCHEZ ROSALES

M É X I C O , D . F . 1 9 9 8

267895

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

FALTAN PAGINAS

De la:

2

A la:

4

A mis Padres :

AURORA PAREDES DE MORALES, ya que siempre
confió en mí.

MIGUEL ANGEL MORALES CARRILLO, por su
impulso y tenacidad.

A mis hermanos :

MIGUEL ANGEL MORALES PAREDES.

RICARDO MORALES PAREDES.

Mi agradecimiento por su invaluable colaboración en la presente tesis a mi maestro y amigo el Licenciado :

ARMANDO SANCHEZ ROSALES.

Mi agradecimiento al Licenciado,

MIGUEL CANTÓN MÖLLER, por su sincera participación en este trabajo.

A Ricardo por haberme brindado incondicionalmente su tiempo para hacer posible la realización de este proyecto.

Gracias Hermano!

A mi querido maestro, Licenciado Adalberto López Ruiseco.

ÍNDICE

<i>INTRODUCCIÓN</i>	11
<i>CAPÍTULOS</i>	
I.- “HISTORIA DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO”	17
I.1.- ÉPOCA PREHISPÁNICA	17
I.2 - LA COLONIA.	19
I.3.- LA INDEPENDENCIA.	32
I 4 - LA REFORMA.	33
I.5.- EL PORFIRIATO.	35
I.6.- LA REVOLUCIÓN.	38
I.7.- LEGISLACIONES PRECONSTITUCIONALES.	44
I.8.- INSTAURACIÓN CONSTITUTIVA DEL SALARIO MÍNIMO.	47
II.- “EL DERECHO LABORAL Y SALARIOS COMPARADOS CON ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA”	49
II.1 - CONCEPTO DEL DERECHO COMPARADO.	49
II.2.- LOS SALARIOS MÍNIMOS EN E.U.	50
II.3.- ESTRUCTURA LABORAL NORTEAMERICANA.	52
II.4.- SERVICIO DOMESTICO.	55
II.5.- EN LAS PROFESIONES.	58
II.6 - LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.	59
II.7 - EL INMIGRANTE MEXICANO INDOCUMENTADO.	67
II.8.- EL INMIGRANTE MEXICANO COMO MERCANCIA.	71

III.- “SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”	75
III.1.- EL TRABAJADOR.	75
III.2.- TRABAJADORES DE CONFIANZA.	78
III.3.- REPRESENTANTE DEL PATRÓN.	83
III.4.- EL PATRÓN.	84
III.5.- EL INTERMEDIARIO.	87
IV.- “CONDICIONES DE TRABAJO”	91
IV.1.- DESCANSOS OBLIGATORIOS.	95
IV.2.- VACACIONES.	98
IV.3.- PRIMA VACACIONAL.	102
IV.4.- AGUINALDO.	103
V.- “EL SALARIO EN MÉXICO”	105
V.1.- EL SALARIO.	105
V.2.- CONCEPTO.	108
V.3.- ATRIBUTOS DEL SALARIO.	111
V.4.- EL SALARIO MÍNIMO GENERAL.	115
V.5.- EL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.	118
V.6.- EL SALARIO ANTE LAS ACCIONES JUDICIALES.	120
V.7.- LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.	121
V.8.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.	130
V.9.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917.	146
V.10.- FEDERALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.	151
V.11.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES SOBRE LA VIGENCIA DEL SALARIO MÍNIMO.	153
V.12.- POLÍTICA DE LOS SALARIOS.	155
CONCLUSIONES.	160
BIBLIOGRAFÍA.	167

INTRODUCCIÓN

Debido a las circunstancias que vivimos en nuestro país con respecto a los salarios tan bajos, se analizó la manera en que fueron evolucionando éstos en la teoría, ya que, en la práctica, desde el año 1917 en la Ley Federal del Trabajo se hablaba de que debían ser remuneradores, es decir, que alcancen 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, pero es evidente que no es rendidor, sino insuficiente.

Por ello, el tema a desarrollar en el presente trabajo es el Salario, desde la época prehispánica hasta la instauración constitutiva del Salario Mínimo.

Después de un largo proceso, actualmente las relaciones obrero patronales se desarrollan en un clima de tranquilidad, entendida ésta, como la sumisión de un sector con el otro, y como una lucha por sus respectivos intereses, siempre en beneficio del taller, la fábrica y el país, o sea del patrón. Esto nos lleva a pensar que si bien patronos y trabajadores han hallado un diálogo y la concertación de caminos idóneos para el buen funcionamiento de la fuente de trabajo, estos han sido en perjuicio de la clase obrera.

Mientras vivamos dentro de una economía monetaria, el problema de los salarios será de constante actualidad, porque la mayor parte de la población depende del por el alquiler de su fuerza de trabajo. Por ello los salarios constituyen un aspecto de gran importancia dentro de la economía contemporánea, por lo que no son únicamente un problema económico, sino que también un problema social y político.

Son un problema social porque resulta inhumano e injusto que un sector muy importante de la población trabajadora perciba salarios de subsistencia y en muchos casos ni eso siquiera; que sólo sirven para conservar la especie, y no para mejorarla. Y no es de ningún modo equitativo que la mayor parte del ingreso nacional quede en manos de unos cuantos propietarios.

Finalmente, los Salarios son un problema político porque resulta peligroso para cualquier sociedad la existencia de núcleos importantes de población mal pagados, de estratos que apenas pueden subsistir con el ínfimo salario que perciben.

La tesis central de este ensayo es que para alcanzar para alcanzar un desarrollo económico sano y a ritmo acelerado, es menester que los trabajadores gocen de ingresos suficientes para vivir decorosamente, y para que el mejoramiento del nivel de vida de la población sea real y efectivo.

En términos generales, este ensayo, más que de descubrimientos científicos, es de investigación y de estructuración sistemática de las experiencias que ha sufrido nuestra sociedad, por todo lo que hemos pasado como país para llegar a la situación actual, donde el salario NO es remunerador, y que en su caso, al integrarse, apenas alcanza, para adquirir satisfactores mínimos.

Al retroceder algunas páginas de la historia de la humanidad, nos damos cuenta que desde que apareció el hombre sobre la faz de la Tierra como siempre procuró allegarse todos los medios para subsistir, como recolector, cazador, nómada y que terminó por establecerse en determinado lugar para asegurar el sustento de su familia, generalmente empleándose para otro que tenía, más bienes.

La principal riqueza de los pueblos la constituye el hombre. y Por ello desde la Antigüedad hasta nuestros días se le ha explotado en beneficio de la clase poderosa, pero lo más indigno es que la explotación sea llevada por hombres sin escrúpulos que sólo se afanan en llenar sus arcas de tesoros y no les importa la explotación ni la esclavitud de los trabajadores que con su fuerza vital generan el progreso de los pueblos.

Al otorgársele al Salario Mínimo rango constitucional se obligó a patrones, trabajadores y autoridades a emprender un largo camino

para cumplir lo que el ordenamiento estableció. Ochenta años han transcurrido desde entonces y aunque aún no se logran los fines que persigue el Salario Mínimo, mucho se ha hecho para adecuarlo a la época actual, por lo que no se debe trancar el camino, en tanto los trabajadores perciban un salario meramente vital.

En el desarrollo del presente trabajo veremos en un primer término, la historia del Salario Mínimo en México, desde la época prehispánica, dándonos cuenta de como éste poco a poco ha ido evolucionando hasta llegar a la Revolución y las legislaciones preconstitucionales.

Una vez despejado lo que es la historia, se pasa al Derecho Comparado de los Estados Unidos de América en sus diferentes aspectos. Posteriormente, se procede a dar algunos conceptos generales del Derecho Laboral, así como de las Condiciones de Trabajo prevalecientes en México.

Ya expuestas las Condiciones de Trabajo se finaliza describiendo el Salario Mínimo en México. Para estar en posibilidad de presentar las conclusiones, que consisten en destacar la mayor agilidad a las instituciones responsables de establecer los salarios (CONASAMI), para que estos resulten verdaderamente remuneradores, y beneficien al trabajador, ya que mientras la

remuneración que perciba el trabajador por su labor no cubra las necesidades básicas que el precepto constitucional establece, hay que dar énfasis en la creación de caminos alternos, para permitir al obrero una vida decorosa.

No debe de asombrarnos el hecho de que exista un alto índice de delincuencia, porque esto se debe en gran parte, a que gente que no tiene para comer comete delitos para subsistir, ya que no puede hacerse de un empleo porque no abundan. Podemos decir que nuestra seguridad pública no es la más confiable y que los oficiales que nos rodean y supuestamente nos cuidan frecuentemente resultan ser delincuentes y suelen aprovecharse de su puesto para abusar y delinquir sea atracando a quien se topen ó exigiendo lo que vulgarmente llamamos la famosa mordida. De esta manera ellos obtienen un ingreso extra a su bajo sueldo. Pero como lo he dicho, si el salario no fuera tan bajo muchos no caerían en el error y como resultado tendríamos gente efectiva al frente de la policía y su trabajo no sería tan deficiente como lo es.

CAPITULO I

HISTORIA DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO.

La finalidad del presente capítulo, es la de analizar la evolución histórica del salario mínimo en el país, a efecto de que el lector comprenda cómo se integró éste en sus diferentes etapas de desarrollo.

1.1.- ÉPOCA PREHISPANICA.

Es difícil poder encontrar dentro de esta época datos referentes a montos de salarios, pues la gran mayoría de los documentos de las culturas antiguas de México fueron destruidos por los conquistadores, sin embargo, si hay algunos datos de los cronistas españoles, frailes, colonizadores o conquistadores, que nos pueden servir para una breve introducción o reseña de los aspectos más importantes de las formas de trabajo y de las profesiones en aquel periodo.

Haciendo referencia únicamente a la cultura de Anáhuac, vemos que por lo general, los indios conocían gran cantidad de oficios en los que no se requería de mucho arte, ni de instrumentos finos y sutiles.

En la segunda carta de relación, Hernán Cortes dice: "HAY EN TODOS LOS MERCADOS Y LUGARES PÚBLICOS TODOS LOS DÍAS MUCHAS PERSONAS, TRABAJADORES Y MAESTROS DE TODOS LOS OFICIOS, ESPERANDO A QUIEN LOS ALQUILE POR SUS JORNALES".

Por otro lado, Clavijero dice que existieron oficiales de varios oficios, los más destacados eran; oficial mecánico, platero, herrero, lapidero, carpintero, cantero, albañil, pintor, cantores, sabios, médicos. Existían también otros oficios, tales como el de hechicero y brujo, astrólogo, procurador. Este último, hacía el papel de un abogado moderno, percibiendo un salario por su ejercicio.

Las tierras del imperio mexicano estaban divididas entre la corona la nobleza, el pueblo y los templos. La mayor concentración de ellas estaba en la corona. Por lo general, los medios de subsistencia del pueblo eran obtenidos de los trabajos de las tierras del calpulli. El usufructo de estas tierras era transmisible de padres a hijos, pero si dejaban de cultivarla durante tres años

consecutivos la perdían; además, se solía perder por el abandono del barrio o del pueblo.

También existían otras tierras destinadas a los gastos públicos del pueblo y al pago de tributos, que eran cultivadas por todos los trabajadores en horas determinadas.

I.2.- LA COLONIA.

A partir de 1492 año en que los europeos llegaron a América, los nativos sufrieron cambios radicales en sus instituciones y en su modo de vida. Más tarde en 1521, cuando culminó la conquista de lo que sería la Nueva España, se acentuó y consolidó en forma definitiva el que podríamos llamar imperialismo español, que se mantuvo durante tres siglos. Las formas y sistemas que imperaron en la Nueva España fueron muy variadas, con algunos ensayos para regir su vida política, económica y social; y puesto que el número mayor de trabajadores estaba constituido por indígenas, las legislaciones del trabajo se dirigían principalmente a ellos. Podemos considerar, en general, que los sistemas de trabajo durante la Colonia fueron de tres tipos; **a)** la encomienda; **b)** el repartimiento del trabajo o cuatequill, y **c)** el peonaje y el trabajo voluntario.

a) La Encomienda.- Las primeras formas de trabajo fueron: el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de los indios encomendados. El trabajo del indio esclavo no tuvo los resultados apetecidos por los españoles, pues morían por su falta de corpulencia y el excesivo trabajo a que eran sometidos, siendo más tarde sustituidos por negros que son de constitución más resistente. La reducción como fuente de mano de obra de los esclavos indios propició así, en gran medida, la introducción de los esclavos negros.

Hasta mediados del siglo XVI hubo gran número de esclavos indios que fueron sometidos mediante contratos y rapiñas de los españoles, y que pertenecían a las clases serviles precolombinas. También como resultado de la guerra de conquista y las rebeliones. Ambos medios proporcionaron una considerable cantidad de mano de obra.

Bartolomé de las Casas explica que había dos tipos de esclavos perpetuos; los que se podían vender públicamente habiendo sido tomados en guerra, y los que no se podían vender, llamándoseles naborias. Los indios llamaban naborias a los criados y sirvientes ordinarios de la casa; o sea, que había dos distinciones para el naboria: la primera hecha por los españoles, y la segunda por los nativos.

Los llamados indios libres estaban sujetos a restricciones de hecho y de derecho, que nos conducen a los naborias, encomiendas, repartimientos y a los alquileres forzosos de indios. A partir de 1512 hubo la posibilidad legal de que la situación de los naborias se originara de contratos y no de la determinación del Estado; los documentos oficiales a partir de 1531 acentúan su derecho a la libertad y a cambiar de amo cuando así lo desearan.

En el año 1500 los Reyes Católicos ordenaron la inmediata libertad de los indios esclavos. A ésta, siguieron varias cédulas y ordenanzas que prohibían la esclavitud de indios. Por Real Cédula del 16 de Abril de 1550 se acordó liberar a los indios esclavizados cuyo origen no fuese legal, y se concedió la libertad a más de 150, 000 trabajadores de las minas, por orden de Luis de Velasco, virrey de la Nueva España. En relación con esta cédula el virrey dijo "que más importaba la libertad de los indios que las minas de todo el mundo, y que las rentas que de ella percibía la Corona no eran de tal naturaleza que por ellas se hubieran de atropellar las leyes divinas y humanas".¹

La base de la economía de la Nueva España en su primera etapa fue la encomienda. Esta surgió, en parte, por la abundancia de mano de obra; aunque su origen está en las ideas feudales de los

¹ Citado por Agustín Cué Canovas, "Historia social y económica de México", Mimeógrafo, Segunda Edición, México 1959, p.7.

conquistadores, y como una concesión de la monarquía absoluta que obtuvo su establecimiento definitivo al nombrar al primer virrey de la Nueva España.

En la encomienda los conquistadores se comprometían a cristianizar a los indios que a ellos se encomendaran y a darles protección a cambio de tributos y servicios, tanto en las tierras como en las minas.

La encomienda tuvo dos finalidades: una de tipo espiritual y otra de tipo económico, predominando la última. El español encomendero no perdía nada con la muerte de sus indios encomendados, pues los caciques indígenas estaban obligados a sustituir las pérdidas a medida que ocurrieran. En estos años se autorizó a la Primer Audiencia Gobernadora el reparto de no más de trescientos indios por encomienda, pero llegaron a otorgarse hasta doce mil, siendo concedidas las encomiendas por una sola vida. Las Leyes Nuevas de 1542 de la Nueva España marcaron cambios trascendentales gracias a la influencia ejercida por Fray Bartolomé de las Casas. Estas leyes prohibían la esclavitud de los indios, el trabajo involuntario, la reducción en unos casos y la abolición en otros, de la encomienda. Sin embargo, a causa de las protestas que suscitaron estas leyes entre los conquistadores y los colonos, fueron revocadas y anuladas por la ley de Malinas de 1545.

En la *cédula de Valladolid*, de 1549, en la cual se suprimían los servicios personales, se exigía un pago de salario que puede considerarse como mínimo, puesto que debía cubrir todas las necesidades, entendiéndose que no sólo eran las del trabajador, sino también las de su familia. Este es, quizá, el antecedente más remoto en México sobre el establecimiento, aún sin señalar específicamente una cantidad mínima, de una disposición sobre salario mínimo.

Al darse cabal cumplimiento a la *cédula de Valladolid* inicia el trabajo asalariado en las minas, con la participación de indios *encomendados*.

b) El repartimiento del trabajo o cuatequil.- Después del apogeo de la *encomienda* va naciendo el repartimiento del trabajo o *cuatequil*, que se presenta a fines del siglo XVI, y que consistía principalmente en extraer de los pueblos a los indios para que cubrieran las necesidades de trabajo de las minas y del campo. Eran obligados a prestar su servicio en lugares distantes al de su origen. El primer dato relativo a la ejecución del repartimiento general en la Nueva España, decretado en Ratisbona, está en la carta de un colono.

Es así como se organizó lo que se llamó en la Nueva España el *cuatequil* o alquiler forzoso, institución distinta de la esclavitud y

de la encomienda de servicios personales, que quedaban atrás en el proceso que venimos reseñando, no obstante las inevitables supervivencias. Durante el gobierno del virrey Velasco, la semana de trabajo fue de seis días. Por lo general, el monto de los salarios ascendía a seis reales plata por cada semana en la minería, en la edificación, en las labores de campo, en la fabricación de artillería y en otros oficios. Además existe un documento del propio virrey Velasco en que se ordena el pago en especie a razón de 150 cacao por cada real de plata. Existían también salarios más altos para trabajadores calificados, tales como algunos indios oficiales cordoneros que ganaban dos reales al día, al igual que algunos carpinteros y albañiles.

En general existían cuatro formas de repartimiento: uno para los vecinos de México y reparto de sus casas; el otro para las obras de las iglesias; el tercero para las labores del pan (siembra del trigo) y el cuarto para el beneficio de las minas. Gómez de Cervantes hizo ver la explotación a que eran sometidos los indios, y que la mayoría de las veces no se les pagaba y cuando se les retribuía era en especie. Acerca de esto, Alberto María Carreño escribió en el prologo de la obra de Gómez de Cervantes, "que las denuncias contra los colonos ponen de manifiesto no solamente la crueldad de quienes buscaban la forma y manera de que los indios huyeran, sin cobrar la paga a que tenían derecho; no solamente la perversión de pagarles con un perro o con un gato,

cosa apenas creíble, sino que nos revelan cómo nacieron las tiendas de raya".² Con el repartimiento nacen los salarios.

El jornal del indio en las minas era de un real de plata cada día, obligado el patrón a dar alimentación al trabajador. Los indios carpinteros y albañiles tenían derecho a percibir como máximo un jornal de cuatro reales plata por día, y de aquí para abajo conforme lo merecieran.

En las ordenanzas sobre los salarios de los mulatos que servían en las estancias de ganados mayores, en las Chichimecas, se decía que no debían cobrar mas de doce, quince, veinte y cuando más hasta veinticinco o treinta pesos por año. A causa de esta explotación, los mulatos pidieron salarios hasta de ochenta, cien y doscientos pesos al año, lo cual condujo a las autoridades a fijar un salario máximo de cuarenta pesos anuales para los mulatos y para el que fuere caudillo en alguna estancia.

La razón que daban las autoridades para la fijación de este salario, era que el mulato empleaba su jornal en borracheras por lo cual no le era de provecho alguno. El alza de salarios condujo al encarecimiento del costo de la vida, acerca de lo cual, Gómez de Cervantes dice en su Memorial: "ayer valía un carnero en pie

² Gómez de Cervantes Gonzálo, "La vida económica y social de Nueva España", Editorial Porrúa e Hijos, México 1944, p. 19.

cuatro reales, y hoy vale doce y por consiguiente valía un cabrito dos y tres reales y hoy vale seis".³ Se quejaba además, de que los intermediarios comerciantes encarecían los productos hasta en cuatrocientos por ciento. Y agrega que "una de las cosas que tienen cara esta tierra, es el mal orden que ha habido en regirla o por gran descuido e inadvertencia; de cuya causa se han subido los bastimentos a precios tan excesivos, que toda la hacienda de un hombre honrado, por mucha que sea, le da para solo comer; y los que más particularmente lo padecen son los pobres; y esta carestía ha sido de manera que una fanega de maíz que valía a dos reales, valga dos o tres pesos, y por el consiguiente el trigo".⁴

Así pues, en términos generales, desde la época del virrey Velasco hasta principios del siglo XVII, la característica principal del trabajo es el alquiler forzoso, que se constituyó en una de las formas esenciales de trabajo durante la colonia.

La tercera forma de trabajo durante la colonia fue :

c) El peonaje y el trabajo voluntario.- En 1601 y 1609 se dieron nuevas cédulas reales que aspiraban a implantar el trabajo voluntario y poner fin al alquiler forzoso. Las justicias o jueces repartidores fueron sustituidos por los comisarios de alquileres,

³ Ibid. p. 95

⁴ Ibid. p. 117

encargados de vigilar las relaciones de trabajo, imposibilitándose la entrega de los indios a los patrones sin la voluntad del trabajador. Lo único que no le permitían al trabajador era permanecer ocioso. "Las autoridades coloniales, temiendo las consecuencias que el cambio produciría en la vida económica americana, no aplicaron con rigor las leyes, y de hecho continuó el servicio forzoso. Pero la Corona repitió sus cédulas restrictivas en 1623, gobernando en Nueva España el virrey Marqués de Cerralbo; y, por fin, éste ordenó la suspensión de todos los repartimientos forzosos, excepto los destinados a la minería".⁵ Desde 1578 el virrey Enríquez autorizó el alquiler de indígenas para el cuidado de los ganados menores, siempre y cuando fuese voluntario, teniendo que pagárseles cuatro reales y la comida, cada ocho días. En 1599, el conde Monterrey reglamenta el trabajo del indígena en la rama del azúcar, señalando un jornal de un real de plata por día, y la ida y vuelta a razón de un real por cada seis leguas, además de la comida; prohíbe el trabajo en días de fiesta, y prohíbe que los naturales trabajen dentro de los ingenios. Al suprimir el Marqués de Cerralbo en 1633 el trabajo agrícola forzoso, los dueños de heredades contaban ya con el recurso de gañanes o laboríos, de los indios avecindados en los pueblos. Los hacendados retenían a los indios en sus fincas mediante el endeudamiento, para que no dependiera de éstos abandonarlas; valiéndose de anticipos en dinero o en especie, adscribiendo así el gañan a la tierra.

⁵ Zavala Silvio, "Ensayos" p.p. 165-166.

Otro tipo de trabajo de suma importancia, además del ejercicio en el campo y en las minas, fue el trabajo industrial. Es de suma importancia porque ejerció una gran influencia a través de la historia industrial de México; predominó en la época anterior a la Revolución de 1910 y aún se conservan reminiscencias en la época moderna. Hubo dos formas principales de trabajo industrial: los gremios y los obrajes. Mariano Alcocer señala una tercera: el de los indígenas que gozaban del privilegio de ejercer sin requisito alguno cualquier oficio.

1. EL GREMIO. Estaba integrado por la asociación de artesanos de un mismo oficio, sujetos a las ordenanzas que se dictaran para su regulación. La jornada de trabajo de los aprendices y oficiales estaba reglamentada por las ordenanzas de cada gremio, y por lo general se regía de acuerdo con la costumbre. En una disposición relativa a la jornada de trabajo, se dice "que los oficiales no pueden apremiar a los obreros a que trabajen en día de fiesta alguno, ni los sábados o víspera de fiesta, después de puesto el sol ni en los días otros de la semana que fueren de trabajo si no fuere hasta las siete de la noche".⁶

De acuerdo con Carrera Stampa, las primeras ordenanzas gremiales fueron: las de Sederos en 1542 y 1553, las de

⁶ Carrera Stampa Manuel, "Los gremios mexicanos" Editorial Ediapsa, México 1954, p. 163.

Bordadores en 1549, las de maestros de Escuela en 1548, las de Silleros, Guarniciones de sillas y adereceros de caballos en 1549, las de Cordoneros y Xaquimas en 1550, las de Doradores y Pintores, las de Sereros en 1557, las de Zapateros en 1560

A continuación señalaré los rasgos más generales del gremio respecto a las ordenanzas: **1. Aprendiz.** Por regla general, el aprendiz seguía el oficio del padre, de lo que se derivó en herencia el oficio y se fue monopolizando. La edad del aprendiz fluctuaba entre los nueve y los dieciocho años; éste casi nunca perseguía un salario sino la enseñanza que equivalía a la remuneración por su trabajo. **2. Oficial.** Se le daba este nombre a la persona que había pasado su aprendizaje satisfactoriamente, siendo asalariado. Podía elegir con libertad al maestro con el que quisiera trabajar, pero generalmente seguía haciéndolo donde había aprendido el oficio. El número de oficiales no estaba limitado como el de algunos aprendices. El oficial trabajaba por un salario a cambio de la jornada de trabajo. **3. Maestro.** Era un técnico y un educador. Para serlo, era necesario ser viejo, cristiano y tener limpia la sangre. En un principio, a los indios, negros, herejes y mestizos se les tenía prohibido ejercer la maestría. Sólo a los maestros examinados se les permitía tener tienda u obrador con aprendices y oficiales. Las ordenanzas prohibían expresamente que los maestros tuvieran mas de un taller y que se dedicaren a más de un oficio o arte. Para tener este

grado era necesario pasar un riguroso examen y pagar altos impuestos que muy pocos podían cubrir. El gremio en México al igual que en Europa era también una organización religiosa que recibía el nombre de cofradía. Al paso del tiempo, los gremios se transformaron en corporaciones cerradas y monopolistas. En un principio, el maestro vendía su mercancía directamente al consumidor, pero más tarde surgió el intermediario acaparador. En la Constitución de Apatzingan del 22 de octubre de 1814 se autoriza la libertad de comercio y de oficios. En el Decreto del 25 de junio de 1856, en la Constitución de 1857 y en las leyes de Reforma, quedaron definitivamente abolidos los gremios.

2. LOS OBRAJES. El obraje fue un tipo especial de trabajo industrial que tuvo significación durante la Colonia. En ellos se fabricaban algunos géneros de lana que eran consumidos dentro del país. Para el funcionamiento de estas fabricas incipientes se dictó una copiosa legislación. El 7 de noviembre de 1579 en la Declaración de las Ordenanzas de los Obrajes, se estableció la obligación de asentar en el dicho libro el día, mes y año en que cada indio entrase a servir en el dicho obraje, su salario, la causa de su contratación, y lo que se le pagare a tal indio .

Además añade que en los dichos obrajes se de a cada indio cada día para su comida y mantenimiento, 18 tortillas o 14 tamales, y carne dos o tres días de la semana y en los días de cuaresma

frijoles, chile y habas. Esta disposición fue mejorada, pues se dice que de aquí en adelante se dé a cada indio que estuviere o sirviere en los dichos obrajes, cada día para su comida y mantenimiento, dos libras de pan de tortillas, tamales o pan de Castilla.

En las ordenanzas para los obrajes del 3 de octubre de 1595 se manda que no haya ni indios forzados ni encerrados; que las deudas contraídas por los indios no sean validas si no las aprobó o escrituró un juez, y si fueron hechas en otra población.

A pesar de esto último, la realidad y aún las ordenanzas nos dejan ver el estado de miseria económica, la esclavitud y el trato de animales que recibían los indios. Es necesario hacer notar que entre los indios y los obrajeros ya existían contratos de trabajo, supervisados por un juez. En cuanto a las circunstancias del trabajo, el indio era favorecido de acuerdo con las ordenanzas. Al tratar del problema de los obrajes, dice Silvio Zavala: "no obstante que se promulgó copiosa legislación acerca de la libertad de trabajo en estas fábricas incipientes, existió en ellas una dura servidumbre. Los trabajadores vivían encerrados, lo mismo que en las panaderías. Generalmente los obreros eran retenidos por el sistema de las deudas, pero también había trabajadores que ingresaban por causas penales. La sala del crimen de la audiencia de México estaba encargada de vender los reos para

los obrajes y las sentencias podían extenderse a periodos de varios años".⁷ Sin embargo, a veces los delitos de los indios daban motivo a que el periodo fuese excesivamente largo, o perpetuo. A fines del siglo XVIII y principios del XIX, las fábricas de paño fueron pasando poco a poco a manos de criollos.

1.3.- LA INDEPENDENCIA.

Las legislaciones sobre trabajo que privaron durante la Colonia no pueden considerarse como altamente progresistas y evolucionadas, sino más bien como símbolos caducos y opresivos, que frenaban los ímpetus de libertad e igualdad. Una ley de gran importancia fue la del 9 de noviembre de 1812, que ordenó la abolición de las mitas o mandamientos de indios, y todo servicio personal que bajo de aquellos u otros nombres, prestan los particulares, sin que por motivo o pretexto alguno, puedan los jueces o gobernadores destinar aquellos naturales, al expresado servicio. Como se ve, esta ley, protegía relativamente al trabajador de la explotación a que era sometido por los propietarios.

⁷ Zavala Silvio, Op. Cit. p. 175.

A pesar de las intensas luchas libradas de 1810 a 1855 no se logró casi nada en materia laboral, y el mejoramiento de la clase trabajadora fue prácticamente nulo. Esta situación tuvo como determinantes principales la creciente influencia económica de la iglesia y la explotación que los criollos ejercieron sobre los trabajadores. La miseria y la pobreza del trabajador se acentuaron aún más. Según datos recabados de diversas fuentes, el gran promedio de salarios para el peón de campo en el país, fue de sesenta y seis centavos diarios para adultos en el año de 1833. Con el miserable jornal de uno a tres reales diarios, era sumamente difícil que los trabajadores y sus familias se alimentaran siquiera regularmente, pues, por ejemplo, el hectolitro de maíz valía 87 centavos.

I.4.- LA REFORMA.

De 1854 a 1861 se comprende el periodo heroico de la Reforma, en que se logró la independencia de la iglesia católica, alejándola definitivamente de su intervención dentro del Gobierno. Este avance fue originado por la Revolución de Ayutla, en la que, surgieron muchos prohombres de nuestras luchas libertarias, pues fue el primer movimiento social después del de 1810 que procuró resolver los problemas difíciles de la nación. La Revolución de Ayutla no fue un movimiento a favor de determinado partido, sino que fue un despertar nacional, una lucha por las reivindicaciones del pueblo.

En 1857, Vallarta pugnó por la protección del trabajador. Se declaró que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales, y al consignar la libertad de trabajo como un derecho del trabajador y el derecho de asociarse o reunirse, se marcó el antecedente del derecho de huelga. Así se pretendió aniquilar los abusos que provenían desde la colonia con las encomiendas y los repartimientos, los servicios forzosos en obrajes y haciendas en provecho de individuos o castas. Sin embargo, la esclavitud en el trabajo persistió y como prueba de ello se presenta un documento, por el cual prácticamente se pone en venta un peón, pasando a ser propiedad del que pague su adeudo de \$233.50, cantidad bastante alta en aquella época.

En el Código Civil de 1870 se asentaron algunas disposiciones sobre trabajo, agrupadas bajo el título de Contrato de Obra. Un año después, en 1871, en el Código Penal se asentó que se impondrían de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro medio la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios. Con esto, la reunión de obreros que luchara por mejores condiciones de trabajo *incurría en delito.*

1.5.- EL PORFIRIATO.

A partir de 1876 inició México una de las etapas más negras de su historia: la dictadura de Porfirio Díaz, en la que florece la más inicua explotación del trabajador y en la que se consolidan definitivamente los latifundios. En septiembre de 1872 se creó el Primer Gran Círculo de Obreros para unificar las asociaciones mutualistas. En noviembre de 1847 el Círculo expidió su Reglamento de Trabajo para las fábricas del Valle, que más tarde fue aplicado a los principales centros fabriles. Este reglamento protegía relativamente a los obreros y los obligaba a elevar su nivel cultural.

En 1876 se celebra el Primer Congreso General de Obreros, que pretendía alcanzar la autonomía, la exaltación y el progreso de la gran familia obrera. Entre otras cosas, señalaba que la emancipación del obrero era imposible si el trabajador permanecía como esclavo del rico por la tasa arbitraria del salario, por la deuda. Proponía la fijación de un tipo de salario mínimo en todos los Estados de la República y variaciones en el tipo de jornal cuando las necesidades del obrero así lo exigieran. Los argumentos que exponían los artesanos servían de poco para su protección ante la consolidación de la industria capitalista. En estos años se acrecentaba el latifundismo y surgían las primeras manifestaciones del imperialismo capitalista que se introducía a nuestro país para construir sus industrias.

La situación del trabajador era cruel y amarga, porque estaba sometido a jornadas abrumadoras, con exiguos jornales y sin esperanzas de mejorar. Al igual que el mutualismo, el cooperativismo fracasó ante la gran industria y sus máquinas. Al iniciarse definitivamente la dictadura porfirista, la consolidación del capitalismo liquidó a los artesanos y dio paso a la gran lucha entre capitalistas y asalariados. Estos tenían una defensa relativa, pues en el artículo noveno de la Constitución de 1857 se concedía a los obreros el derecho de asociación para protegerse de los abusos del capital, y que dice a la letra: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País". La crueldad, la explotación y el maltrato a los obreros era manifiesto, pues tenían que laborar mas de doce horas diarias sin descanso semanal, sin asistencia médica, sin condiciones de higiene, sin pago de salario efectivo. En algunos casos la mayoría los obreros no podían siquiera abandonar la fabrica en todo el día. Esta situación no había mejorado si la comparamos con la existente durante la Colonia. En términos generales, tal era la situación de los obreros durante la dictadura porfirista.

En 1881, en la huelga de los mineros de Pinos Altos, Chihuahua, se exigió la abolición del empleo de cepos, de grillos con cadenas en los pies y los azotes para castigar a los trabajadores. Al triunfar

en una huelga, los trabajadores de Puebla lograron beneficios, que fueron: Laborar durante el verano de 5 de la mañana a 9 de la noche, con media hora para el desayuno y media hora para la comida; los pagos o anticipos deben ser en moneda, con exclusión de vales o boletos que no tengan valor legal. Podemos darnos cuenta de la situación tan miserable en la que se encontraban antes de dicha huelga, observando lo anterior como un gran mejoramiento. A partir de 1876 resultan casi impracticables las asociaciones obreras y las huelgas. Se aplicaba un liberalismo a la mexicana, el gobierno no intervenía en los conflictos económicos y no protegía, obviamente, al trabajador; lo que sí protegía y auspiciaba eran los abusos de los señores feudales de las haciendas y la fábricas.

En cuanto a los trabajadores del campo, su situación era aun peor que la del obrero. Había dos tipos de peones: el sirviente nortero y el jornalero del centro. Aparentemente el sirviente estaba en buenas condiciones, ya que vivía dentro de la finca, recibía su jornal y una ración de maíz; pero su condición real de trabajo era penosa, pues estaba obligado a trabajar en todas las faenas y se le podía utilizar a cualquier hora. El dinero que se les daba era muy poco, los productos que se les daban en la tienda de raya eran excesivamente caros. Sus adeudos iban desde treinta hasta doscientos y trescientos pesos, percibían salarios de cinco y siete pesos mensuales.

Este alto salario se debía a la escasez de obra en el norte. Aunado todo esto a los malos tratos que recibían de los capataces, los trabajadores se veían obligados a huir, y en caso de que los aprehendieran, los gastos de persecución engrosaban su deuda.

El Gobierno del Estado de Tamaulipas expidió una ley de sirvientes en la que se asignaba un máximo para la deuda, determinando la distribución por tercios de salario; el primer tercio se ministraba en efectos, el segundo en efectivo y el tercero para amortizar la deuda. Sin embargo, esta ley no se cumplió en lo absoluto, pues los hacendados contaban con el favor de las autoridades.

I.6. LA REVOLUCIÓN.

La Revolución fue originada, entre otras razones, por las tajantes diferencias entre clases sociales que existían en nuestro país, así como por el constante abuso de poder, que inclusive originó la ignorancia por parte de las autoridades al principio de “sufragio efectivo, no-reelección”. Otras causas fueron la desaparición del latifundismo y el mejoramiento de la clase trabajadora.

El movimiento de Cananea, ocurrido entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana, en el área minera, dentro del Estado de Sonora.

En primer término, se trataba de trabajadores que dentro del nivel nacional disfrutaban de salarios un poco más altos.

En segundo lugar, detrás del movimiento obrero existía una clara dirección política, en este caso de influencia floresmagonista y a cargo de gentes preparadas para la lucha social.

En tercer término, con toda precisión se reclamó probablemente por primera vez en México, la jornada de ocho horas y, lo que es más importante y ha caracterizado fundamentalmente a la huelga de Cananea, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto de los extranjeros.

El documento en que se consignaban estas peticiones, que el Comité de Huelga, a instancias de las autoridades, presentó a la empresa el uno de junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - a) La destitución del empleo del mayordomo, Luis Nivel.
 - b) El mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
 - c) En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - d) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
 - e) Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

La huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba, esto es, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista, previamente un organismo sindical. Esta huelga ha constituido un gran ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas.

El acontecimiento que tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presenta características que lo hacen esencialmente diferente de la huelga de Cananea.

En realidad el movimiento de huelga fue muy anterior y los sucesos de Río Blanco tuvieron más el carácter de una protesta social que el de un acto obrero.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron, en sí, una huelga que fundara unas peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo, después del paro patronal.

Río Blanco se convirtió en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, después, las tiendas de raya.

Poco antes de la huida del Dictador a Europa en mayo de 1911, en Guerrero, Michoacán, Tlaxcala, Campeche, Puebla y Distrito Federal se proclamó un plan político y social que decía: 1.- Se aumentarán los jornales a los trabajadores de ambos sexos, tanto del campo como de la ciudad, en relación con los rendimientos del capital, para cuyo fin se nombrarán comisiones de personas competentes para el caso, las cuales dictaminarán, en vista de los datos que necesiten para esto; 2.- Las horas de trabajo no serán menores de ocho horas ni pasarán de nueve; 3.- Las empresas extranjeras establecidas en la República emplearán en sus trabajos la mitad cuando menos de nacionales mexicanos, tanto en los puestos subalternos como en los superiores, con los mismos sueldos, consideraciones y prerrogativas que conceden a sus compatriotas. En el año de 1912 se fundó la Casa del Obrero Mundial que constituyó un gran acontecimiento dentro de las luchas sociales en México. Su propósito era orientar a los obreros, luchar por sus derechos y unificar el movimiento obrero. Al tomar Victoriano Huerta el poder, combatió ferozmente a la Casa del Obrero Mundial y a sus dirigentes, siendo clausurada y proscrita en mayo de 1914.

En 1916, nació la primera agrupación sindical de alcance nacional: la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, que junto con otras agrupaciones obreras lucharon por la aplicación de los contratos colectivos de trabajo. Ya en 1911 se había fundado en el Distrito Federal la Confederación Nacional de Artes Gráficas y la Unión de Canteros del Distrito Federal. En el mismo año se estableció el Departamento del Trabajo, que dependía de la Secretaría de Fomento. Con la proclamación del Plan de Guadalupe, el 26 de marzo de 1913, se inicia lo que podríamos llamar la segunda etapa del periodo revolucionario. Dicho plan fue adicionado el 12 de Diciembre de 1914 y en su art. 2do se decía, entre otras cosas, que se expedirían leyes agrarias que favorecieran la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; que se legislaría para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias. En Yucatán se habían promulgado leyes que permitieron firmar contratos colectivos de trabajo a los obreros con las empresas, y acudir a las Juntas de Conciliación para obtener mejores condiciones de trabajo.

El 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez, gobernador del Estado de San Luis Potosí, expidió un decreto sobre el salario mínimo. En sus artículos se decía: El tipo mínimo de salario para el trabajador en San Luis Potosí, a contar del día

16 de los corrientes será de \$0.75 diarios y el tiempo máximo de trabajo sería de nueve horas diarias. Quedaban prohibidas las tiendas de raya. Los trabajadores de las fincas de campo podrán tener hasta cinco animales de ganado mayor y diez de menor. En lo sucesivo las deudas contraídas por los trabajadores de campo prescribirán de oficio en el término de un año. No son susceptibles de embargo los salarios. Los anticipos que el hacendado haga al trabajador serán en dinero efectivo. Señalaba además que los beneficios de esta ley no serían renunciables en ningún caso, que habiendo sido hasta ahora tan bajos los salarios, deben estimarse como un complemento de ellos los anticipos, préstamos o cargos en general, hechos a los trabajadores por los hacendados o patrones y, por tanto, se declaran pagadas por los peones o trabajadores del campo todas las cuentas que con tal motivo se hayan llevado y que tengan saldo en su contra. Esta fue la primera legislación estatal que se refirió a las condiciones básicas del trabajador sujeto a salario mínimo en México. Antes ya existían planes que lo mencionaban, pero no había sido aplicado en ningún Estado de la República. En 1914 el Gobernador de Veracruz, Manuel Pérez Romero, estableció el descanso semanal y posteriormente se estableció una jornada máxima de nueve horas.

La Revolución Mexicana, producto de las condiciones socio-económicas que se estaban viviendo en el país, debe considerarse en realidad como una verdadera revolución, ya que vino a modificar en forma sustancial a la sociedad existente, dando una nueva forma de vida a los mexicanos. A pesar de que fue realizada esencialmente por campesinos y algunos grupos obreros, se trata de un movimiento eminentemente burgués.

I.7.- LEGISLACIONES

PRECONSTITUCIONALES.

Los derechos de los trabajadores empiezan a ser reconocidos cuando José Vicente Villada expidió en 1904, en el Estado de México, una ley que establecía la obligación de prestar servicio médico requerido y pagar el salario a los trabajadores, lo que representó un gran avance en las relaciones obrero-patronales. Así, hasta la Constitución de 1917 se dió una cascada de legislaciones locales tendientes a dar protección al trabajador. En el lapso que transcurrió desde la muerte de Francisco Madero y la promulgación de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de Febrero de 1917, muchos estados enfrentaban problemas de carácter laboral, como lo menciono en el párrafo anterior. Las legislaciones a las que me refiero son antecedentes de nuestra legislación actual y son las siguientes:

a) **Ley de Bernardo Reyes** (9 de diciembre de 1906), donde se establece la responsabilidad civil del patrón en caso de infortunios del trabajador, debiéndose conceder al trabajador asistencia médica, así como indemnización y pensión en caso de una inhabilitación.

b) **Ley de Manuel M. Diéguez** (2 de septiembre de 1914), para el Estado de Jalisco, que consignó el descanso obligatorio en domingo, con excepción de determinados servicios. Fija días de descanso obligatorio de las ocho a las diecinueve horas, con descanso de dos horas al mediodía, haciendo coercitivas dichas normas con multas.

c) **Ley de Manuel Aguirre Berlanga** (7 de octubre de 1914), en Jalisco, que entre otras cosas define al trabajador como "obrero cuya labor no tenga fines administrativos"; fija una jornada de trabajo máxima de 9 horas, salarios mínimos, protección a menores. Además crea las Juntas Municipales para dirimir controversias.

d) **Ley sobre el Contrato de Trabajo**, proyecto de la Secretaría de Gobernación (12 de abril de 1915). conocida como **Ley Zubirán**, señala la necesidad de una jornada máxima de 8 horas y de 6 para los menores de 16 años y prevé la creación de un organismo que determine los salarios mínimos por regiones o zonas económicas del país.

e) **Ley del General Alvarado** (14 de mayo de 1915), en Yucatán, crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, con el fin de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, se reconoce la huelga como instrumento de defensa de la clase trabajadora para casos extremos, define al patrón como persona que utilizará el trabajo humano.

f) **Ley de Cándido Aguilar** (4 de octubre de 1915), en el Estado de Veracruz, que reconoce las asociaciones profesionales, antecedentes de los sindicatos, a quienes les otorga personalidad jurídica propia.

Decimos que es la Ley más completa de las que se emitieron, porque tienen todos los aspectos guardados: fija las jornadas máximas de trabajo en ocho horas y media; crea el día de descanso obligatorio a la semana, se establece que el trabajo extraordinario no puede pasar de la cuarta parte de la jornada normal y que se pagará con 50% más si es en el día y al doble, si es nocturna. Da el descanso pre y postnatal a las mujeres trabajadoras, define el accidente de trabajo y obliga a la indemnización correspondiente, establece el salario mínimo para obreros, aprendices y servicio doméstico; habla de que el Estado debería formar una sociedad mutualista de tal fuerza que supere a cualquier particular, para garantizar a los trabajadores pensiones de vejez y para la familia en caso de muerte.

La Ley de Cándido Aguilar fue la primera que fijó el salario mínimo para el Estado de Veracruz. Desde entonces se conservó el principio que habría de quedar cristalizado en el artículo 123 de la Constitución. Por iniciativa de Venustiano Carranza se instaló el Congreso Constituyente de donde emanaría la Carta Magna que nos rige, conteniendo la iniciativa, en términos generales, una reproducción del artículo 5o de la Constitución de 1857: "Nadie podrá ser obligado a prestar sus servicios sin la justa retribución o sin su pleno consentimiento, el Estado no podrá permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menoscabo o la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre".

1.8.- INSTAURACIÓN CONSTITUTIVA DEL SALARIO MÍNIMO.

Debemos tener presente un hecho de gran importancia: El artículo 123 no fue obra del gobierno constitucionalista, más bien fue obra de las luchas de los trabajadores, de sus agrupaciones, y de los *constituyentes obreros o partidarios de los obreros*. Fueron ellos los que exigieron protección, los que hablaron de derechos; porque ellos hicieron la revolución, ellos combatieron con armas, ellos derramaron su sangre. El artículo 123 en su fracción VI respecto al salario, originalmente mencionaba lo siguiente:

“Fr. VI.- El salario mínimo que debería disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades. Los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millares de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana”. No sabemos quién lanzó en el siglo pasado la idea de los salarios mínimos, pero por aquel sacrilegio fue tal vez quemado en las hogueras del liberalismo económico. Se cuenta que Australia y Nueva Zelandia son los dos primeros estados que legislaron en la Edad Contemporánea sobre los salarios mínimos; y parece cierto que esas legislaciones constituyeron fuente de inspiración para el general Salvador Alvarado en su intento creador de un nuevo orden social para el Estado de Yucatán.

En todas las épocas el Estado ha tratado de intervenir en la fijación del salario, pero no siempre con la mira de garantizar un mínimo a los trabajadores. En un principio, la intervención fue en beneficio de las clases patronales y no es sino hasta la Revolución Francesa que inicia la tendencia de intervenir en favor de los trabajadores.

CAPITULO II

EL DERECHO LABORAL COMPARADO CON ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

II.1.- CONCEPTO DEL DERECHO COMPARADO.

El Derecho Comparado es un conjunto de reglas jurídicas que permiten analizar, con conocimiento de causa, los sistemas jurídicos extranjeros para establecer los elementos comunes de los derechos extranjeros vigentes.⁸

⁸ Henry Campell Black M.A. Black`s Law Dictionary. The Publisher`s Editorial Staff, 5ª Edición. Chicago 1979, Pag. 305.

Es un derecho formal porque su finalidad no es crear un efecto jurídico derivado por el cumplimiento o incumplimiento de algún supuesto normativo, sino que implica un sistema de métodos tendientes a la integración de derechos extranjeros para lograr fines concretos.

II.2.- LOS SALARIOS EN LOS ESTADOS UNIDOS AMERICANOS.

En los Estados Unidos Americanos tienen las mismas figuras jurídicas que tenemos en México, con la diferencia de que son otros valores y principios los que las rigen y fundamentan.

Así, tenemos que el "Minimum Wage" es:

..."Such an amount as will maintain a normal standard of living, including the preservation of the health and efficiency of the worker. The least wage on wich an ordinary individual can be self sustaining and obtain the ordinary requirements of life."⁹

(La cantidad para mantener un nivel de vida apropiado, incluyendo la preservación de la salud y eficiencia del trabajador.. El salario menor con cual una persona puede autosostenerse y satisfacer los requerimientos de la vida cotidiana).

⁹ Idem pag.115

En octubre de 1996 el salario mínimo que el empleador debía pagar al empleado en E.U.A. era de \$ 4.75 por hora, pero para el 1º de septiembre de 1997 fue incrementado hasta \$ 5.15 por hora.¹⁹

A continuación haré una comparación de salarios de distintas profesiones en E.U.A. debido a que varían mucho dependiendo tanto de la profesión como del estado o ciudad en que se paguen. Al igual que en México los salarios varían dependiendo de las diferentes áreas geográficas y de las profesiones, tomando en cuenta que cada salario mencionado es por hora y en dólares.

OCCUPACIÓN	LOCACIÓN	SALARIO BAJO	SALARIO MEDIANO	SALARIO ALTO	FECHA
Cocinera	Nebraska	\$3 35U SD	\$3 35U SD	\$3 35U SD	1990
Domestica	Texas	\$1 43U SD	\$4 32U SD	\$25 00USD	1990
Servicio Domestico	Nebraska	\$2 08U SD	\$3 83U SD	\$6 25USD	1990
Muchacha particular	Vermont	---	\$6 21U SD	---	1990
Muchacha particular	Florida	\$3.35U SD	\$4 64U SD	\$10 25USD	1990
Muchacha particular	Oregon	\$3 35U SD	\$5 58U SD	\$8 46USD	1989
Muchacha particular	Carolina del Sur	\$4 50U SD	\$4 74U SD	\$5 50USD	1989
Trabajato	Fluca	\$6 50U SD	\$8 74U SD	\$11 03U SD	1990
Trabajato	San Diego	\$10 35U SD	\$12 81U SD	\$15.20U SD	1989
Trabajato	Detroit	\$13 16U SD	\$13 88U SD	\$16 48U SD	1989
Abogado	Kentucky	\$13 69U SD	\$20 58U SD	\$29 97U SD	1989
Abogado	Minnesota	\$14 87U SD	\$24 62U SD	\$47 12U SD	1990
Abogado	Nuevo México	\$11 54U SD	\$35.10U SD	\$67 36U SD	1990
Diseñador Grafico	Iowa	\$6 97U SD	\$11.72U SD	\$26 43U SD	1989
Diseñador Grafico	Wisconsin	\$5.19U SD	\$8 16U SD	---	1988

II.3.- ESTRUCTURA LABORAL NORTEAMERICANA.

La estructura laboral en las relaciones obrero patronales es clasificada en dos categorías. La primera considera al trabajador individualmente y la segunda la considera organizada en sindicatos, con el propósito de negociar colectivamente con la administración de la empresa.

Sobre la base de la estructura laboral norteamericana, se dividieron en dos los convenios obrero patronales.

El convenio individual negociado existe cuando el trabajo no está organizado en sindicatos o que los sindicatos existen, pero no son reconocidos por el capital para las finalidades de las negociaciones.

El convenio colectivo existirá por consecuencia, cuando los trabajadores estén organizados y el sindicato es reconocido como gestor para negociar.

Las cláusulas contenidas en los convenios individuales por lo general son propuestas por el patrón, y los trabajadores que quieran entrar a la empresa tienen que aceptarlas sin condiciones, ya que de lo contrario no son contratados. En cuanto a los

convenios colectivos se puede decir que la mayoría de sus cláusulas son negociadas por los representantes del sindicato y empresa, teniendo como resultado de el contrato colectivo, que para los Norteamericanos es una constitución establecida para reglamentar las relaciones obrero patronales por un tiempo determinado.

La estructura laboral en las relaciones industriales puede clasificarse en dos categorías, la individual y la colectiva.

a) La individual corresponde a los trabajadores que no están organizados en sindicatos; cada individuo es una unidad en sí mismo, lo que excluye toda organización formal en sus relaciones con la empresa.

b) La colectiva corresponde a los trabajadores que están organizados en sindicatos con el propósito de negociar colectivamente, sus condiciones de trabajo. Los convenios laborales, pueden ser clasificados en dos clases, dependiendo de la estructura laboral de que se trate;

Hay Convenio Individual Negociado, donde el trabajo no esté organizado en sindicatos, o donde existan los sindicatos, pero sin ser reconocidos por el patrón para los fines de las negociaciones.

Hay Contrato Colectivo de Trabajo, cuando los trabajadores estén organizados en sindicatos y el sindicato esté reconocido para negociar las condiciones de trabajo.

En la mayoría de los contratos individuales el patrón toma la iniciativa y determina las condiciones de trabajo que desea ofrecer, por lo que no existe, cuando menos en primera instancia, una negociación de los términos del contrato y los trabajadores se ven seriamente afectados, ya que en caso de no aceptar las condiciones ofrecidas por el patrón, simplemente no son contratados.

En cambio en los contratos colectivos la mayoría de las cláusulas son convenidas por las partes por medio de negociaciones colectivas.

La iniciativa puede ser tomada por cualquiera de las partes, sin embargo, en la práctica, los trabajadores son quienes proponen en primera instancia sus exigencias, las cuales frecuentemente son rechazadas por los patrones, quienes a su vez, hacen sus ofrecimientos.

Cuando las negociaciones colectivas tienen éxito y se llega a un acuerdo, se deja constancia de esto en un contrato, el cual es llamado contrato colectivo, y para los norteamericanos es la constitución establecida para reglar las relaciones de empleados por un término específico de tiempo.

Las condiciones de los contratos colectivos en industrias básicas afectan las condiciones de los contratos en otras industrias, aún en donde no haya negociaciones colectivas.

II.4.- SERVICIO DOMESTICO

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de esta rama han variado con el tiempo en los Estados Unidos Americanos. En la época de depresión en los años treintas, el servicio domestico era mal pagado y estaba sobresaturado.

En el periodo de post-guerra, las condiciones mejoraron notablemente. Debido a la demanda de trabajo los domésticos estaban en condiciones de negociar y hasta de exigir determinadas condiciones de trabajo, y como las amas de casa no eran negociadoras competentes, la labor doméstica se consolidó en relación con sus empleadores.

El trabajo doméstico en los Estados Unidos de America está en el grado mas bajo de las ocupaciones, sea en términos económicos o en posición social. Por ello, los obreros de este gremio, en cuanto se les presenta la oportunidad, cambian de ocupación, por lo que no tienen intereses de grupo.

Sería irrelevante comparar el sueldo de una trabajadora

doméstica de Estados Unidos de America con el de una doméstica de México. Aunque la diferencia es extremadamente grande hay que tomar en cuenta que los sueldos allá son más altos. Entonces tenemos que la Patrona en E.U.A. le paga a su muchacha más porque ella gana más, sea cual fuere su ocupación. Tenemos que lo que gana una muchacha de E.U. A. en una semana (Ej. \$ 200 dólares, salario mediano en E.U.A. a la semana.) Ej. \$300 pesos, a la semana (promedio). lo gana una muchacha de México en un mes.

Esto no demuestra mas que la insuficiencia del salario en nuestro País y que existe una notable incongruencia y una marcada diferencia entre ocupaciones, si no iguales, sí semejantes. Dido semejantes, pues las labores a desempeñar por una mucama en México siempre seran más pesadas y con más horas de trabajo, ya que ellas por lo general habitan en la casa de los Patrones; es decir, están de planta, lo que consideraríamos en E.U. todo un lujo que por lo general no se dá. Aquí yo me preguntaría ¿Por qué no se dá? Pues porque en muchos casos la gente que ayuda en las casas posiblemente desempeñe otras labores y además hay que recordar que tienen familias con las que viven, entonces sería imposible estar de planta en un hogar. (Aqui compare la situación de mucamas ya que resulta muy común y hasta de risa). Otra gran diferencia en éste tipo de ocupación es que en E.U. la gente tiene otro nivel intelectual y algunas de las personas que

trabajan como empleadas domésticas lo hacen como una ayuda extra, porque como anteriormente mencioné algunas tienen otro trabajo de cajeras, cocineras ó meseras en una cafetería ó lavando coches. Por la ayuda extra me refiero a que lo hacen para financiarse algún tipo de estudios o hasta una Licenciatura. Y en México no existe nada de esto, así, la que es empleada doméstica siempre lo será y nunca podrá aspirar a nada más ni siquiera a tener su propia casita, lo mismo pasa con un obrero ó albañil ó carpintero porque sus sueldos son tan bajos que no se pueden dar el lujo de ahorrar. Tienen tanta familia que viven al día, lo que resulta muy triste, ya que por sus salarios tan escasos no pasarán de obreros. No cuentan con un salario alentador ó motivante, porque ya que cuando empieza el año y los salarios aumentan todos los productos que generalmente ellos consumen también aumentan de precio.

Como en E.U. la gente es un poco más preparada no es tan fácil encontrar obreros, más bien "Mano de Obra". Este tipo de empleo se cotiza, alto debido a su escasez y a que cada vez más la gente se aleja de él para instruirse, en cambio, aquí en México, este tipo de trabajadores abunda, mas no el empleo.

II.5.- EN LAS PROFESIONES.

Los profesionistas constituyen el grupo más unido de toda la fuerza laboral norteamericana, sin embargo, es poco factible que entre ellos aparezca un convenio colectivo, ya que la mayor parte de los abogados, médicos, dentistas, veterinarios, etcétera, practican sus profesiones de manera individual y como propietarios.

No obstante, lo anterior, la situación de asalariados es común entre contadores, arquitectos, educadores, científicos etcétera, entre los cuales, indudablemente, existe cierto tipo de organización sindical.

El desarrollo del sindicalismo entre maestros, así como la progresiva afiliación de artistas, músicos y actores nos indica que el profesionalismo no es barrera o impedimento para la organización sindical.

La razón por la cual no se ha difundido el sindicalismo en este sector, es el espíritu de la educación profesional y la doctrina de las asociaciones profesionales.

Las asociaciones profesionales cumplen frecuentemente con funciones análogas a las de los sindicatos, así tenemos como

ejemplo a la Asociación Norteamericana de profesores Universitarios que se preocupa además del nivel académico requerido en cada caso, del nivel de los salarios, la estabilidad en el empleo y en ocasiones toma parte en recursos de quejas. Aunque en ocasiones es correcto describir a las asociaciones profesionales como sindicatos con otro nombre, es más correcto considerarlas como mecanismos para la acción colectiva y para el cumplimiento de objetivos específicos que sus miembros han considerado apropiados para resolver sus problemas y asumir sus responsabilidades.

II.6.- LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La Organización Internacional del Trabajo vino a llenar un vacío mundial. El funcionamiento de esta Organización ha permitido que aparezcan en muchas naciones del mundo repercusiones sociales de enorme trascendencia.

En materia de política laboral, el Derecho Internacional del Trabajo que es la producción de la O.I.T., permite que se extiendan por el mundo disposiciones que elevan las condiciones de vida y de trabajo de los obreros.

Así, aparecen disposiciones de protección a la salud y a la integridad física de los trabajadores, las reglas de funcionamiento

de los seguros sociales, las reglamentaciones de seguridad e higiene en el trabajo y otras disposiciones similares. Por cuanto a repercusiones sociales no podemos ignorar, como dice el Maestro De la Cueva¹¹, que gracias a muchas de las disposiciones de la O.I.T., los pueblos débiles pueden ser tratados como iguales por los pueblos fuertes; la existencia de las grandes centrales de trabajadores, auspiciadas por lo convenios y las recomendaciones de la O.I.T., permite que los criterios de éstos influyan en las relaciones de los Estados y de los pueblos.

Podríamos afirmar que el Derecho Internacional del Trabajo es Derecho interno que se universaliza, pero a la vez, es Derecho ajeno que se adhiere a la legislación local. Se está en presencia de un "mínimum de garantías universales para la clase trabajadora".

Ya veíamos antes que se habla de Derecho Internacional Público y de Derecho Internacional Privado, pero el Derecho Internacional del Trabajo no forma parte de ninguno de los dos, pues está integrado al Derecho Social, a los derechos de clase.

Con la aplicación de este derecho no se trata únicamente de mejorar las condiciones materiales del trabajo; se propugna por mejorar las condiciones de superación de la dignidad humana del

¹¹ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1 Editorial Porrúa. México, 1943.

trabajador, con libertad no sólo física, sino de espíritu, para poder pensar, actuar, manifestarse, acceder a la cultura.

A) NACIMIENTO DE LA O.I.T.

En realidad no se trata de un nacimiento espontáneo o de momento; la O.I.T. nació después de varios intentos y es simultánea a la aparición de la internacionalización del Derecho del Trabajo.

Su antecedente más remoto se encuentra en una proposición que el industrial galés, Roberto Owen hizo a los representantes de las cinco grandes naciones, verdaderas potencias, (Inglaterra, Francia, Alemania, Italia y los Países Bajos) que en el año de 1818 se reunieron en Aquisgrán, en un Congreso Diplomático, para que se creara una Comisión de Trabajo; aunque el resultado fue estéril, quedó ahí el principio de una idea para unificar disposiciones laborales.

En 1838, el sociólogo francés Jerónimo Adolfo Blanqui, propuso que la Reforma Social en la industria debiera ser adoptada simultáneamente por todos los países con industria, para evitar así competencias desleales.

El año 1847 ve aparecer un documento que hasta la fecha se comenta y en muchos casos sirve de guía política a los trabajadores, el “Manifiesto Comunista” de Marx-Engels, que dió origen al lema “Proletarios de todos los países-UNIOS”.

En el Congreso de la Asociación Internacional de los Trabajadores en 1866, se aprobó una resolución: luchar por disposiciones internacionales de trabajo, y el acuerdo se repitió después en todos los congresos que realizó. Y en 1919, nació la Organización Internacional del Trabajo.

Alemania convocó en el año de 1890 a una conferencia a la que asistieron doce de los países europeos industrializados. De esta conferencia, sólo se obtuvieron recomendaciones y una de ellas, tal vez la más importante, fue la prohibición del trabajo de los menores de doce años.

B) OBJETIVOS DE LA O.I.T.

Creada con el objeto fundamental de lograr la internacionalización de la protección a los trabajadores, la Organización Internacional del Trabajo en su constitución, ya reformada y actualizada, señala cuáles son sus objetivos; se trata de los siguientes:¹²

¹² Constitución de la O.I.T. Anexo 10 de mayo de 1944-Ap.111

- 1.-Lucha contra la necesidad.
- 2.-Sin discriminación, buscar el bienestar material, espiritual y condiciones de libertad y dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.
- 3.-Examinar las medidas de carácter económico y financiero o programas al respecto.
- 4 -Fomentar programas de pleno empleo y elevación del nivel de vida.
- 5 -Promover la formación profesional y medios de traslado, incluidos migrantes y colonos.
- 6.-Buscar una justa distribución de los frutos del progreso y de salario vital mínimo.
- 7.-Fomentar la negociación colectiva.
- 8.-Tratar de extender la seguridad social.
- 9.-Proteger la vida y salud de los trabajadores.
- 10.-Proteger la infancia y la maternidad.
- 11.-Promover la entrega de alimentos, vivienda, medios de recreo y cultura.
- 12.-Garantizar igualdad de oportunidades para la educación y profesionales.

Como puede verse, todos los aspectos que tiene entre sus objetivos la O.I.T. llevan implícita alguna de las formas de superar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Así se pretende cumplir con el último párrafo del preámbulo de su

Constitución, que dice: "Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo".

C) FUNCIONAMIENTO Y ESTRUCTURA DE LA O.I.T.

Se trata de una organización de la que pueden formar parte todos los países que lo soliciten y cumplan con los requerimientos legales para ello. Más adelante señalaremos los requisitos que deberán llenar quienes soliciten su ingreso.

La estructura de la O.I.T. es muy interesante, ya que es la única dentro del sistema internacional, a partir de la Organización de las Naciones Unidas, que funciona en forma tripartita: las representaciones que la integran, además de la de los Estados Miembros, son las de los Trabajadores y las de los Empleadores. Por supuesto, son las organizaciones de trabajadores y de empleadores en cada país las que designan a quienes las representarán en el seno de la O.I.T.

Básicamente está integrada en tres organismos o por mejor decir, tres órganos de trabajo:

I.- La Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se discuten las cuestiones sociales, se debate con libertad y los acuerdos se toman por mayoría de votos. En la Carta Internacional aprobada en la Conferencia de Berna, en 1919, se estableció que tendría el carácter de un Parlamento Mundial, pero al considerarse que en esa forma se afectaría la Soberanía de los Estados Miembros, se optó por considerar que es la promotora de los Convenios y Recomendaciones que pueden o no ser aceptados por los Estados. Asisten los representantes de cada país.

II.-El Consejo de Administración, con las funciones que su propio nombre indica y que se compone de veinte representantes gubernamentales y diez de los trabajadores, más diez de los empleadores; también sus resoluciones se toman por mayoría de votos. Este Consejo viene a ser el órgano ejecutivo.

III.- La Oficina Internacional del Trabajo, cuyas funciones corresponden a las de la Secretaría Permanente de la O.I.T. coordina las actividades concretas y realiza los estudios sobre documentos, publicaciones, así como de sugerencias que recibe de todo el mundo. Su personal está formado por expertos que pueden ser consultados o dar asesoría a todos los Estados miembros que lo soliciten. Estos expertos son de variadas nacionalidades.¹³

¹³ Constitución de la O.I.T. Art. 10

El Derecho Internacional del Trabajo va más allá de la simple protección de los derechos de los trabajadores, busca, asimismo, una justicia social viva y real, aplicable en todos los países en lo referido a las condiciones de trabajo, a la prestación de los servicios.

Con las experiencias tomadas en el tiempo de su actuación y conociendo la realidad de la vida actual en el mundo, la O.I.T. ya no limita su "protección a los débiles", sino que siguiendo el espíritu de la Declaración de Filadelfia, se extiende "a todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades".

Cuando se creó la O.I.T. se pensó que serviría para disminuir la injusticia social y así ayudar a garantizar la paz; pero no es que se hubiera pensado que la causa de la guerra fuera precisa y únicamente la injusticia social, sino que evitándola en alguna medida se disminuirían las causas de los conflictos, logrando así un progreso pacífico de la humanidad .¹⁴

¹⁴ THOMAS, A. "Justice Sociale et Paix Universalle". La Revue de Paris. 1924.

II.7.- EL INMIGRANTE MEXICANO INDOCUMENTADO.

El presente subtema parte de un estudio sobre la inmigración de mexicanos a los Estados Unidos, enfoca los factores de atracción de la mano de obra mexicana desde este país, en un análisis de condiciones sociales actuales. Los fenómenos de migración se han estudiado enfocando factores que operan como fuerza de expulsión sobre la emigración desde un lugar, región o país determinado y, factores que operan como fuerza de atracción de la inmigración hacia un lugar, región o país determinado.

La emigración de mexicanos a los Estados Unidos ha sido pobremente estudiada en México. Como consecuencia de ello, la emigración hacia los Estados Unidos se ha atribuido a factores internos de expulsión ignorando el peso de los factores de atracción que han operado desde los Estados Unidos en la conformación del fenómeno de la inmigración de mexicanos.

Aquí entendemos que la migración es un fenómeno de relaciones sociales en el que operan tanto factores de expulsión como factores de atracción. De la misma manera el fenómeno social migratorio responde a la variación de que dichos factores determinan

históricamente las condiciones de ocurrencia de la migración.¹⁵

Las hipótesis centrales de este subtema son:

1) Que la inmigración de mexicanos a los Estados Unidos ha repondido más a los cambios en la política gubernamental norteamericana sobre inmigración mexicana que a los cambios en los factores de expulsión imperantes en México.

2) Que el volumen de la inmigración mexicana a los Estados Unidos ha estado inversamente relacionado con los incrementos del desempleo en los Estados Unidos y directamente relacionado con la demanda de mano de obra barata en este país.

La inmigración obedece a las condiciones de los negocios que determinan el número de empleos disponibles. En tiempo de expansión en los negocios, cuando los capitalistas buscan dónde invertir y los recursos del país son enérgicamente desarrollados, los inmigrantes aumentan en número participando del aumento de salarios y empleos, pero en tiempos de depresión en los negocios, el número de inmigrantes disminuye.¹⁶

¹⁵ BUSTAMANTE A. Jorge, "Espaldas Mojadas" serie cuadernos del CES N°9. El Colegio de México, 1975

¹⁶ HOURWICH, Isaac A, "Immigration and Labor", New York, G.P. Putnam's Sons, 1912, p. 86

A lo largo de este siglo se pueden distinguir cuatro tipos de inmigración mexicana a los Estados Unidos: 1) Inmigrantes legales mexicanos que fueron admitidos por las autoridades norteamericanas previo otorgamiento de la visa de inmigrantes. 2) Transmigrantes, llamados también "conmuters" o "tarjetas verdes"; son aquellos mexicanos que han recibido la visa Y-151 de las autoridades norteamericanas mediante la cual se les autoriza a trabajar en los Estados Unidos aunque tengan su residencia en México. 3) Braceros o mexicanos admitidos por las autoridades norteamericanas para desempeñar trabajos bajo contrato. 4) Inmigrantes no documentados llamados también "espaldas mojadas" o "alambristas". No existen estadísticas sobre este tipo de inmigración, constituida por los mexicanos que entran sin documentación a los Estados Unidos o que consiguen trabajo en ese país sin haber obtenido visa para ello de las autoridades norteamericanas. No obstante, es posible tener una idea aproximada de la magnitud demográfica de este tipo de inmigración con base en las estadísticas sobre aprehensiones de extranjeros encontrados sin documentación migratoria por las autoridades norteamericanas.

A causa de su fuerte arraigo a su lugar de origen, de su baja inteligencia, de su analfabetismo, de su vida migratoria y de la posibilidad de que su residencia en el país se vea interrumpida, muy pocos mexicanos llegan a ser ciudadanos de los Estados Unidos.

En la medida en que los trabajadores mexicanos tienen contacto con los trabajadores nativos o europeos, los mexicanos son vistos como inferiores. No obstante que las cuadrillas de mexicanos viven y comen con trabajadores de rancho de raza blanca, cuando los mexicanos son contratados en grupos mayores se les encuentra comiendo separados o en ocasiones con los negros.

A cuenta de su falta de ambición y su tendencia a mirar la asistencia pública como una "pensión", como en efecto es conocida entre los mexicanos de Los Angeles, muchas familias mexicanas se convierten en una carga pública en tiempos de depresión industrial.

Es evidente que en el caso mexicano resulta menos deseable como ciudadano que como trabajador. El número en que se agregan a la población permanente es, sin embargo, mucho menor que el número que inmigra para trabajar.

Los inmigrantes mexicanos proveen de una considerablemente aceptable fuente de mano de obra en una parte del territorio donde es difícil conseguirla de otras fuentes. Su competitividad es limitada por su más o menos temporal limitada duración en residencia y por sus características personales.

Las discusiones sobre inmigración mexicana se han centrado a través del tiempo en el tema de los salarios y de disponibilidad de mano de obra, particularmente para la agricultura. Los intereses de los empresarios agrícolas aparecen siempre disputándose el aprovechamiento de la mano de obra mexicana como si se tratara de un recurso "natural" de la región que fuera inherentemente barato.

Es común que se incluya a la inmigración ilegal de mexicanos a los Estados Unidos dentro de la denominación popular de "bracero". Sin embargo, el estudio de este tipo de migración requiere de la diferenciación entre un inmigrante no documentado o "espalda mojada" o "alambrista", y un "bracero".

II.8.- EL INMIGRANTE MEXICANO COMO MERCANCIA.

A pesar de los avances tecnológicos en la producción capitalista, la expansión del capital en Estados Unidos aún se deriva, en parte, del uso de gran número de inmigrantes a quienes se pagan los salarios más bajos y a quienes se trata como inferiores. Este es especialmente el caso con respecto a los inmigrantes no documentados de México.

La inmigración de mexicanos a E.U.A. sigue el lineamiento planteado en la conceptualización del migrante como mercancía y que la inmigración mexicana reproduce mucho de los mismos patrones que se presentaron con otros grupos de inmigrantes durante el siglo XIX.¹⁷

En el caso de la inmigración no documentada de México a Estados Unidos, reproduce el conflicto entre el inmigrante mexicano y el trabajador nativo, en este caso el trabajador americano de ascendencia mexicana o el trabajador chicano. Los trabajadores mexicanos no documentados y los chicanos se ven forzados, especialmente en el suroeste, a competir por los trabajos de salarios más bajos. Muchos trabajadores chicanos en el suroeste caen víctimas de la ideología que culpa a los trabajadores mexicanos no documentados de las condiciones opresivas de vida que muchos trabajadores chicanos padecen. Las tensiones que resultan entre mexicanos y chicano emergen a varios niveles. Esta tensión puede ilustrarse, por ejemplo, en el este de Los Angeles, donde se han desarrollado pandillas sobre la base de orígenes nacionales.

¹⁷ BUSTAMANTE , Jorge. El Economista Mexicano. Marzo-Abril 1979.

La competencia por los trabajos de salario bajo, el conflicto emanado de la misma entre trabajadores nativos e inmigrantes, distrae la atención de los trabajadores de la participación de los patrones en la fabricación de la etiqueta de ilegal que se les coloca a los indocumentados.

Los patrones suelen contratar indocumentados y luego denunciarlos para no pagarles, con lo cual elevan sus ganancias. En Estados Unidos es delito ser extranjero ilegal, así como ocultar, albergar o encubrir a un extranjero ilegal. Durante las últimas seis décadas de inmigración mexicana, se ha mantenido el mito de que la inmigración está casualmente relacionada con el surgimiento de desempleo en los Estados Unidos.¹⁸

Diversos estudios, tanto de nivel local como nacional, indican que los inmigrantes indocumentados pagan impuestos. Un informe de investigación del San Diego County Board of Supervisors de 1977 indica que los trabajadores indocumentados pagan cantidades sustanciales de impuesto de seguro social y de impuestos locales mientras que son consumidores locales de bienes y servicios.¹⁹

¹⁸ Ibidem., p.37

¹⁹ BUSTAMANTE, Jorge. "La Inmigración Indocumentada"

Pienso que de esta forma ha quedado má o menos clara la situación de los llamados trabajadores indocumentados o ilegales. En parte el objeto de este subtema es demostrar que gracias al desempleo o al bajo salario ellos recurren a otras opciones, como es el emigrar al nuestro país vecino, con las esperanzas de obtener resultados positivos, aunque no lo sean. Todo esto como consecuencia de que en México no pueden mantener a una familia, en materia de educación, salud, vestido y mucho menos de recreación, como lo indica la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

III.1.- EL TRABAJADOR.

Nuestra Ley Federal del trabajo define al trabajador como "Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado" (art.8) ²⁰

El autor Manuel Alonso señala que en la práctica y en la doctrina se le ha dado en llamar de diversas maneras, como son; obrero, operario, acreedor de salario, deudor de trabajo, prestador de trabajo, etcétera, pero es en realidad el término trabajador el que tiene mayor aceptación, además de que la ley define a quien presta un trabajo personal y subordinado como "trabajador", incluso hace una clara distinción de su más aproximado título al

²⁰ Ley Federal del Trabajo, Editorial Anaya S.A., México 1994, p.9.

mencionar al obrero en el artículo 5, fracción VII, utilizando esta expresión a propósito del pago semanal de los salarios, ello por ser costumbre denominar de tal modo a los trabajadores que realizan un trabajo manual.²¹

"De esa definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca pueda ser empleado.²²

En la Ley de 1931 no quedo claro para algunos si el trabajador podía ser una persona jurídica, pero esta duda fue dispersada, mas por formalidad que por necesidad, al incluir el término "persona física ", en el texto del articulo 8 de nuestra ley, ya que como señala el maestro Nestor de Buen "...ni siquiera en España, donde el artículo 4 de la Ley del Contrato de trabajo señalaba que los sujetos que celebren el contrato, tanto empresarios como trabajadores, podrán ser, bien , personas naturales o individuos, bien personas jurídicas o colectivas."²³

²¹ ALONSO García Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, segunda edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1967, p.445.

²² RUSOMANO Mozart, Víctor, citado por Davalos Morales José, *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, México, 1985, p.90.

²³ DE BUEN L., Nestor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1986, p.141.

De la misma definición dada en la ley y que antes hemos transcrito se desprende un segundo elemento, que esta persona física preste sus servicios a otra, sea física o moral.

El autor Roberto Muñoz Ramón señala que este segundo elemento resulta sencillo de comprender, ya que cuando el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena "los productos de la actividad laboral se atribuyen a una persona distinta y los riesgos de esa actividad recaen sobre la beneficencia de esos productos"²⁴

Un tercer elemento derivado también de esta definición lo es que el trabajo se ha de prestar en forma personal.

Este elemento nos lleva a diferenciar si es o no laboral una determinada relación, ya que implica que se reciba el trabajo de la persona a quien se contrató, pues en caso contrario nos encontramos con un contrato de prestación de servicios, claro que por otro lado nos encontramos con situaciones que se traducirían en fraude a la ley, como podría ser el caso de la contratación de un servicio con determinada persona y ésta a su vez contratara a otras para la ejecución, como es el caso común de la industria de la construcción de las maquiladoras, etcétera.

²⁴ MUÑOZ Ramón Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1983, p.17.

Un cuarto y último elemento lo es que el servicio ha de prestarse de una manera subordinada.

Al referirnos a que el servicio ha de prestarse de una manera subordinada, queremos dar a entender que el trabajador por esta subordinación está obligado a prestar su trabajo bajo las órdenes del patrón, a quien habrá de obedecer en todo lo relativo al trabajo para el que fue contratado. Así lo establece el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar;

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores :

Fracción III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados, en todo lo concerniente al trabajo.²⁵

III.2.- TRABAJADOR DE CONFIANZA.

La Ley Federal del Trabajo da una relación de aquellos trabajadores que pueden ser catalogados como de confianza, al asentar en su artículo 9^o las características que deben reunir o el trabajo que deben desempeñar para ser considerados de confianza.

²⁵ Ley Federal del Trabajo, Editorial Anaya, S.A., México 1994, p. 42.

Art. 9.- La categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Sus funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Como podemos ver en la transcripción que antecede, de este artículo no se desprende una definición de trabajador de confianza, mas, sin embargo, nos da los elementos de que debemos valernos para interpretar que trabajadores desempeñan puestos de confianza.

El Art. 11 de la Ley Federal del Trabajo da aún más elementos para llevarnos a determinar cuando nos encontramos frente a un trabajador de confianza.

Art. 11.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores ²⁶

Los trabajadores de confianza se encuentran más detalladamente reglamentados en el Capítulo 11, del título sexto "Trabajos Especiales", arts. 182 a 1186 de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales a continuación haremos unas pequeñas observaciones, a fin de determinar la verdadera naturaleza del trabajo que se presta.

²⁶ Ley Federal del Trabajo, Editorial Anaya, S.A., México 1994, p. 10.

Art. 182.-Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.²⁷

Este ordenamiento pone de manifiesto el que los trabajadores de confianza tienen derecho al goce de las prerrogativas que la Ley les otorga a los trabajadores en general, ya que es común en las empresas que a estos trabajadores se les limiten sus derechos, como es el caso del cobro de horas extras por el simple hecho de ser trabajadores de confianza.

Art. 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con esta Ley.²⁸

Art. 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo.²⁹

²⁷ Ley Federal del Trabajo, Editorial Anaya, S.A., México 1994, p. 62.

²⁸ Ibidem., p.62.

Art. 185.- El Patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.³⁰

Aunque si bien es cierto que la pérdida de la confianza es de carácter subjetivo por parte del patrón, la jurisprudencia, con el objeto de no dejar en estado de indefensión al trabajador, ha determinado que no es suficiente declarar que se ha perdido la confianza, sino que la debe de fundar en circunstancias que la respalden.

Art. 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.³¹

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se consignan algunas otras restricciones y modalidades acerca de los trabajadores de confianza, como son;

³⁰ Ibidem., p. 62.

³¹ Ibidem., p. 62.

³¹ Ibidem., p. 63.

Art. 363.- No pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar las condiciones y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza.³²

Art. 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinen en el artículo 50, en los casos siguientes:

fracción III.- En los casos de trabajadores de confianza...³³

Art. 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes :

1.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades ;

2.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que le corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste, al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo.³⁴

Por último, sólo nos resta decir que, tal y como lo ha determinado Mario de la Cueva, las características que la Ley Federal del

³² Ibidem., p. 103.

³³ Ibidem., p. 20.

³⁴ Ibidem., p.p. 36 y 37.

Trabajo, asigna a los trabajadores de confianza no son violatorias del artículo 123 Constitucional, ya que éstos disfrutan de todos los beneficios de dicho artículo, con las modalidades que no destruyen tales beneficios, derivados de la naturaleza e sus funciones.

III.3.- REPRESENTANTE DEL PATRON.

El maestro José Dávalos señala que "conforme al artículo 11, un sector de los trabajadores de confianza, por determinación de la ley, han sido considerados representantes del patrón; son aquéllos que realizan funciones de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento, como los directores, administradores y gerentes, sin que para esto sea necesario la existencia de un mandato expreso en tal sentido"³⁵

El artículo 11 de la Ley previene que los directores, administradores y gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrono y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

³⁵ DAVALOS Morales José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1985 P. 97

Mario de la Cueva determina la finalidad de la previsión consignada en el artículo 11 al manifestar que esto “ tiende a evitar la burla de los derechos de los trabajadores. Apartada la legislación del derecho civil no podía admitir que el empresario pretendiera librarse de responsabilidad alegando que la persona no tenía la categoría de mandatario y por lo tanto que no podía obligarlo “³⁶

El artículo 134, en su fracción III determina:

“son obligaciones de los trabajadores:

fracción III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.³⁷

III.4.- EL PATRON.

Definido en el artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo como “ persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores “. ³⁸

³⁶ DE LA CUEVA, Mario, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO novena edición, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1984, p. 16.

³⁷ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p. 42

La actual redacción del artículo 10º de la Ley vino a subsanar la falla que contenía el artículo 4º de la Ley de 1931 que definía al patrón como "...toda persona física o jurídica, que emplea el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo", definición derivada de la concepción contractualista que se tenía del Derecho del Trabajo.

Pero no es el término patrón el exclusivamente empleado para identificar a quien utiliza el servicio de algún trabajador, sino también el de acreedor del trabajo, como lo llama Manuel Alonso García, no tanto en la doctrina mexicana, como en la doctrina extranjera y algunos otros sectores. Así tenemos al "empleador", que es como se le conoce en la doctrina sudamericana y en el mundo internacional de la O.I.T.³⁹

También se le conoce como "patrono", "locatario", "principal", "dador de trabajo", "dador de empleo", "empresario", etc.⁴⁰

Sin embargo, todas estas denominaciones son duramente atacadas por lo imprecisas o parciales que resultan ser, razón por la cual nos limitaremos al uso de aquellas que aparecen dentro de nuestra legislación vigente, como lo son;

³⁹ Ibidem., p. 10

⁴⁰ RAMIREZ Gronda, citado por De Buen L., Néstor, ob. cit., p. 476

Patronos (Art. 123 Const. frac.VI, párrafo 4º)
Empresa (Art. 123 Const. frac.XII y 16 LFT)
Patrones (Art. 123 Const. frac. XII, 2º párrafo)
Empresarios (Art. 123 Const. frac. XIV)
Patrón (Art. 123 Const. frac. XV y 10º LFT)
Establecimiento (Art. 16 LFT.) entre otros.

Aunque la doctrina no trata a fondo de dar una definición aceptable de patrón, sí encontramos críticas a la definición que nos da la Ley, como es la que formula Néstor de Buen al observar que "...se abstiene de destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar un salario, de ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte insuficiente".⁴¹

Mario de la Cueva prefiere definir al patrón en términos de lo dispuesto por el artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo, por ser éste, al menos coautor.

Sánchez Alvarado intenta definir al patrón como "...persona física o jurídicamente colectiva (moral), que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en forma subordinada"⁴²

⁴⁰ DEVEALI, Mario L., citado por De Buen L., Néstor, ob. cit., p. 476

⁴¹ DE BUEN l., Néstor, ob. cit., p. 478.

De Buen, tomando antecedente en la definición de Juan D'Pozzo, considera que "...Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Por último, cabe mencionar el derecho consignado en el artículo 123 Constitucional, fracción XVI, que autoriza a los patrones a que se coaliguen en defensa de sus intereses, formando para tal efecto sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, con el objeto del estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, regulando además en los artículos 356, 357 y 361 de la Ley Federal del Trabajo.

III.5.- EL INTERMEDIARIO.

Según propia definición que nos proporciona el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo, es quien contrata a otra u otras personas para que presten servicios a un patrón.

Mario de la Cueva, al referirse al tema, hace una crítica a la figura de la intermediación por considerarla "...Una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, por no decir que el

¹² SANCHEZ Alvarado, Alfredo, citado por De Buen L., Néstor, ob. cit.,p. 478

hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna, obtiene una fácil y elevada plusvalía.⁴³

Agrega el mismo De la Cueva que la comisión redactora de la nueva Ley estudió la posibilidad de suprimir la figura pero "saltó el temor de que, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiarios. Mas, sin embargo, pese a las medidas legislativas que se han tomado, el intermediario ha sido la figura preferida de quienes procuran el fraude legal.

De Buen hace una breve referencia a la Ley de 1931, la cual únicamente contemplaba, en su artículo 5º, la hipótesis de la persona que contrataba los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón, a diferencia del ordenamiento vigente, el cual no sólo contempla dicha hipótesis, sino que esta se ve aumentada por lo que hace al contratista insolvente al cual considera también como intermediario (art.13), asimilando a la intermediación aquellas situaciones que derivan del hecho de que una empresa ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos suficientes para cumplir las obligaciones laborales (art,15),

⁴³ DE LA CUEVA, Mario, *ob. cit.*, p. 160.

ordenamientos que tienden a suprimir la figura de la intermediación como instrumento de fraude a la Ley.

La contratación a través de un tercero, que es el otro aspecto de la intermediación, también se encuentra regulada dentro de la Constitución al disponer dentro de la fracción XXV, del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que "El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsa de trabajo, o por cualquier otra institución oficial o particular". Jurídicamente no participa en la relación de trabajo, sino que simplemente relaciona dos sujetos a fin de que entre ellos nazca una relación laboral.⁴⁴

⁴⁴ DE BUEN L., Néstor, ob. cit., p.481.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO.

Dentro de nuestra doctrina se han dado diversas definiciones de lo que son las condiciones generales de trabajo que deben operar en toda relación laboral.

Mario de la Cueva entendió las relaciones de trabajo como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo."⁴⁵

Esta definición ha sido objetada de parcial, en tanto que las condiciones generales de trabajo no sólo catalogan prerrogativas en favor de los trabajadores, aún cuando a decir de De Buen tengan en lo esencial ese carácter, pero lo cierto es, como nos dice el mismo autor, que nuestro sistema jurídico contiene normas que consignan prerrogativas patronales, como lo son las contenidas en el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, que

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., p. 266

obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la existencia misma de la empresa ; el artículo 110 que fija las cantidades que pueden descontarse del salario y el art.118 que reconoce a los empresarios el derecho de reinvertir sus utilidades y a obtener un interés razonable por el capital que invierten.⁴⁶

Finalmente, como atinadamente observa el maestro José Dávalos "En efecto, aún cuando el espíritu del derecho del trabajo es el de proteger al trabajador, es innegable que en nuestro sistema jurídico el otro sujeto de la relación laboral, el patrón, tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también derechos".⁴⁷ Dávalos define las condiciones de trabajo como " las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral"⁴⁸

Néstor de Buen al respecto nos dice que al examinar con rigor técnico "...el estudio de las condiciones de trabajo constituye en realidad la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del "objeto posible" como elemento esencial de la relación de trabajo".⁴⁹

⁴⁶ DE BUENLL., Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, tercera edición, tomo II, Editorial Porrúa, México, 1979, p.p.125y 126.

⁴⁷ DAVALOS Morales José, ob.cit., p. 181.

⁴⁸ *Ibidem.*

En el Manual del Derecho del Trabajo encontramos a las condiciones de trabajo definidas como "Las normas conforme a las se determina la forma y términos en que se desarrolla la relación laboral"⁵⁰.

Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las contenidas en la Ley, tal y como lo dispone textualmente el artículo 56, precepto que incluye el principio de igualdad, que deberá imperar en las relaciones de trabajo entre el patrón y sus trabajadores, por lo que a continuación lo consigno:

Art.56.- "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".⁵¹

Lo anterior lleva a plantear la siguiente pregunta :

¿Cuál es la forma en que se fijan las condiciones generales de trabajo? En primer término, encontramos una en forma individual, que es la que se realiza cuando el trabajador recurre ante el

⁵⁰ DE BUENL., Néstor, ob.cit., tomo II, p.125.

⁵¹ Secretaria del Trabajo y Previsión Social, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, México, 1982., p. 90.

⁵¹ Ley federal del trabajo, *op. cit.*, p. 22.

patrón a fin de negociar por mejores condiciones de trabajo. Una segunda forma sería aquella en que los trabajadores se encuentran representados por un sindicato que es quien se encarga de conseguir mejores condiciones de trabajo en favor de sus agremiados. Una tercera figura, poco usual, es aquella en que el trabajador recurre ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador, o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. Este mismo derecho lo tiene el patrón, pero únicamente podrá recurrir ante dicha autoridad cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, tal y como lo consigna para ambos el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo que señala lo siguiente

Art 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.⁵²

Estas condiciones de trabajo no estarán vigentes por todo el tiempo que dure la relación laboral, ya que éstas son cambiantes, pues están sujetas a una necesaria modificación periódica sometida a la política económica del país, y al fin propio de cualquier rama jurídica que pretende de forma dinámica adaptar la norma jurídica a la realidad social.

⁵² Ibidem., p.23

IV.1.- DESCANSOS OBLIGATORIOS.

El descanso obligatorio está orientado a la conmemoración de acontecimientos nacionales ó internacionales y a que los trabajadores puedan disfrutar ciertos sucesos relevantes como pueden ser fechas de tradicional reunión familiar.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo señala como días de descanso obligatorio los siguientes:

- 1.-El 1º de enero
- 2.-El 5 de febrero.
- 3.-El 21 de marzo.
- 4.-El 1º de mayo.
- 5.-El 16 de septiembre.
- 6.-El 20 de noviembre
- 7.-El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- 8.-El 25 de diciembre; y
- 9.-El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

La razón de la determinación de los días referidos como obligatorios, se debe a las siguientes razones:

1º de enero. Comienzo de un año nuevo, aunque como asienta Nestor De Buen no tiene más que una razón social de ser, ya que

es la fiesta tradicional de fin de año del 31 de diciembre la que no debe quedar limitada a la necesidad de presentarse el trabajador a laborar de inmediato.⁵³

5 de febrero. Promulgación en Querétaro en 1917 de la Constitución Política que nos rige, la cual contiene en su artículo 123 la primera declaración de los derechos sociales de la historia.

21 de marzo. Natalicio de Benito Juárez en 1806.

1º de mayo. Día Internacional del Trabajo, invocando la Huelga General del año de 1886 en Chicago, Illinois, E.U.A. que culminaría con la condena a muerte de los principales líderes obreros.

16 de septiembre. Declaración de Independencia de México en 1810.

20 de noviembre. Conmemoración del inicio del movimiento Revolucionario en 1910.

25 de diciembre. Constituye la única fiesta de carácter religioso que contiene la Ley y que corresponde a la natividad de Jesucristo.

⁵³ DE BUEN L., Néstor, ob. cit., tomo II, p. 156.

Finalmente tenemos a los días de jornadas electorales, a efecto de que los trabajadores estén en posibilidad de ejercer sus derechos como ciudadanos.

Los trabajadores han pretendido que cuando el día de descanso obligatorio recaiga en un día de descanso semanal éste les sea pagado doble, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha puesto fin a esta controversia con el siguiente criterio jurisprudencial:

Rubro: "SALARIO EN LOS DIAS DE DESCANSO COINCIDENTES.- **Texto:** Aún cuando con un día de descanso semanal coincida uno de descanso obligatorio, de los consignados en la Ley Federal del Trabajo de 1931 o en uno que tenga ese carácter por disposición contractual, es improcedente el pago de salario doble, ya que lo que la Ley se propuso al establecer que en los días de descanso obligatorio se pague íntegro el salario al trabajador que descansa, es que pueda subsistir aún cuando no trabaje; y si tal requisito se realiza en aquel día en que son coincidentes un descanso ordinario y otro obligatorio, no existe razón legal alguna que pueda tomarse como base para decretar un doble pago en favor del trabajador."Apéndice 1975, Quinta parte, Cuarta Sala, Tesis 216, p.p.204 y 205.

IV.2.- VACACIONES.

Las vacaciones constituyen un período anual en que los trabajadores dejan de estar a disposición física del patrón con el fin de disfrutar de un periodo continuo de descanso pagado; pero el fin que persiguió el legislador, de carácter netamente humanitario, fue el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero sobre todo aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.

Al respecto, Ernesto Krotoschin manifiesta que "para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso más o menos prolongado para la conservación de su salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso. Por otro lado, la renovación de la capacidad laboral favorece al empleador. Por esta razón se justifica que el empleador tenga que seguir pagando la remuneración, aunque el trabajo temporalmente no se presta. Esta remuneración constituye, por así decir, la contraprestación por el trabajo que el trabajador, con renovadas fuerzas, realizará durante el resto del año. Se agregan razones de bien público, por que la salud de la población interesa a la colectividad entera"⁵⁴

⁵⁴ KROTOSCHIN, Ernesto, INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1968,p. 432.

Si bien nuestra Constitución no catalogó el derecho a vacaciones sino hasta que fue incluido el apartado "B", la LFT si las incluyó y al respecto manifiesta el autor Néstor de Buen : "Las garantías sociales consignadas en el artículo 123 son fundamentalmente un mínimo intangible, en cuanto que no pueden establecerse condiciones inferiores en perjuicio de los trabajadores, pero susceptible de mejora, bien por vía legal, contractual, individual o colectiva".⁵⁵

Las vacaciones se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo vigente en un plano general en los artículos 76 a 81 y en un plano especial por la naturaleza del trabajo en los artículos 179, 199 y 233.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios".⁵⁶

⁵⁵ DE BUEN L., Néstor, ob. cit., tomo II, p. 159.

Cabe hacer mención a la aclaración hecha por Briceño Ruiz en el sentido de que no podrán ser computados, ni quedar comprendidos como días de vacaciones los de descanso semanal ni los de descanso obligatorio, que aún cuando al coincidir incrementan el número, no alteran su pago.⁵⁷

Por lo que hace a los trabajadores que prestan su servicio en forma discontinua o por temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones proporcionales al número de días trabajados en un año, según lo establece el artículo 77 de la LFT.

Art.77.-Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.⁵⁸

El trabajador podrá gozar de sus vacaciones en forma fraccionada, pero siempre que se disfrute por lo menos de seis días en forma continua, como lo indica el artículo 78 de la LFT.

Art.78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.⁵⁹

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p.26.

⁵⁷ BRICEÑO Ruiz, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1987, p. 80.

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p.26.

Las vacaciones no podrán ser recompensadas con una remuneración, toda vez que se perdería el fin perseguido con éstas, según el artículo 79 de la LFT. Dicho precepto incluye el pago de la parte proporcional que le corresponde al trabajador cuando la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios.

Art.79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración .⁶⁰

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Trueba Urbina y Trueba Barrera comentan al respecto, que sí podrá hacerse compensación de vacaciones cuando el número de días exceda de los mínimos legales a que se refiere el artículo 76, pero siempre y cuando los trabajadores estén de acuerdo en ello ⁶¹

Ahora bien, de acuerdo con la primera parte del artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, se deberán de conceder las vacaciones

⁵⁹ Ibidem., p.26.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, 55AVA. edición, Editorial Porrúa, México, 1982, p.p.22 y 23

dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, si no le son proporcionadas en ese lapso el trabajador deberá hacer la reclamación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de un año contado a partir de que sea exigible la presentación, de conformidad con el artículo 516 de la Ley, es decir, una vez transcurridos los seis meses.

IV.3.- PRIMA VACACIONAL.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se puso de manifiesto la necesidad del trabajador de recibir un ingreso extraordinario para que gocen de descanso, por lo que dicha Ley en su artículo 80 dispone que "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".⁶²

Este precepto tiene su fundamento en el hecho de que resultaría imposible para el trabajador gozar de sus vacaciones con su familia sin una entrada adicional, ya que su salario únicamente dá lo suficiente para la manutención diaria, y en varias ocasiones ni siquiera para ello, situación que contradice la propia definición del salario, que supone sea suficiente para cubrir las necesidades básicas.

⁶² Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p. 24.

Es decir, que dicha prima existe para las necesidades del trabajador, por conciencia del Estado, a efecto de incrementar sus ingresos y poder así complementar los egresos de aquel. Aunque en la mayoría de los casos tampoco cumple con su función la referida prima.

IV.4.- AGUINALDO.

Según expresa la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que recoge la costumbre del pueblo mexicano de celebrar "...algunas festividades en el mes de diciembre que lo obligan a efectuar gastos extras, lo que no puede hacer con su salario, al estar destinado a cubrir las necesidades diarias". Consigna en el artículo 87 que "los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado".

Posteriormente se adicionó un segundo párrafo a este artículo estableciendo que "los que hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuera éste.

Esta adición se debe a que el criterio que estableció la Corte respecto al aguinaldo determinaba únicamente el pago a quienes se encontraban laborando precisamente el día 20 de diciembre, sin importar en el peor de los casos que hubiesen sido separados de su puesto unos días antes, lo que iría en perjuicio de ese derecho que en estricto derecho es de tracto sucesivo, pues se va generando día a día en que el trabajador labora para el patrón.

CAPITULO V

EL SALARIO EN MÉXICO.

V.1.- EL SALARIO.

La remuneración que debe percibir el trabajador como resultado de la relación laboral ha abierto la puerta a todo tipo de estudios y aportaciones al derecho del trabajo. Capítulo de especial atención pro parte de los estudiosos de la materia y de los legisladores. Resultado, al igual que los demás logros del movimiento obrero, de luchas por mejorar los niveles de vida. Resultado palpable para el trabajador de su labor. Elemento de explotación, de abuso, de arbitrariedad, que forma en los trabajadores la mentalidad de lucha por conseguir elementos para el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Un logro más plasmado en la declaración de los derechos sociales de 1917, que garantiza al trabajador que no volverá a ser objeto de abuso por parte de los patrones. Superada la etapa anterior a la declaración de los derechos sociales, tanto los líderes del movimiento obrero como los patrones y el Estado han vuelto su mirada ya no al mero

salario, ya no al salario únicamente como percepción diaria, sino a prestaciones de carácter económico que coadyuven al logro de los fines que con éste se persiguen, como lo es el satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, material o cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos, ya no como una contraprestación contractual, sino como un deber social, a través de otros medios que sustituyan al salario, como pueden ser becas para el trabajador y sus hijos, habitaciones para los trabajadores, despensas, tiendas y cooperativas de consumo para trabajadores, eventos culturales, centros recreativos, etcétera., con el fin de orientar al trabajador por el camino idóneo para el disfrute del producto de su trabajo, evitando así el mal uso de la remuneración y el desvío de fondos familiares para usos distintos a los que están destinados. La esfera de protección abarca no sólo al trabajador, sino también a sus dependientes económicos. (cónyuge, padres, hijos, etcétera).

El tema del salario ha sido objeto últimamente de ataque por parte de diferentes sectores, objetando que éste no es remunerador (muy en especial el salario mínimo), pero pocos han atacado la falta de honestidad de los líderes obreros que desvían los fondos sindicales del uso que deberían tener, como la dotación de becas para la superación del trabajador y formación de una juventud más preparada, construcción de centros vacacionales para trabajadores, otorgamiento de créditos

blandos. a fin de que los trabajadores puedan obtener habitaciones decorosas o bienes de consumo duradero, eventos culturales al alcance de la clase desprotegida. Esas aportaciones deberían ir a formar parte de un fondo de protección social en beneficio de la mayoría obrera y no de la minoría dirigente. Pocos atacan la inoperancia de que el llamado "sector social" se convirtiera en patrón al adquirir empresas con fondos sindicales, tal es el caso de las factorías que han sido adquiridas por la CTM, como Bicicletas Cóndor. Fábrica de Hilos Cadena y más recientemente Ingenios Azucareros. donde los beneficiados probablemente únicamente serán los trabajadores al servicio de dichas empresas y no el grueso de los trabajadores que con sus aportaciones sindicales hicieron posibles tales adquisiciones. Es necesario recordar que el fin del sindicato no es únicamente el luchar para que sus agremiados gocen de un mayor sueldo, que como la experiencia nos ha demostrado no representa un aumento en el nivel de vida de los trabajadores. dada la negativa interacción precio-salario; no, el fin de los sindicatos no se limita a eso, también deben interceder por sus representados en el estudio y defensa de los demás incrementos de los trabajadores. sin olvidar el estudio que deban hacer para saber efectivamente cuáles son esos intereses. No es sólo el incremento salarial, sino también el gozar de unas vacaciones en un centro vacacional a su alcance, lo es también el estar en posibilidades de proporcionar a sus hijos la mejor educación, el asistir a un evento cultural, etcétera.

Dejando a un lado la anterior anotación, demos una mirada al aspecto doctrinal que se le ha dado al salario, en términos generales, por ser parte de este trabajo.

V.2.- CONCEPTO.

Antes de adentrarnos en el problema de conceptualizar el salario debemos incluir lo que respecto al tema nos marca la Constitución Política que nos rige, ya que nos dará la pauta para entender los conceptos que la Ley, y los diversos autores nos dan al respecto, en el entendido de que ninguna ley complementaria puede contravenir los principios señalados en nuestra Carta Magna y a los que deberá de estarse al momento de fijar salarios mínimos generales o profesionales.

Constitucionalmente, en el artículo 5º, se haya consagrado el principio que sostiene que “Nadie puede ser obligado a prestar sus trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”. En una forma más profunda este principio se encuentra contenido en el artículo 123 fracción VI, al determinar en el segundo párrafo que “Los Salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

La Ley Federal del Trabajo define en su artículo 82 al salario como "...La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En su doctrina el maestro Mario de la Cueva define el salario como " la retribución que debe recibir 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".⁶³

Briceño Ruiz lo define así: "... 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 de su familia".⁶⁴

El Manual de Derecho del Trabajo define al salario como "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo".⁶⁵

⁶³ DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., p.249.

⁶⁴ BRICEÑO Ruíz, Alberto, ob. cit., p.356.

⁶⁵ MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, ob. cit.p. 452.

Las definiciones antes mencionadas se caracterizan por incluir el término retribución, al considerar el salario no como una contraprestación derivada de un contrato de trabajo, sino como una verdadera protección al trabajador, en atención a las consideraciones sociales de nuestra legislación, quedando atrás la antigua práctica de dejar en manos del patrón la fijación del salario en forma unilateral, pues su fijación está sometida a la voluntad de las partes que intervienen en la relación laboral, con la intervención del gobierno en su carácter de tercero en discordia, si así se le requiere y como protector de los derechos de la clase obrera. Tampoco puede dejarse actuar impunemente a las asociaciones de trabajadores que requieren de las empresas salarios demasiado elevados que conllevarían una inminente quiebra del patrón y un forzoso cierre de fuentes de empleo, por lo que es de considerar que el salario debe ser resultado de minuciosos estudios de los estados financieros de las empresas, para que se tenga la seguridad de que tanto el patrón como el trabajador salgan beneficiados al momento de fijar el salario, lo que determinaría la naturaleza jurídica del salario como elemento de justicia social.

V.3.- ATRIBUTOS DEL SALARIO.

Como características principales que nos ayudarán a entender mejor la naturaleza y concepto del salario tenemos las siguientes :

- a) Debe ser remunerador
- b) Debe ser por lo menos el equivalente al mínimo.
- c) Debe ser suficiente.
- d) Debe ser determinado o determinable.
- e) Debe cubrirse periódicamente.
- f) Debe pagarse en moneda del curso legal.
- g) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.
- h) Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.

De estas características trataremos de dar a continuación una pequeña explicación, haciendo anotaciones de sus fundamentos legales.

a) Debe ser remunerador.- Haya su fundamento esta característica en los artículos 50, fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo. El primero derermina la improcedencia de efectos legales cuando se fije un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto es, proporcional en su cuantía al tiempo trabajado, lo que conlleva a determinar que " ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo general o especial, cuando trabaje la jornada máxima legal"⁶⁶

⁶⁶ DAVALOS Morales, José, ob. cit., p. 204.

Cuando se cubra una jornada inferior a la máxima si así queda convenido entre el patrón y el trabajador, el salario remunerador podrá ser el que proporcionalmente le corresponda a esa jornada, con base cuando menos en el salario mínimo, además de que las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia de los servicios, por esto, el trabajador puede acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a demandar la modificación del salario.(art.56)

b) Debe ser por lo menos el equivalente al mínimo.- Aunque este atributo se puede tomar como una derivación del anterior, debe quedar bien especificado que ninguna persona podrá percibir por su trabajo menos del salario mínimo determinado por la Conasami. Haya su fundamento esta característica en el artículo 85 de la LFT.

c) Debe ser suficiente.- Al respecto debemos dejar bien claro que el término suficiente debe referirse a la generalidad de los trabajadores que se encuentran dentro de una misma zona económica, diferenciada de las demás sobre la base de datos estadísticos. No puede aplicarse a casos en particular, ya que no podemos dejar a un lado el principio asentado en la fracción VII del apartado A del artículo 123 Constitucional: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". La suficiencia la debemos entender en el sentido de que el

trabajador logre, por su trabajo, obtener condiciones que aseguren un nivel decoroso de vida tanto para él como para su familia.

d) Debe ser determinado o determinable.- Este principio aparece como una verdadera protección al trabajador, al saber éste de antemano en forma cierta los frutos que rendirá su trabajo.

La determinación puede ser precisa cuando se fija por tiempo o a precio alzado, y puede ser variable cuando se pacta por unidad de obra (destajo), o por comisión.

e) Debe cubrirse periódicamente.- La periodicidad mínima para el pago de salarios que admite la Ley son cada ocho días, esto respecto a los obreros (art. 5° fracción VII y 88 de la LFT), sin exceder ese término. Respecto de los demás trabajadores deberá hacerse cada quince días, sin embargo, en la práctica encontramos que es común el pago en periodos más largos como un mes, sobre todo cuando se trata de salarios sobre la base de comisión, donde el pago se realiza sobre la base de liquidaciones mensuales e incluso al ritmo en que paguen los clientes. (art. 286)

f) El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal.- Haya su fundamento este principio en la fracción X del apartado A del artículo 123 Constitucional, recogida en el artículo 101 de la LFT, que prohíbe el pago con mercancía, vales, fichas o cualquier otro símbolo representativo con que se pretenda substituir a la

moneda. Se evita, así que patrones utilicen tiendas de raya y otras prácticas dolosas del pasado.

Néstor De Buen cuestiona si es lícito el pago en moneda extranjera o en cheques, y no tiene inconveniente alguno de su parte respecto a la primera situación. Deja a la potestad del trabajador la aceptación o no del pago de su salario a través del título de crédito referido.⁶⁷

Al respecto, únicamente dejamos de manifiesto la inoperancia en algunas circunstancias del pago en efectivo, toda vez que como el acontecer diario nos lo ha demostrado, resulta poco seguro tanto para quien paga, por el número de trabajadores, como para quien recibe. Al tener que desplazarse a su domicilio llevando consigo la totalidad de su salario, el trabajador se expone al asalto tan frecuente en días de pago, por lo que es más seguro llevar un cheque nominativo que pueda ser reportado como robado en lugar de dinero en efectivo que sería irrecuperable.

g) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo.- El artículo 102 de la LFT que contiene este principio busca el que el trabajador y/o su familia puedan hacer uso verdaderamente de las prestaciones en especie que le reeditúen su trabajo y que se guarde la proporcionalidad del salario pagado en efectivo.

h) Debe haber reciprocidad entre el salario y el servicio.- Aunque De Buen considera que esta reciprocidad no se da en forma constante, toda vez que existen situaciones en que el patrón se encuentra obligado a cubrir el salario aún cuando no se reciba el trabajo. lo cual es cierto, pero no podemos entender este atributo con esta única concepción, debemos observar el reverso de la moneda y ver que el salario que cubra el patrón al trabajador por su labor pueda verse incrementado sobre la base de la eficiencia, limpieza, puntualidad y esmero que ponga el trabajador en sus labores, en donde debiera haber reciprocidad tangible.

V.4.- EL SALARIO MÍNIMO GENERAL.

Como hemos podido ver anteriormente, el salario mínimo es “la cantidad menor que debe percibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo” (art.90 LFT). Pero el concepto que la Ley nos da se vería incompleto si no tuviera en el segundo párrafo del artículo 90, los conceptos mínimos que debe cubrir este salario, considerando que “deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material , social, cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” ⁶⁸

⁶⁸ DE BUEN L. Néstor, ob. cit., p. 173.

⁶⁹ Ley Federal del Trabajo, *op. cit.*, p. 28.

Estos conceptos generales se ven precisados en una forma más contundente en el art. 562 de la Ley Federal del Trabajo, que al mencionar las obligaciones a cargo de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional dispone que deberá "...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".

La disposición antes referida viene a complementar el enunciado del art. 90, dándole un objetivo tangible al fin perseguido con la imposición de un salario mínimo, de donde claramente se desprende uno de los principios básicos del nuevo concepto del derecho del trabajo, como la persecución de un objetivo más alto que le da su carácter social y que al decir del maestro Mario de la Cueva es "... el aseguramiento de una forma de vida digna de ser conducida por la persona humana, esto es, un ingreso, de

acuerdo con la nueva fórmula del art. tercero de la Ley nueva, que facilite un nivel económico decoroso".⁶⁹

Respecto a lo anterior sería ilusorio establecer una cantidad "X" de lo que podría considerarse un salario remunerador, ya que sería mucho ó poco dependiendo del modo particular de verlo de cada persona, por ello este trabajo no propone un incremento numérico del salario, sino simplemente pretende darle efectividad al mismo para que este cumpla cabalmente con lo que la norma Constitucional y reglamentaria establece: que sea efectivamente remunerador.

Podría pensarse que el salario sería remunerador simplemente incrementando su monto, pero hacerlo así pasaría una desventaja e incluso una imposibilidad para el patrón, por lo que esta tesis sólo podría concretarse en un esquema donde los beneficios y ventajas fuesen comunes tanto al patrón y al obrero, como podría ser el hecho de incrementar el salario a cambio de una mayor productividad del trabajador, (V.GR: - Tenemos que en una empresa 100 trabajadores ganen el 100% de "X" cantidad, trabajando MAL sus 8 horas. Por otra parte - tenemos que en una empresa 50 trabajadores ganan el 75% de "X" cantidad, trabajando BIEN sus 8 horas.)

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario, ob. cit., tomo 1, p. 315.

Es decir, si 100 trabajadores antes ganaban 1 peso cada uno, el patrón invertía 100 pesos en nómina, ahora 50 trabajadores ganarán 1.50 cada uno, el patrón invertirá 75 pesos en nómina, razón por la cual el patrón ahorra el 25%, Entonces, como resultado tenemos que a mi como patrón me conviene tener menor número de trabajadores, siendo más efectivos y productivos, al igual que a ellos les conviene ser menos, ya que su salario será mayor que en la anterior situación. Por lo que tendremos mayor productividad por parte del trabajador y mayor sueldo por parte del patrón, estando así ambas partes remuneradas debido a que los dos están percibiendo algo.

El desempleo no es materia de este trabajo aunque lo produzca el ejemplo anterior.

V.5. SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL.

“Aunque la Ley no lo defina se puede tomar como base el concepto del salario mínimo general y complementarlo con los campos de aplicación que abarca el artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo, así podemos definir al salario mínimo profesional como la retribución mínima que debe pagarse a un trabajador cuya experiencia, capacidad y destreza en una determinada labor

ameriten un reconocimiento especial que le otorgue una remuneración por encima del salario mínimo general.

Mario de la Cueva los define como "la cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en rama determinada de la industria, del campo o del comercio, o en profesiones, oficios o trabajos especiales, y cuya misión... es elevarse sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión".

Estos conceptos nos dan las principales características del salario mínimo profesional: Primeramente, tiene que ser superior al salario mínimo general de la zona económica de que se trate; segundo, deberá fijarse un salario mínimo profesional para cada actividad, dependiendo del grado de capacitación que se requiera para esa actividad, así tenemos que actualmente la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos incluye un total de 88 profesiones, oficios o trabajos especializados de los más variados, y con una determinación específica de salario. Tenemos ejemplificativamente entre los de menor percepción al "Manejador de Gallineros", con un salario diario de \$33.00 pesos diarios; o el Recamarero(a) en hoteles, moteles y otros establecimientos de hospedaje". quienes deberán de percibir un salario diario de \$ 33 40 pesos diarios, éstos salarios serán aplicables a las áreas geográficas comprendidas en la zona A, de conformidad con la

tabla de salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el día 1º de enero de 1997, y dentro de los mejor pagados encontramos la labor de "Trabajador (a) social" con un salario diario de \$ 43.60 pesos diarios, también en las zonas económicas comprendidas en el área geográfica "A".

La obligatoriedad de retribuir a un trabajador en base a un salario mínimo profesional de acuerdo a la labor que desempeña, ha hecho que algunos patrones se amañen para evadir su pago, cambiando la denominación de aquellos puestos que tienen asignado un salario mínimo profesional y esto, aunado al excesivo número de requisitos que el trabajador debe reunir de acuerdo a la definición que la misma

Comisión da al puesto, dá como resultado una inobservancia del pago justo por parte de algunos patrones.

V.6.- EL SALARIO ANTE LAS ACCIONES JUDICIALES.

El artículo 123 apartado "A" fracción VIII, dice que "El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento". Esta prerrogativa se ha extendido a todo tipo de salarios (art. 97 L.F.T.), con la excepción de que sólo podrán ser

embargados para obtener el pago de pensiones alimenticias "decretadas por la autoridad competente, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción II" (art. 112 L.F.T).

V.7. LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

Antecedentes.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo descentralizado, con funciones específicas consagradas en la Constitución General de la República y reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, eminentemente de servicio social y tutelar de los trabajadores, puesto que su principal objetivo es la fijación de los salarios mínimos que deberán percibir los trabajadores generales y profesionales para trabajadores dedicados a un oficio o trabajo calificado determinado.

La figura del salario mínimo nace con la promulgación de la Constitución General de la República el 23 de enero de 1917, en cuyo artículo 123, fracción VI se establece ya el principio de que el salario mínimo deberá ser suficiente "...para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus

placeres honestos, considerándolo como jefe de familia .". Se determina, asimismo, en la fracción VIII, que el salario mínimo no podrá ser objeto de embargo compensación o descuento alguno.

Por cuanto a los mecanismos para su fijación el Constituyente de 1917 dispuso, en la fracción IX del propio artículo 123, que ésta se haría por comisiones especiales que se formarían en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que debería instalarse en cada estado.

Entre 1917 y 1931, año en que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo, el sistema de comisiones especiales previsto por el Constituyente funcionó de manera precaria y anárquica, ya que la expedición de leyes de trabajo locales por cada estado de la federación, dentro del marco establecido por la Constitución, se desarrolló con múltiples limitaciones, dando lugar, en 1929, a las reformas constitucionales en las que se sustentaría la nueva legislación laboral federal.

No obstante, la propia Ley del Trabajo expedida en 1931 y las 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

Aún cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales

en general, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivadas principalmente de que la división municipal, producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico regional ni con otros fenómenos económicos de alcance más general. por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los años sesenta, de revisar el sistema y darle una organización más acorde con la realidad nacional. Se decide que la fijación de los salarios mínimos debería de hacerse por zonas económicas de la República

En 1963 se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos. resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental sería el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de Salarios mínimos se constituye en el eje central de un mecanismo "sui generis" en el que los salarios mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus

determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revisten su estructura y sus actividades.

El sistema constituye un mecanismo efectivo para facilitar el conocimiento, por parte de los factores de la producción y del gobierno, de los problemas relacionados con la actividad económica y con el nivel de vida de los trabajadores, a la vez que constituye un marco adecuado para la discusión entre los sectores.

El sistema integrado en la forma descrita continúa prácticamente con la misma estructura hasta 1986, aún cuando es preciso señalar que a lo largo de los 23 años que se mantuvo vigente hubieron de realizarse muy diversos cambios en su estructura regional que dieron lugar, a que en 1986 se integrara con solo 67 comisiones regionales.

En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, debe destacarse la virtual desaparición en 1981, del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes, a partir de entonces y en lo sucesivo, la igualación de las percepciones de aquellos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción del

número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan sólo tres niveles que son los que se aplican actualmente. En diciembre de 1986 el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma substancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que ha dado lugar a la desintegración del sistema de comisiones regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986.

El nuevo precepto constitucional dispone la más amplia flexibilidad territorial en la fijación de los salarios mínimos al señalar que éstos serán fijados por áreas geográficas que pueden estar integradas por uno o más municipios, de una o más entidades federativas, sin limitación alguna. Esta disposición permitirá corregir deficiencias e inconsistencias observadas en cuanto a las zonas de aplicación de los salarios mínimos, así como tomar en cuenta, cuando sea necesario, las características especiales.⁷⁴

A) ATRIBUCIONES DE LA CONASAMI ;

1.- Someter al Consejo de Representantes el Plan Anual de Trabajo preparado por la Dirección Técnica.

MANUAL GENERAL DE ORGANIZACION DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Serie Documentos Básicos N°2, Segunda edición, 1993 México

- 2.-** Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del Plan de Trabajo y ordenar que se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.
- 3.-** Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.
- 4.-** Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes.
- 5.-** Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas y de la Comisión Nacional.
- 6.-** Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos.
- 7.-** Determinar en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones.
- 8.-** Aprobar anualmente el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica.
- 9.-** Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar la resolución determinando la división de la República en zonas económicas y el lugar de residencia de la Comisión en cada una de ellas. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación.
- 10.-** Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes, antes de aprobar las resoluciones de las Comisiones Regionales y solicitar a la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios.

- 11.- Designar una o varias Comisiones o Técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.
- 12.- Aprobar la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento
- 13.- Conocer las opiniones que formulen las Comisiones Consultivas al término de sus trabajos
- 14.- Fijar los salarios mínimos generales y profesionales
- 15.- Los demás que le confieran las leyes.

B) ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA CONASAMI

- 1.- Presidente
- 2.- Consejo de Representantes.
- 3.- Dirección Técnica
- 4.- Unidad de Análisis Estadístico y Procesamiento de Datos.
- 5.- Centro de Documentación
- 6.- Unidad Jurídica y Secretaría Auxiliar del Consejo
- 7.- Dirección Adjunta de Investigación Económica.
- 8.- Subdirección de Análisis del Entorno Macroeconómico.
- 9.- Subdirección de Análisis de las Áreas Geográficas.
- 10.- Coordinación Administrativa
- 11.- Unidad de Administración y Desarrollo de Personal.
- 12.- Subdirección de Recursos Financieros y Materiales.
- 13.- Unidad de Recursos Materiales y Servicios Generales
- 14.- Unidad de Presupuesto y Contabilidad

C) OBJETIVO.

Fijar y revisar los salarios mínimos de acuerdo a las zonas geográficas de la República Mexicana, así como vigilar y ordenar el desarrollo del programa de trabajo de los estudios e investigaciones necesarias.

D) FUNCIONES.

1.- Representar legalmente a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con facultades generales y especiales que requieran cláusula especial conforme a la Ley, en los términos del artículo 2554 del Código Civil Federal.

2.- Determinar las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas y presidir los trabajos de las mismas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlo.

3.- Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo preparado por la Dirección Técnica, vigilar el desarrollo del mismo y ordenar la realización de las investigaciones y estudios complementarios que juzgue convenientes.

4.- Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.

5.- Programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de sus áreas para mejorar la administración de los recursos humanos, financieros, materiales y servicios generales.

6.- Autorizar los programas de compra de bienes de consumo y su liquidación, así como los gastos y reposiciones al fondo fijo.

7.- Coordinar las investigaciones y estudios que determine la Ley Federal del Trabajo y los que adicionalmente se contemplen en el Plan Anual aprobado por el Consejo, para apoyar técnicamente al consejo de Representantes en la fijación de los salarios mínimos.

8.- Preparar, con base en los elementos técnicos que aporte la Subdirección de Análisis de Precios y Costos de Vida, proyectos formulados a la Dirección técnica.

9.- Con base en los estudios e investigaciones practicadas por las subdirecciones, proporcionar a la Dirección Técnica elementos de juicio para que proponga al Consejo de Representantes la división del País en áreas geográficas y las modificaciones a las mismas que considere procedentes y sugerir, y la fijación de salarios mínimos profesionales o la modificación a su sistema establecido para tal fin.

10.- Preparar, con base en los elementos técnicos que aporten las Subdirecciones proyectos de respuesta a las solicitudes específicas que reciba la Comisión acerca de cambios a la integración de las áreas geográficas, e incorporación de nuevos oficios al sistema de salarios mínimos profesionales.

11.- Elaborar informes de las investigaciones y estudios efectuados con motivo de la fijación o revisión de los salarios mínimos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 562, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo."⁷¹

⁷¹ IBIDEM, pag. 70

V.8.- ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Constituye la Ley Fundamental, de la cual deriva todo el sistema Jurídico Laboral Mexicano.

Dicho artículo constitucional consta de dos apartados, el primero se refiere a los derechos y obligaciones existentes entre el capital y el trabajo, y el segundo se refiere a los de los trabajadores al servicio del Estado.

Es el único artículo del título sexto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual a la letra dice:

“Artículo 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.

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturna será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

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

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales;

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

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

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

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

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

IX. 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;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

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

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada según lo determinen las leyes

reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

XIII. La Empresa, cualquiera que sea su actividad, estará obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

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

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y salubridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

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

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las

propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;

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

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del

trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el trato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes familiares que *obren con el consentimiento o tolerancia de él*;

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

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

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo, o por cualquiera otra institución oficial o particular. En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

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

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

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

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

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

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

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

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

g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tengan derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedírseles de la obra.

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

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

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores y sus familiares;

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones.

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores;

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.;

II. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. 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;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes

y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

X. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas;

a) Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para

el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos;

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes..

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIIIbis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado;

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.⁷²

V.9.- LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

Después de largas sesiones, se llegó a la determinación de que los derechos de los trabajadores merecían un capítulo especial, consignándose en un artículo separado del 5º. Fue así como se tomó la determinación de crear el capítulo denominado "Del Trabajo y Previsión Social", cuyo artículo único, el 123, consignó los derechos de los trabajadores, como resultado de un reclamo de la clase trabajadora, cuyo texto original ha tenido a través de 72 años un total de 37 adiciones y reformas, algunas de ellas en bloque, siendo las más importantes las siguientes:

⁷² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1997, 70.

1ª Reforma.- (D.O. 6 de diciembre de 1929). Siendo Presidente Emilio Portes Gil, se modifica el preámbulo del artículo 123 y su fracción XXIX, así como la fracción X del artículo 73 constitucional, teniendo como fin la federalización de la legislación laboral, para evitar la diversidad de leyes, al haber una en cada Estado, así como para declarar de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social.

2ª Reforma.- (D.O. 4 de noviembre de 1933). Siendo Presidente Abelardo L. Rodríguez, se adiciona la fracción IX en el sentido de que si las comisiones especiales para fijar los salarios mínimos, no llegan a un acuerdo, la determinación final la hará la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva.

3ª Reforma.- (D.O.31 de diciembre de 1938). Ejerciendo el General Lázaro Cárdenas la Presidencia, se elimina de la fracción XVIII la excepción establecida para los trabajadores de establecimientos fabriles militares de ejercer el derecho de huelga.

4ª Reforma.- (D.O. 18 de noviembre de 1942). Con Manuel Avila Camacho en la presidencia, se adiciona una nueva fracción, la XXXI, donde se señalan los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales.

5ª Reforma.- (D.O. 6 de diciembre de 1960). Siendo Adolfo López Mateos Presidente de la República, se da la adición más importante que se ha hecho al artículo 123 constitucional, ya que se incorpora a dicho precepto a los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los Gobiernos del D.F. y Territorios, dejando como consecuencia, al texto original como apartado "A", reglamentando el trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general a todo contrato de trabajo, y el apartado "B", con catorce fracciones se refiere a los empleados de Gobierno.

6ª Reforma.- (D.O. 27 de noviembre de 1961). También con López Mateos, se adiciona la fracción IV, ya que se consideró que había una discrepancia entre el texto publicado y el que existía en la minuta que el Congreso de la Unión envió para su publicación al Ejecutivo.

7ª Reforma.- (D.O. 21 de noviembre de 1962). La tercera y última reforma durante el mandato del Presidente Adolfo López Mateos, la cual es en su conjunto, la más importante, ya que afectó a muchas de las fracciones de éste artículo. La fracción II, se adicionó para impedir en lo general el trabajo de menores de 16 años después de las 10 de la noche; la fracción III, elevó la edad mínima para trabajar de 12 a 14 años; la fracción VI, estableció salarios mínimos profesionales y modificó el sistema para la

determinación de los salarios mínimos, los cuales a partir de entonces, se fijan por zonas económicas; la fracción IX, señaló las nuevas bases para la determinación de las participaciones de utilidades; la fracción es XXI y XXII, establecen lo que se ha denominado la "estabilidad en el empleo" o sea la imposibilidad de que el patrón pueda dar por terminada la relación laboral sin causa justificada, salvo en las excepciones que se fijarían reglamentariamente; la fracción XXXI, se adicionó nuevas empresas a la jurisdicción federal, como lo son petroquímica, siderúrgica y metalúrgica.

8ª Reforma.- (D.O.14 febrero de 1972). Durante el mandato del Lic. Luis Echeverría Alvarez, se modifica la fracción XII del apartado "A", introduciendo un nuevo sistema en materia de casas-habitación para los trabajadores, creando un Fondo Nacional de la Vivienda, administrado en forma tripartita, declarando de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un instituto encargado de la administración de dicho fondo, lo que da origen a la seguridad social.

9ª Reforma.- (D.O. 10 de noviembre de 1972). Segunda reforma durante el mandato del Lic. Echeverría, donde con reformas y adiciones de las fracciones XI, inciso f), XII y XIII se establece el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado.

10ª Reforma.- (D.O.8 de octubre de 1974). Tercera reforma del Presidente Echeverría, que modifica el párrafo inicial del apartado "B".

11ª Reforma.- (D.O. 31 de diciembre de 1974). Se modifican las fracciones II, V, XI, XV y XXIX, consagrando el principio de igualdad laboral entre el hombre y la mujer, la preferencia de derechos de quienes representan la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías.

12ª Reforma.- (D.O. 6 de febrero de 1975). Última reforma durante el mandato del Lic. Echeverría, que modificó la fracción XXXI del apartado "A", para incluir en la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados con industria automotriz, productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas, empaçado y envasado de alimentos y bebidas.

13ª Reforma.- (D.O. 9 de enero de 1978). Ocupando la primera magistratura el Lic. José López Portillo se incorporó a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII, que establece la obligación por parte del patrón de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

14ª Reforma.- (D.O. 9 de enero de 1978). Se da una nueva estructura a la fracción XXXI, dividiéndola en ramas industriales y

empresas, incluyendo, además, la industria tabacalera, e incluyendo en la industria automotriz la fabricación de autopartes mecánicas o eléctricas. Amplía el margen de jurisdicción federal en materia de alimentos y bebidas envasadas.

15ª Reforma.- (D.O. 8 de diciembre de 1978). Se adicionó un párrafo inicial al proemio, donde se establece el derecho al trabajo y la necesaria promoción a la creación de empleos y de la organización social del trabajo.

16ª Reforma.- (D.O. 17 de noviembre de 1982). Se adicionó al apartado "B" la fracción XIII Bis, la cual incorpora a dicho apartado la relación entre las instituciones de Banca y Crédito y sus trabajadores.⁷³

V.10.- FEDERALIZACION DE LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, que facultaba en el preámbulo del artículo 123 a las legislaturas de los Estados a legislar en materia laboral, surgieron un enjambre de leyes laborales, con marcadas diferencias entre unas y otras, lo que fue eliminado con la reforma al artículo 123 y a la fracción X del artículo 73 Constitucionales, en 1929, al facultar únicamente al

Congreso de la Unión a legislar en materia de trabajo, dando como resultado la expedición de la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual estuvo vigente hasta el 1º de mayo de 1970, fecha en que entró en vigor la ley que actualmente nos rige.

Cabe mencionar que la materia concerniente a las relaciones obrero patronales no únicamente se ciñe a lo que se halla contenido dentro de la Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, sino que del mismo artículo se desprenden bases para la expedición de leyes reglamentarias de diversas fracciones y que van a regir en materias también relacionadas con nuestro tema, como lo son: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, la cual entró en vigor a partir del 28 de diciembre de 1963.

Otra es la Ley del Seguro Social, que entró en vigor el día primero de abril de 1973. La Ley del ISSSTE, la cual está en vigor desde el primero de enero de 1960. La Ley del Infonavit, así como un sinnúmero de reglamentos. En conjunto llamamos "El Derecho Mexicano del Trabajo", aunque en lo que corresponde a nuestro tema, únicamente haremos referencia a leyes y reglamentos concernientes al apartado "A" del artículo 123 Constitucional, dejando a un lado la legislación federal del trabajo burocrático.

⁷³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

V.11.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES SOBRE LA VIGENCIA DEL SALARIO MÍNIMO.

“Los salarios mínimos que rigen en el país a partir del 1º de enero de 1997, fueron establecidos mediante una resolución emitida por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos el 1º de diciembre de 1996. La resolución fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 2 de diciembre de 1996. Existen los salarios mínimos generales y profesionales vigentes en las tres áreas geográficas en las que para efecto de la aplicación de estos salarios se ha dividido el país; las definiciones de las 88 actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales para los que rige un salario mínimo profesional, y dos cuadros con series históricas del salario mínimo promedio nacional.”⁷⁴

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinó que resultaba necesario cambiar el periodo de fijación a lapsos más breves o sea cada año, pues la bianualidad resultaba improcedente, ya que durante los veinticuatro meses la moneda perdía rápidamente su poder adquisitivo, con graves daños principalmente para la clase trabajadora de ingresos fijos.

El día 30 de septiembre de 1974, por Decreto del Poder Ejecutivo se reformó el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, para establecer la fijación de los salarios cada año.

¿Qué beneficio obtuvo el trabajador con esta reforma a la Ley? Ninguno, ya que la realidad de la vida sigue siendo más obscura para el obrero, que cada día es más pobre y el rico más rico.

A nadie le extraña que la fijación por anualidad viene a ser tan improcedente como la que se fijaba cada dos años. Por todos es sabido que antes de que se incrementen los salarios mínimos los artículos de consumo necesario suben notablemente de precio, para seguirles los servicios, combustibles, transportes, impuestos.

Leemos en la prensa nacional y local que las agrupaciones de trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones están demandando nuevos aumentos de salarios por la pérdida del poder adquisitivo de la moneda en lapsos sumamente breves, formándose un círculo vicioso, una carrera de salarios-precios de la que la Comisión Nacional no podrá desembarazarse mientras que la Secretaría de Industria y Comercio no realice un verdadero control general de precios.

⁷⁴ Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (folletos)

De tal suerte que con todas estas deducciones la cifra de salario mínimo queda reducida a un salario insuficiente para que un jefe de familia pueda satisfacer las necesidades normales, como lo prevé el párrafo segundo de la fracción sexta del artículo 123 Constitucional.

V.12. POLÍTICA DE LOS SALARIOS.

Los salarios mínimos constituyen una garantía social establecida en el artículo 123 Constitucional y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo. Ambos ordenamientos clasifican los salarios mínimos generales y profesionales, siendo los primeros los que se fijan con base en las condiciones económicas y de carácter social, y los segundos, en razón al grado de especialización y en base a las características concretas de los oficios y trabajos especiales correspondientes.

Para que la política de salarios aplicada a las fijaciones de por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a partir de 1963 a la fecha, pueda considerarse objetiva y basada en la necesidad de que los salarios mínimos legales sean suficientes, debe cimentarse en una base sana y operante que mantenga la debida congruencia y coordinación dentro de la política económica

general del país, así lo han reconocido publicaciones nacionales y extranjeras.

Los salarios mínimos se fijaron bianualmente hasta 1974 y la revisión que se llevaba a cabo cada dos años tendía a devolver el poder de compra de las masas trabajadoras y les procuraba señalar un salario que les permitiera hacer frente a los aumentos de los precios durante la mayor parte del bienio, aunque esto dependía entre otras medidas del control de precios que mantenía el Estado, de la voluntad, decisión y la constancia del gobierno de las Entidades federativas, de los Municipios, de las organizaciones obreras patronales y de la elevación del espíritu cívico y de los niveles de cultura, que permitieran reducir los obstáculos para el cumplimiento de los salarios mínimos legales.

Como consecuencia de la crisis inflacionaria que tuvo auge en los años de 1973, 1974 y parte de 1975, en la mayoría de los países del mundo, (de la que México no pudo quedar al margen, postergando con ello el desarrollo nacional en detrimento del mejoramiento de las condiciones de vida de las clases sociales que mediante su trabajo continuo generan la riqueza del pueblo mexicano) fue necesario, mediante una iniciativa del Poder Ejecutivo, reformar y adicionar la Ley Federal del Trabajo para que estuviera acorde con la realidad político-económico-social por la que atravesaba el país.

Nuestra Carta fundamental define las características de la retribución al factor trabajo: el salario tiene que ser remunerador suficiente y justo. Desde hace tiempo, las organizaciones internacionales competentes en la materia aconsejaron la adopción de normas que garantizaran, frente a toda contingencia, el poder adquisitivo del salario. La mayor parte de los países que han vivido largos periodos de inestabilidad económica, han creado diversos mecanismos que permiten ajustar, con relativa frecuencia, los salarios a los niveles de los precios. La solución planteada al respecto permitió concluir que la promoción salarial en épocas de inflación no sólo permite preservar la estabilidad social sino también el ritmo de crecimiento y la vitalidad de las empresas.

Desde el inicio de 1973 comenzó a manifestarse un acelerado crecimiento de precios. El Ejecutivo Federal, preocupado por el perjuicio que estas fluctuaciones causaban a los asalariados de más bajas percepciones, turnó el Congreso de la Unión y éste aprobó una iniciativa para que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos determinara un ajuste nivelatorio de los salarios mínimos en vigor, que rigió del 17 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 1973, fecha esta última en que las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional cada una en su respectiva etapa, determinara los nuevos salarios mínimos con vigencia a partir del 1º de enero de 1974.

No obstante, y ante la continuidad de la inflación, el día 30 de septiembre de 1974 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que por iniciativa del Presidente de la República expidiera el H.Congreso de la Unión a fin de establecer el principio de la anualidad, tanto en la fijación de los salarios mínimos como en la revisión de los establecidos en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

La modificación sustantiva que se propuso fue que anualmente se fijen los salarios mínimos previstos en la Constitución. Se mantuvo también así el procedimiento que favorece la adecuación de esas percepciones a las condiciones económicas de cada región.

Las reformas establecidas hicieron también posible el ajuste anual de los salarios establecidos en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

CONCLUSIONES

1. La primera reglamentación respecto de Salarios Mínimos que se dio en México, fue en la época de la Colonia, en una disposición dictada por el Virrey Enríquez, en 1576, disponiendo el pago de 30 cacaoos al día como salario a los indios Macehuales. Esta disposición se vio complementada, en 1599, por el Conde de Monterrey, quien, además, hizo una distinción de salario de acuerdo a la labor y tiempo que cada actividad entrañaba.

2. El empleo es el problema capital de nuestro tiempo. El patrimonio del hombre y de la sociedad es el trabajo. De la capacidad para generar empleos productivos y justamente remunerados, dependen las posibilidades de realización individual, de bienestar compartido y de prosperidad nacional en un mundo competitivo.

La marginación, el subempleo y la explotación de la mano de obra, son la síntesis misma del subdesarrollo. Ninguna organización política ni económica podrá prevalecer si no asegura, por el trabajo y su justa remuneración, el desarrollo de sus habitantes.

3. El fundamento económico de la fijación de los salarios mínimos reviste dos aspectos: satisfacer el costo de la vida en sus necesidades básicas del trabajador y su familia, en el orden material, social y cultural ; y las condiciones económicas de cada zona, que permitan el pago de dicho salario.

4. Es obligación de las autoridades el fijar un salario mínimo que cumpla con los objetivos que le impone la fracción VI, apartado "A" del artículo 123 Constitucional. No se puede fijar arbitrariamente sin tomar en consideración la realidad económica del país. Los incrementos salariales decretados durante la primera mitad de la década de los años ochenta fueron dictados sin hacer los estudios necesarios, sino únicamente para desahogar las tensiones sociales del momento, y fueron a la larga los factores que más intervinieron para que el trabajador perdiera rápidamente el poder adquisitivo ganado en el transcurso de tantos años. En razón de lo anterior, se deben desterrar las medidas populistas para incrementar los salarios si no se cuenta con la base económica suficiente, debiéndose de continuar con las nuevas políticas salariales que ha implantado la presente administración pública y que consisten esencialmente en otorgar aumentos salariales, aunque si bien bajos, fincados en bases sólidas que dan seguridad y que paso a paso irán restituyendo a la clase trabajadora el poder adquisitivo perdido.

5. A lo largo de este trabajo he mencionado de varias formas el hecho de que el salario en México no es realmente remunerador. ¿Cómo podemos o pueden las autoridades comprender que para vivir son suficientes \$30.20.00 pesos, cantidad emitida el 2 de Diciembre de 1997 por el Diario Oficial para que empezara a surtir efectos en enero de 1998 ? Resulta ilógica y ridícula tal cantidad y aún más para todo lo que la Ley exige: que debe alcanzar para vestido, educación, alimento etcétera, pero lo que resulta el colmo e intolerable es que diga que debe alcanzar hasta para los placeres honestos.

6. Otro punto importante a mencionar es la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI). En ella hay un presidente y también los representantes tanto del trabajador como del patrón, los cuales son los indicados para aprobar o desaprobar los aumentos anuales del salario mínimo. Dichos aumentos se registran en las actas de la comisión, las cuales sólo existen en teoría: Los representantes son los obligados a opinar sobre los aumentos, pero en la práctica y en lo asentado en las actas ellos se abstienen a opinar. Por lo que el único realmente involucrado con los aumentos salariales es el presidente de la comisión, una situación anómala, ya que para esto están los representantes de cada sector, el obrero y el patronal. Lo cual resulta injusto que quien dé la aprobación sea sólo el presidente. Todo esto lo único que nos muestra es la poca importancia que tienen los

representantes y la absoluta prepotencia y autoridad del presidente de la Conasami.

Lo ideal sería que los representantes de cada sector realmente tomaran participación en las mencionadas actas de aumentos de salarios. Pero lógicamente éstos se abstienen de opinar, porque les podría costar el cargo y por miedo a sus superiores. Todo esto resulta muy triste, pues las autoridades no están desempeñando sus labores como deberían de hacerlo si no como más les convenga.

7. La fracción VI apartado "A" del artículo 123 Constitucional prevé: "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 la educación obligatoria de los hijos" . Este precepto al pasar a la Ley reglamentaria quedó incompleto al realizarse una mera transcripción, por lo que la Ley Federal del Trabajo debería de incluir en su artículo 90 el listado de necesidades básicas que requiere un jefe de familia y que están señaladas en el artículo 562 fracción II, inciso a), sólo que dicho artículo, si bien viene a complementar el artículo 90, no se refiere propiamente al derecho que tiene todo trabajador de gozar de estos satisfactores, sino a una mera obligación administrativa de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

8. Si bien el salario mínimo general pretende cubrir las necesidades esenciales que todo trabajador tiene, este propósito no se ha cumplido, por lo que el Estado debe redoblar esfuerzos en cuanto hace a las acciones sociales que se han instrumentado para coadyuvar a que el salario logre sus objetivos y así el trabajador pueda satisfacer sus necesidades básicas de habitación, alimento, vestido, educación y esparcimiento. No se puede escatimar esfuerzo alguno para hacer que el salario mínimo alcance sus fines y volverlo suficiente, para que cubra las necesidades a que hace referencia la fracción VI apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Hasta en tanto la sociedad debe agradecer el sacrificio hecho por los trabajadores, sin el cual el efecto negativo que dañó la economía de los años ochenta jamás se hubiera roto; pero no basta un agradecimiento liso y llano, pues con esto "no se come". Se deben implantar nuevas medidas que ayuden al trabajador a satisfacer todas sus necesidades. Estas medidas deben ser aplicadas tanto por patrones y sindicatos como por el gobierno. Así, el trabajador debe recibir por parte del patrón más prestaciones de tipo económico y social, tales como caja de ahorro, vales de despensa, becas, incentivos, actividades culturales y deportivas, entre otros.

9. Desgraciadamente, el precepto Constitucional y su reglamentación en la LFT por lo que a Salario Mínimo se refiere se ha convertido en letra muerta. Por un lado casi nadie obtiene ya

este "Salario Remunerador" que a nadie alcanza, sin embargo, la Ley señala lo contrario; por ello, concluyo finalmente que es de suma importancia adecuar la norma jurídica a la realidad social, para que el Salario sea lo que el Cconstituyente quiso, es decir, que produzca una vida decorosa al trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 -ALONSO García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1967, p 445.
- 2 - Apuntes del curso de Derecho Laboral impartido por el Lic. Ramón Beteta.
- 3 - BREMAUNTE, Alberto,"La participación en las utilidades y el salario en México" México 1935
- 4.- BRICEÑO Ruiz, Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Editorial Harla, México, 1987, p 80.
- 5 - BUSTAMANTE , Jorge. El Economista Mexicano. Marzo-Abril 1979.
- 6 - BUSTAMANTE A. Jorge, "Espaldas Mojadas" serie cuadernos del CES N°9. El Colegio de México, 1975
- 7 - BUSTAMANTE, Jorge "La Inmigración Indocumentada"
- 8.- Campell Black Henry M.A. Black`s Law Dictionary. The Publisher`s Editorial Staff, 5ª Edición Chicago 1979, Pag. 305.
- 9 - Cantón Möller Miguel, "Derecho del Trabajo Burocratico",Editorial Pac, S A. de C.V., Primera Edición, México 1988 p. 14-17,23-24
- 10 - Cantón Moller Miguel, "Introducción al Derecho Internacional del Trabajo ,Editorial Pac,S.A de C V , edición de Pac, México 1992.p 25-33
- 11 - Carrera Stampa Manuel, "Los gremios mexicanos" Editorial Ediapsa, México 1954, p. 163.
- 12 - Cué Canovas Agustín, "Historia social y económica de México", Mimeógrafo, Segunda Edición, México 1959, p.7.
- 13 - DARNAY Arsen J., "American Salaries and Wages Survey", gale research inc. Detroit, 1991
- 14.- DAVALOS Morales José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1985 P. 97
- 15 - DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1986, p 141.
- 16.- De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo 1 Editorial Porrúa. México. 1943.
- 17 - DE LA CUEVA, Mario, NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO novena edición, tomo I, Editorial Porrúa, México, 1984, p. 16
- 18 - DEVEALI, Mario L., citado por De Buen L., Néstor , ob, cit., p 476
- 19.- DEVEALI, Mario L. "Tratado de derecho del Trabajo" editorial la ley s.a., tomo III, Buenos Aires, Argentina 1965. pag 79-83.
- 20 - DOBB, Maurice. "Salarios" Fondo de cultura Económica. México 1957.
- 21 - FAMIGHETTI, Robert,"The world almanac and book of facts" 1997.pag. 170-173

- 22.- Gómez de Cervantes Gonzálo, "La vida económica y social de Nueva España", Editorial Porrúa e Hijos, México 1944, p. 19.
- 23.- HOURWICH, Isaac A, "Immigration and Labor", New York, G P Putnam's Sons, 1912, p. 86
- 24.- KROTOSCHIN, Ernesto, INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1968,p. 432.
- 25.- MUÑOZ Ramón Roberto, *Derecho del Trabajo, Tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1983, p.17.*
- 26.- RAMÍREZ Gronda, citado por De Buen L., Néstor, ob. cit.,p. 476
- 27.-REICH Robert B. "Employment, hours and earning United States" Washington D.C marzo 1992.
- 28.- RUSSOMANO Mozart, Víctor, citado por Davalos Morales José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1985, p 90.
- 29.- SÁNCHEZ Alvarado, Alfredo, citado por De Buen L., Néstor, ob. cit.,p. 478
- 30.- THOMAS, A. "Justice Sociale et Paix Universalle" La Revue de Paris. 1924.
- 31 -TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo derecho procesal del trabajo". editorial Porrúa, s.a. México, 1971 pag 363-364, 366
- 32 - TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, 55AVA. edición, Editorial Porrúa, México, 1982, p.p.22 y 23
- 33.- Ú S. DEPARTMENT OF COMMERCE, "Economics and Statistics Administration" ,Bureau of the Census, 116 edition, oct.1996.pag.429
- 34.- Zavala Silvio, "Ensayos" p.p. 165-166.
- 35.- Constitución de la O.I.T. Anexo 10 de mayo de 1944-Ap.111
- 36.- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (folletos)
- 37.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 38 -Ley Federal del Trabajo.
- 39.-MANUAL GENERAL DE ORGANIZACIÓN DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Serie Documentos Básicos N°2,Segunda edición, 1993 México
- 40.- Memoria de los trabajos e investigaciones de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. México 1996.
- 41 -Revista CQWR, 21 Septiembre de 1996.
- 42.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, México, 1982,, p. 90.
- 43 - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, reseña laboral.