

2ef

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

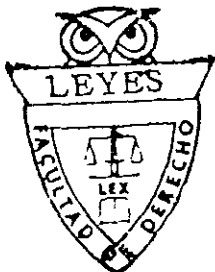


"UN SALARIO MINIMO JUSTO Y
EQUITATIVO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE LUIS GARIBAY CASTAÑEDA

ASESOR. DOCTOR. GUILLERMO HORI ROBAINA



CIUDAD UNIVERSITARIA

NOVIEMBRE DE 1999

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.

A DIOS GRACIAS,
POR HABERME PERMITIDO
LLEGAR A ESTE MOMENTO. .

A MIS PADRES:

MARGARITA CASTAÑEDA MANCERA
SEVERIANO GARIBAY RUIZ
CON ESPECIAL CARIÑO.
POR SU APOYO INCONDICIONAL Y
POR LA CONFIANZA DEPOSITADA EN MI.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO.

POR LA ENSEÑANZA RECIBIDA
EN MI FORMACIÓN COMO ESTUDIANTE, Y
PROFESIONISTA ÚTIL A LA SOCIEDAD DE
MÉXICO

A MI ASESOR DE TESIS

DOCTOR GUILLERMO HORI ROBAINA
GRAN EJEMPLO DE RECTITUD.

POR SU APOYO Y AMISTAD
INCONDICIONAL.

A LOS LICENCIADOS:

ROCÍO NOLASCO CHÁVEZ
LOURDES POPOCA ORDAZ
JOSÉ MIGUEL HERNÁNDEZ JAIME

QUE ME BRINDARON SU AMISTAD
INCONDICIONAL, APOYO Y AYUDA
EN TODO MOMENTO.

I N D I C E

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

| | |
|---|----|
| 1.1.- TRABAJO | 4 |
| 1.2.- DERECHO DEL TRABAJO | 8 |
| 1.3.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO | 11 |
| 1.4.- JORNADA DE TRABAJO | 14 |
| 1,5.- LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO | 17 |
| 1.5.1. El Trabajador | 17 |
| 1.5.2. El Patrón | 20 |
| 1.6.- EL SALARIO | 22 |
| 1.6.1. El Salario Mínimo Legal | 25 |
| 1.6.2. El Salario Mínimo Profesional | 27 |

CAPITULO II

ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL SALARIO MÍNIMO.

| | |
|---|----|
| 2.1.- LA COLONIA | 30 |
| 2.2.- EL MÉXICO INDEPENDIENTE | 32 |
| 2.3.- ÉPOCA DE LA REVOLUCIÓN | 36 |
| 2.4.- CONSTITUCIÓN DE 1917..... | 37 |
| 2.5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 | 40 |
| 2.6.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 | 42 |

CAPITULO III

NATURALEZA JURÍDICA DEL SALARIO MÍNIMO

| | |
|--|----|
| 3.1.- SALARIO MÍNIMO, GARANTÍA DE JUSTICIA SOCIAL..... | 45 |
| 3.2.- COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS | 49 |
| 3.3.- EL SALARIO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS | 55 |
| 3.4.- RÉGIMEN INTERNACIONAL..... | 64 |

CAPITULO IV

UN SALARIO MÍNIMO JUSTO Y EQUITATIVO

| | |
|---|-----|
| 4.1.- EL SALARIO MÍNIMO, REALIDAD DE MÉXICO | 75 |
| 4.2.- MECANISMOS DE REGULACIÓN | 77 |
| 4.2.1.- Necesidades de los Trabajadores | 84 |
| 4.2.2.- Salario e Ingreso | 90 |
| 4.2.3.- Capacidad de Pago | 99 |
| 4.2.4.- Reglamentación | 102 |
| 4.3.- EXIGENCIAS DEL DESARROLLO NACIONAL | 105 |
| 4.4.- EL SALARIO MÍNIMO JUSTO Y EQUITATIVO | 112 |
| CONCLUSIONES | 117 |
| BIBLIOGRAFÍA | 122 |

ABREVIATURAS

| | |
|----------------------|---|
| C. P. E. U. M | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. |
| L.F.T. | Ley Federal del Trabajo |
| C.C. | Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales. |
| L.S.S. | Ley del Seguro Social. |
| S.C.J.N. | Suprema Corte de Justicia de la Nación. |
| C.N.S.M. | Comisión Nacional de Salarios Mínimos |
| C.C.T. | Contrato Colectivo de Trabajo. |
| PEMEX | Petróleos Mexicanos. |
| O.I.T. | Organización Internacional del Trabajo. |
| P.E.A. | Población Económicamente Activa. |
| P.O. | Población Ocupada. |
| A.M.E.D.E.C | Asociación Mexicana de Estudios para la Defensa del Consumidor. |

INTRODUCCIÓN

En la última década del siglo XX, han sucedido hechos muy importantes, en la vida económica y social de México; con el repunte y estallido del proceso inflacionario, el logro de altas tasas de crecimiento económico y su posterior caída, la agudización de los desequilibrios del sector externo de la economía nacional y del sector público y las devaluaciones del peso mexicano respecto al dólar estadounidense, entre otras; frente a las cuáles el gobierno ha tomado medidas de política económica ha veces contradictorias que han tenido serias repercusiones sociales y económicas sobre la población mexicana, que han dado como resultado por un lado, que los grupos tradicionalmente privilegiados hayan salido fortalecidos en el mismo lapso, mientras que del otro la gran mayoría de la población que recibe ingresos fijos, ha visto reducido su ingreso real y por consiguiente, sus condiciones de subsistencia

El análisis de esta situación adquiere mayor relevancia sobre todo en cuanto a lo que podría suceder en los próximos años, de continuar con la misma tendencia dentro del comportamiento de la economía mexicana de no darse un giro radical hacia una política económica más sana que hasta ahora se ha implantado.

El conjunto de determinaciones que se adopten, tiene una trascendencia que excede con mucho el logro de los propósitos apuntados. La historia abunda en ejemplos de pobreza creciente, manifiesta en violencia; la inquietud social convertida en insurrecciones, de necesidades insatisfechas; de transformaciones jurídicas encauzadas por el camino de las armas, de desequilibrio social convertido en proceso iniciador de una revolución

Sin pretender discutir la situación jurídica de este fenómeno, es innegable el enorme costo social que conlleva una revolución, provocada por la insatisfacción permanente de las necesidades de las grandes capas sociales. Su creciente

empobrecimiento, puede ser evitado con acciones oportunas, con ajustes de orden políticos y económicos. Y con soluciones justas y equitativas, conformadoras del clima necesario para el avance de la sociedad.

De esta manera, en el primer capítulo abordamos conceptos, que por la estrecha vinculación con el tema de tesis propuesto, es imprescindible su estudio para un mejor conocimiento y desarrollo de los temas, que se tocan en cada capítulo.

En el segundo capítulo, analizamos en cada una de las etapas históricas del país, la importancia económico-social que ha tenido para México el salario mínimo y la trascendencia que tiene para el pueblo mexicano respetar ese derecho.

Por otra parte, en el tercer capítulo tratamos de comprender la esencia, propiedad y finalidad para lo que fue establecido en la legislación laboral el salario mínimo, para poder entrar al estudio y desarrollo del tema de tesis.

Por último, en el cuarto capítulo de alguna manera entramos al estudio de los factores que han llevado a la economía mexicana a la situación actual, a través de la elaboración de un diagnóstico general que proporcione algunos elementos de juicio para comprender más fielmente las políticas salariales, acorde con las características propias del desarrollo mexicano, y la importancia que tiene para México tener salarios mínimos vigentes, con poder adquisitivo de compra real.

De esta manera el objetivo general de esta tesis es, además de presentar el requisito obligatorio para obtener el Título de Licenciado en Derecho, presentar un análisis del deterioro que ha sufrido el poder adquisitivo del Salario Mínimo General, nacional en México, durante los últimos años de los noventa y las perspectivas de deterioro y recuperación que se presentan para los próximos años, los beneficios y desequilibrios en el contexto del desarrollo económico y social de nuestro país,

especialmente, se pretende establecer si existe un verdadero análisis de la inflación, sobre todo por parte del sector público, ya que este hecho es determinante para la implementación de una política salarial nacional adecuada, en beneficio de todos los sectores sociales y de México

1. CONCEPTOS GENERALES.

El estudio de cualquier institución humana, de una idealidad a su realización plena de la misma, implica una serie de ideas y conceptos básicos que deben darse dentro de un marco general, donde deben concurrir para llegar a comprender cabalmente su amplitud y alcance, procurando encontrar nuevos causas que se adecuen a la realidad social de la sociedad, sin desvirtuar su esencia social

En este marco conceptual, punto de partida para llegar posteriormente a la base esencial de nuestro estudio, es el contexto donde concurren múltiples criterios, elaborados por autores en la materia que coadyuvan a unificar el criterio particular, imprimiéndole características propias y diferentes a las ya expresadas.

Definir la institución del salario mínimo obliga a tomar en cuenta otros conceptos que por su estrecha vinculación con ella no se pueden prescindir de su análisis, como son: Trabajo, Derecho del Trabajo, Condiciones Generales del Trabajo, Jornada de Trabajo, Sujetos de la Relación Laboral, Patrón y Trabajador, Salario, Salario Mínimo General y Salario Mínimo Profesional.

1.1 TRABAJO

El trabajo, indiscutible medio de realización personal, ha sido objeto de diferentes tratos a través de la historia, en ocasiones como castigo o desprecio, disminuyendo su alcance y significación real. entre otros, elevándolo como uno de los más grandes valores de la persona humana, dando un nuevo sentido a la vida en relación con la familia. pasando a ser hoy en día, "una prueba de dignidad y un título de

honra"¹ para quien desempeña un trabajo.

El hombre por medio de su trabajo desarrolla sus capacidades y cristaliza su talento, buscando obtener mejor bienestar, material y espiritual, dentro de un marco de seguridad, libertad y dignidad humana por medio de condiciones de trabajo justas.

Rafael De Pina, conceptualiza al trabajo como la "actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado"²

De esta definición surge una idea primaria que identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona para satisfacer, en alguna medida, sus necesidades tanto materiales como espirituales, es decir, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo que le proporcione todos los satisfactores y medios necesarios para una existencia digna para el y su familia, al cumplir con una de terminada actividad.

Para Francisco Ramírez Fonseca, el trabajo es "la actividad humana ordenada a proveer a las necesidades de la vida y de modo especial a la propia conservación"³

El mismo autor señala que "el trabajo en el hombre tiene como impresos por la naturaleza dos caracteres: el de ser personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y es completamente propio de quien la ejercita y en provecho de quien lo ejercita, y en provecho de quien fue dada; luego el de ser necesario, porque el fruto del trabajo sirve al hombre para mantener su vida-manutención, que es

¹ RUSSOMANO, Mozart Victor, et al, El Empleado v El Empleador, Editorial Cardanes Editor y Distribuidor, México, 1982, p 51

² DE PINA, Rafael, et al. Diccionario de derecho, decimoséptima edición, Editorial Porrúa, México, 1991, e 484

³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo, segunda edición, Editorial Pac, México, 1992, p 80

inexcusable deber impuesto por la misma naturaleza"⁴

Estos caracteres, que complementan la definición son, distintos entre sí, pero inseparables en la realidad, destacan un nuevo sentido de la vida en relación con la familia: pues, si sólo se atiende a la personalidad, el fruto del trabajo dependería exclusivamente de quién lo lleva a cabo, pero si se toman en cuenta los dos caracteres, se adquiere el derecho a procurarse los medios para su sustento, y necesariamente para su conservación.

Por otra parte, Russomano, encuentra que el trabajo humano es "la actividad consciente que determina desgaste orgánico".⁵

El hombre en su noble función de producir bienes destinados a la satisfacción de sus necesidades y las de los demás, por medio de la actividad que desempeña según su capacidad y habilidad, consume poco a poco su energía originando un desgaste en su fuerza de trabajo que por su naturaleza es única.

Al respecto Mario de la Cueva señala que "...el trabajo del hombre es uno solo, quiere decir, posee una naturaleza única que no puede variar en función de la finalidad a la que se le destine puede ser mas o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o institución"⁶ No importa la actividad que se desarrolle, el trabajo es siempre energía humana, que se presta a los demás

Cuando no se tiene conciencia de la actividad que se va a desempeñar, y sin

⁴ Ibidem, p. 81

⁵ RUSSOMANO Mozart Víctor, op cit, p. 49

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho Mexicano del Trabajo, t.I, Decimatercera Edición, Editorial Porrúa, México 1993, p. XLVIII

interés, puede resultar enajenante porque no esta acorde con nuestras posibilidades y la capacidad no se encuentra esa forma de plasmar su creatividad, por parte de quién la presta. Por estas razones, el trabajo debe ser consciente y desempeñarse con interés.

El artículo 123 constitucional, junto con su ley reglamentaria, señala que el trabajo no es una mercancía, sino una prestación personal, una prestación que no es posible separar de la persona.

Por su parte, nuestro legislador incluye en la actual Ley Federal del Trabajo, en el segundo párrafo del artículo 8, un concepto de trabajo, señalando que "se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio".

Los anteriores conceptos, de una u otra manera justifican la actividad humana y la presentan como lo que es, un medio noble de procurarse los satisfactores necesarios para la vida y su conservación, que lejos de constituir una pesada carga para la humanidad, es un modo de realización personal donde se cristaliza la creatividad y la capacidad de quien la desempeña colocándolo dentro de una jerarquía social.

El trabajo es objeto de regulación jurídica tanto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como por la Ley Federal del Trabajo. Los artículos 4 y 5 en relación con el artículo 123 de la Constitución, garantizan su libre ejercicio e impiden el trabajo sin el pleno consentimiento y la justa retribución en tanto que la legislación laboral regula no solo al trabajo, sino al que lo realiza, procurando que lo lleve a cabo con dignidad, libertad y seguridad en beneficio de su salud y su vida. Sin embargo, el trabajo que regula nuestra legislación laboral no es cualquier trabajo, sino exclusivamente, el que se realiza bajo la dependencia o subordinación de otra persona, física o jurídica, mediante retribución.

El trabajo no se circunscribe a la esfera personal del trabajador y de su familia, hoy en día, se ha convertido en una fuerza importante del progreso económico y social de los pueblos y finca "... los recios cimientos que sostienen al edificio de la patria",⁷ si se realiza con la debida organización y motivación.

La actividad humana organizada, técnica y eficientemente, logra un nivel de progreso y bienestar para los pueblos. "No importa cuan grandes y valiosas sean las riquezas naturales de una Nación, sus minerales, campos y mares, sino existe el esfuerzo creador del trabajo de sus hijos"⁸ En efecto, cualquier país rico en recursos naturales, será pobre sino cuenta con el trabajo organizado de sus hombres bien adiestrados y capacitados, que ayuden a sacar provecho de esos recursos.

De los anteriores razonamientos llegamos a la siguiente definición Trabajo es la actividad humana consciente que se presta a otra persona, física o jurídica, para proveer a las necesidades propias del trabajador y de su familia.

1.2 DERECHO DEL TRABAJO

Las definiciones que se han elaborado de derecho del trabajo, contienen diversos elementos, pero todas encaminadas a un mismo objetivo: conseguir equilibrio en las relaciones de trabajo y reivindicar al trabajador en sus derechos.

Nestor de Buen señala que. "el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre,

⁷ DAVALOS, José, Constitución y Nuevo derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1991, p.19

⁸ BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Sista, México, 1994, p. 67

subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁹

Para Dávalos, el derecho del trabajo es "el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo" ¹⁰

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como "conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" ¹¹

Briceño establece, que "el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos"¹².

Para el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, "derecho del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical o individual" ¹³

Estas definiciones aportan elementos que caracterizan al derecho del trabajo y

⁹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Octava Edición. Editorial Porrúa. México. 1991. P. 131

¹⁰ DÁVALOS. José. Derecho del Trabajo Y. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. P. 44

¹¹ TRUEBA URBINA. Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Porrúa, México, 1982. p. 135.

¹² BRICEÑO RUIZ. Alberto. Derecho Individual del trabajo. Editorial HaJa, México. 1985. p.24.

¹³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II. D-II. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1991. p. 982

excluyen otras, que no son primordiales para establecerse en el concepto, pero si nos permiten concebir una idea clara y dar una definición.

Con los elementos, de las anteriores definiciones, consideramos que el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones, que tienen por objeto conseguir el equilibrio en las relaciones laborales y tienden a reivindicar progresivamente a los trabajadores en sus derechos.

El derecho del trabajo no solo se compone de normas sino, de principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindicán a los trabajadores, logrando una armonía y equilibrio en las relaciones de trabajo, que se traducen en un mejor logro de los fines sociales y económicos de los sujetos que intervienen en la relación y de la sociedad en general. En este contexto su concepto es, por su esencia, la parte más humana del orden jurídico por la finalidad que persigue. proteger la salud y la vida del trabajador y su familia

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 17, reafirma el criterio anterior cuando señala, como fuente formal del derecho del trabajo, los principios generales que derivan de la ley laboral, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución etc., cuando falte disposición expresa en la ley. Por estas razones, es de considerarse que el derecho del trabajo comprende no sólo normas, sino también principios e instituciones sociales, conformando una legislación completa, en cuyo interior palpitan los anhelos y aspiraciones de los trabajadores, que día con día aspiran a una mejor forma de vida.

El derecho del trabajo va cambiando día a día, adecuándose a la realidad social del país, mejorando los derechos de los trabajadores. De ahí que señale en nuestra definición que, el derecho del trabajo tiende a reivindicar progresivamente a los trabajadores en sus derechos.

1.3 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

Dávalos define a las condiciones generales de trabajo, como, "las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una Relación laboral".¹⁴

Con un criterio semejante, pero técnico, Néstor de Buén, las concibe como "la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral"¹⁵

Estos conceptos dan la impresión de que las condiciones generales de trabajo pueden pactarse libremente, por los sujetos que intervienen en la relación, lo cual no puede ser cierto, en razón de que, las condiciones que regulan la relación patrón-trabajador no quedan al arbitrio de las partes, sino a la aplicación imperativa de la ley de las normas laborales, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas por la contratación individual o colectiva, en razón de que las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo constituyen un mínimo que debe ser respetado, y sobre esta base pueden ser mejoradas por los patrones o por los contratos colectivos o individuales de trabajo, según sea el caso.

Las obligaciones y derechos de las partes laborales expresan un deber ser entre los sujetos de la relación, en el desempeño del trabajo, en cambio las condiciones generales de trabajo, constituyen la base y fin de nuestra legislación. "Es el núcleo del estatuto laboral... y el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporciona un ingreso decoroso".¹⁶. Así lo entendió nuestro legislador al separar en títulos diferentes, las condiciones de trabajo de los derechos y obligaciones de las partes

¹⁴ DAVALOS, José, op. Cit P. 179.

¹⁵ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. T. II: Décima Edición. Editorial Porrúa, México, 1994, p 149.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, op. Cit P 276

Mario de la Cueva, señala que las condiciones de trabajo son, "... las normas que fijan los requisitos, para la defensa de la salud, la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres de su trabajo" ¹⁷

En efecto, las condiciones de trabajo son normas que constituyen la esencia social del derecho del trabajo, que se nutre de sus principios básicos, que se adaptan a las exigencias cambiantes de la vida. sin desvirtuar su esencia, cuyo objetivo consiste en elevar los niveles de vida del trabajador, al grado que le permitan, junto con su familia, participar en los beneficios de la educación, de la cultura y de la riqueza.

La ley contempla, bajo el rubro de condiciones de trabajo normas e instituciones sociales, que protegen la salud y la vida de los trabajadores, garantizando el desempeño de su trabajo, velando que lo realice con dignidad y decoro, y le permita percibir un ingreso razonable por su trabajo.

Las condiciones de trabajo se ocupan de todos aquellos aspectos importantes que hacen posible el objeto de la relación laboral, evitando la explotación del trabajador.

Para nosotros las condiciones de trabajo son las normas e instituciones sociales que protegen la salud y la vida de los trabajadores en los centros de trabajo, además de garantizar que el trabajo se efectúe con dignidad y decoro y asegurar las prestaciones que deba percibir por su trabajo.

Este criterio, se reafirma en el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que expresamente nos remite al principio de que el derecho del trabajo es un complejo normativo de contenido mínimo en beneficio de los trabajadores y del principio de "a

¹⁷ Idem p. 277

trabajo igual corresponde idéntico salario", idea que se generaliza a todas las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo una vez establecidas en el contrato individual o colectivo no se pueden modificar unilateralmente por alguna de las partes de la relación, sino por acuerdo mutuo o bien que la Junta de Conciliación y Arbitraje así lo resuelva, porque existen razones que justifican su modificación. Así lo ha establecido la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el siguiente criterio:

“CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, MODIFICACION UNILATERAL INOPERANTE POR EL PATRON DE LAS. Si un patrón pretende que en los días descanso obligatorio se labore un solo turno, no obstante que previamente se encuentra establecido en el contrato colectivo de trabajo que en esos días se laboren dos turnos, para lograrlo debe obtener el consentimiento del organismo sindical, y si le es negado, como tal cambio constituye modificación a las condiciones generales de trabajo, debe ejercitar las acciones correspondientes, a través del procedimiento establecido para tramitar los conflictos colectivos de naturaleza económica contenida en el Título Catorce, Capítulo VII, de la Ley Federal del Trabajo, y acreditar la necesidad que justifique llevar a cabo tales modificaciones, ya que unilateralmente no puede hacerlo el patrón. Amparo directo 1580/ 82 Miguel Eduy Moo Quero. 20 de Julio de 1983 Unanimidad de votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 121-126, pág. 18. Amparo directo 4989 / 78. Centro Deportivo Chapultepec, A.C 12 de febrero de 1979. Unanimidad de 4 votos Ponente: Juan Moisés Calleja García. Séptima Epoca Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: 175-180 Quinta parte Página: 15”

1.4. JORNADA DE TRABAJO

La idea de jornada de trabajo está impregnada del sentir humano, de protección a la vida y la salud de los que viven de su esfuerzo, evitando con ello, jornadas extenuantes que acortan su vida y menguan su salud y por consiguiente, la injustificada presencia del trabajador en el lugar de trabajo.

La jornada de trabajo la entendemos, para los fines de nuestro estudio y de acuerdo con el artículo 58 de la Ley Laboral, como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Este concepto legal, que hacemos nuestro, encuentra su complemento y su reafirmación en la fracción III, del artículo 134 de la misma ley, toda vez que establece como obligación del trabajador, "desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

Esta conceptualización de jornada, se desarrolla como el "deber único del trabajador. .consistente en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado".¹⁸

Se entiende así, que si el trabajador se presenta a su trabajo y si el patrón no le indica la actividad a ejecutar, se considera que aquel está cumpliendo con su jornada de trabajo. al mantenerse a disposición del patrón para prestar su fuerza de trabajo.

La jornada de trabajo no requiere que el trabajador este prestando efectivamente

¹⁸ DE LA CLEVA, Mario. op. Cit P. 275.

un trabajo determinado. Únicamente requiere que se encuentre a disposición del patrón o de su representante en forma subordinada, para considerar que está cumpliendo con su jornada de trabajo, aunque materialmente no lo realice

Por el contrario, Baltazar Cavazos considera, "la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él"¹⁹

Cavazos encuentra como sustento de su definición, por un lado, una jurisprudencia relativa a los accidentes in itinere, donde se estima que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa, y por otra, el concepto legal, por que considera que la jornada se inicia desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio para dirigirse a su centro de trabajo, y por consiguiente la jornada se vería aumentada o disminuida según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo.

Ese razonamiento no tiene motivo, debido a que cuando el trabajador se encamina a de su domicilio a su centro de labores, utiliza los medios que le permiten trasladarse, sin que pueda considerarse que se encuentra a disposición. Si la ley y la jurisprudencia protegen al trabajador en ese trayecto, lo hacen por considerar conveniente ampliar los beneficios sociales equiparando al riesgo de trabajo, por él animo de trasladarse al lugar donde presta sus servicios y no que el trabajador pueda encontrarse, desde el momento de salir de su casa a disposición. Por esto, es recomendable estudiar cada caso concreto para determinar el momento en que se inicia la jornada.

El anterior criterio lo ha sostenido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los siguientes términos.

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición, Editorial Trillas, México, 1992, p. 130.

“ACCIDENTES DE TRABAJO FUERA DE LAS HORAS DE SERVICIO. No es necesario que el accidente se realice dentro de las horas de servicio para que sea considerado como un riesgo profesional, sino que basta que se realice con motivo del trabajo, de manera que si el obrero se encontraba prestando servicios en beneficio del patrono cuando acaeció el accidente, a este incumbe la responsabilidad del riesgo. Quinta Epoca; Tomo LXXIV, pág. 2200. Amparo directo 3223 / 42 Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana, 23 de octubre de 1942, unanimidad de 4 votos. Tomo LXXIX, pág. 89. Amparo directo 6303 / 42. Ferrocarriles Unidos de Yucatán, S.A., 5 de enero de 1944 Unanimidad de votos, Ponente: José Ma. Mendoza Pardo, Tomo CV, pág. 1354. Amparo directo 8507/48. Petróleos Mexicanos. II de Agosto de 1950. Unanimidad de 4 votos. Tomo CIII, pág. 1226. Amparo directo - 3502/49 The Cananea Consolidated Cooper, Company, S.A. 1o. de febrero de 1950. Unanimidad de 4 voto. Tomo CIII, pág. 1277. Amparo directo 407/49. Valenzuela José R. 2 de febrero de 1950. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Quinta parte: Volumen XC, pág. 25 Amparo directo 1871/37, Cía. Naviera San Cristóbal, S.A 9 de julio de 1937. Unanimidad de 4 votos. Ponente. Jorge Iñárritu. Volumen XC., pág. 25. Amparo directo 8072/60. Cabina Gómez Pérez y Coags. 21 de febrero de 1962. 5 votos. Ponente: Angel Carbajal Séptima Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 151-156 Quinta parte. Pág. 85 ”

Nuestra L.F.T. regula diferentes tipos de jornadas, que son:

La Jornada Diurna, es la que se comprende entre las 6 y las 20 horas, cuya duración es de 8 horas diarias máximo y 48 horas a la semana.2.- Jornada nocturna, es la que se realiza entre las 20 y las 6 horas, su duración es de 7 horas diarias y abarca

42 horas a la semana.3. Jornada Mixta, contempla periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, sin que pueda exceder de 3 horas y media de la jornada nocturna pues si excede será jornada nocturna, cuya duración máxima diaria es de 7 horas y media y 45 horas a la semana.4 -Jornada extraordinaria, es la prolongación de la jornada por 3 horas diarias, sin exceder de 3 veces a la semana, o sea 9 horas a la semana.5 -Jornada de emergencia, la establece el artículo 65 de la ley.

1.5. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Las relaciones laborales se establecen entre dos personas, generalmente, patrón y trabajador. Los primeros pueden ser personas físicas o jurídicas, en cambio los segundos son necesariamente personas físicas. Estas personas al adquirir las calidades señaladas, la ley les asigna a cada uno determinadas consecuencias jurídicas.

Los sujetos de la relación laboral, no son figuras opuestas, son complementarias, que mediante la aportación conjunta de esfuerzos transforman la sociedad en célula de progreso. Derecho del trabajo no solo comprende a los trabajadores y a los patrones individualmente, sino también sus organizaciones, estos entran al círculo de los sujetos colectivos del derecho laboral.

La definición que propone es, que los sujetos de la relación laboral, son las partes que intervienen en la relación de trabajo, quedando sujetos al estatuto laboral.

1.5.1. El Trabajador

El concepto de trabajador gira alrededor de aquella persona que pone a disposición su fuerza de trabajo, para que sea utilizada por otra persona

Krotoschin, da una definición amplia, considerando al trabajador como, "el individuo que personalmente presta trabajo contra remuneración a otra (empleador o patrono), mediante una relación jurídica que según la voluntad de las partes implica dependencia en el sentido específico laboral".²⁰

La L.F.T., con un profundo sentido humano y una mejor técnica, conceptualiza en el artículo 8o. al trabajador como, "la persona física que presta a otra física o jurídica un trabajo personal subordinado "

Del texto legal y haciendo una interpretación al artículo 4o Constitucional que señala que el varón y la mujer son iguales ante la ley, en relación con el artículo 169 del C.C. vigentes, que señala que los cónyuges podrán desempeñar cualquier actividad excepto las que dañen la moral de la familia o la estructura de esta, entendemos como persona física trabajador, lo mismo al hombre que a la mujer en igualdad de condiciones y derechos para obtener y desempeñar el trabajo, adquiriendo el atributo de trabajador, y por consecuencia disfrutar de los beneficios que le otorga la ley laboral

El hombre y la mujer han quedado en igualdad de condiciones, y solamente en el supuesto de que el trabajo de la mujer dañe la moral o su estructura, cabe la oposición. lo cual resulta difícil que se lleve a cabo, siendo un trabajo lícito.

Por otra parte, el carácter de la persona física excluye a las personas morales, para desempeñar el trabajo.

Un segundo elemento, es que la persona física debe prestar su actividad a otra persona, física o jurídica.

²⁰ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. V I. Cuarta Edición. Editorial De Palma Buenos Aires. p 100

Una característica primordial, de acuerdo con las definiciones, es que trabajo debe ser personal. Es lógico, que cuando se presta la fuerza del trabajo a un patrón sea la persona contratada la que desempeñe el trabajo, porque acredita poseer la capacidad y la habilidad que se necesita para el trabajo, pues si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, estaríamos en presencia de una figura distinta al trabajador, como es el intermediario.

El último elemento es la subordinación, que consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de trabajo, de mandar al trabajador para el desarrollo del servicio contratado dentro de la jornada laboral, correlativo, a la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo. Este criterio lo ha sustentado la Cuarta Sala de la S.C.J.N. cuando señala:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrón, un poder Jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción 111, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Volúmenes 121-126 pág. 87. Amparo directo 7061/77. Neftalí de los Santos Ramírez 2 de marzo de 1969. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmoran de Tamayo Volúmenes 103-108. pág. 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí. 2 de marzo de 1969. 5 votos Ponente. María Cristina Salmoran de Tamayo. Vol. 121-126, pág. 87, amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente : María Cristina Salmoran de Tamayo. Vol. 121-126, pág. 87. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Soiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente; Juan Moisés Calleja García, Vol. 1127-132 pág. 73. Amparo directo 4611/78 Remigio Jiménez Márquez, 2 de agosto de 1979 Unanimidad 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Instancia Cuarta Sala. Fuente :

Semanario Judicial de la Federación. Época: 7a Volumen: 151-156
Parte Quinta Sección : Jurisprudencia. Pág. 228."

El elemento subordinación, conforme a nuestro particular punto de vista, constituye una característica de la definición de trabajador, porque la finalidad del derecho del trabajo es regular todo trabajo que se realiza bajo la dirección del patrón o de su representante.

Como el Derecho del trabajo se alimenta y vive de realidades, mientras no llegue ese momento, compartimos y hacemos nuestro el concepto de la ley laboral

Por otra parte, las disposiciones de la Ley del Seguro Social, amparan y protegen no solo a los trabajadores dependientes, sino también a los que lo hace en forma independiente, sin dependencia o subordinación, así lo establece el artículo 13 de la L.S.S.

1.5.2. El patrón

El patrón es la otra persona que, junto con el trabajador, complementa la relación laboral, y que ocupa nuestra atención

Néstor de Buén, siguiendo el criterio de Juan D. Pozzo, señala que, "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."²¹ Tal definición parece un tanto incompleta en cuanto a que no es muy clara a señalar o definir al patrón

²¹ DE BUEN L., Néstor. op. Cit. T. 1. P. 481.

Esta definición nos parece poco adecuada, por el hecho de que no es solamente el patrón quien dirige a los trabajadores en el desempeño de su actividad, sino que también sus representantes pueden dirigirla y no son patronos y conforme el artículo 11 de la L F T son los directores, administradores, gerentes y las personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa. Por otra parte, el elemento remuneración no representa un elemento de existencia para la validez de la relación laboral, sino una consecuencia de la misma; se adquiere la calidad de patrón desde el momento en que una persona emplea a otra para que realice una actividad.

Krotoschin considera al patrón como, "la persona física o jurídica. .que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes"²²

En términos semejantes, Briceño concibe al patrón como "la persona física moral (sic) que recibe el beneficio de la prestación de servicios de uno o más trabajadores".²³

Siguiendo mas o menos los criterios anteriores la L F.T , en su artículo 10, define al patrón como "la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. "El mismo precepto agrega un párrafo, con el fin de proteger a los trabajadores, de aparentes maniobras patronales, dejando a aquellos en la incertidumbre de no saber quien es el patrón, cuando lo señala "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel, lo será también de estos."

Las definiciones aceptan, con sobrada razón, que el patrón puede ser tanto una persona física como jurídica, a diferencia del trabajador que siempre será una persona física. Por otra parte el patrón es quien utiliza la fuerza de trabajo

²² KROTOSCHIN, Ernesto, ob cit. P 155

²³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, op. cit P 155.

La definición legal es la que nos parece mas apropiada, porque reúne los elementos propios de la definición de patrón, por tal motivo lo hacemos nuestro, haciendo una observación. él termino personas jurídicas es mas apropiado que el de morales.

1.6. EL SALARIO

La idea de salario, según explicamos en paginas anteriores, es una consecuencia de la relación laboral para el patrón.

Cabanellas define el salario como, "la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos los derechos sobre el trabajo realizado".²⁴

No estamos de acuerdo con la definición, debido a que el trabajador no recibe una cosa igual o semejante a cambio de su energía de trabajo, que presta al patrón, para inferir que el salario sea una compensación del trabajo, sino, un pago, una retribución por su fuerza de trabajo. Por otra parte, el trabajador no cede los derechos sobre el trabajo realizado, por el contrario el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo, para que este la utilice en los términos contratados, de lo que podemos concluir que el salario no es una compensación a la fuerza que el trabajador despliega al realizar su trabajo

Por otra parte, Cavazos considera que "el salario es precisamente la contraprestación del trabajo."²⁵

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. VII, vigésima edición, Editorial Heliasta, Argentina, 1981.p.274

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltazar. op. Cit. P. 146

Es cierto que todo trabajo debe ser remunerado, pero no toda remuneración es consecuencia de un trabajo. El salario se paga se trabaje o como consecuencia del trabajo o por que la ley así lo señala. Se puede citar como ejemplos los séptimos días, días de descanso obligatorio, permisos o licencias con goce de sueldo, periodos vacacionales y en los casos de mujeres embarazadas, periodos pre- y posnatales

Estas situaciones, en que no hay actividades laborales, existe la obligación por parte del patrón de pagar un salario. Por tal motivo, no puede decirse que el salario sea una contraprestación, sino una retribución por el trabajo.

Una definición mas clara la establece Ramírez Fonseca, al señalar que el "Salario es la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado".²⁶

En efecto, el salario es la retribución que se paga por el trabajo realizado o como consecuencia de él. Pero también existen circunstancias que la ley prevé donde debe pagarse el sueldo, aunque no se labore, como son las licencias o permisos con goce de sueldo y los periodos pre- y posnatales.

El convenio de retribución, no es elemento del salario, porque al omitir las partes la forma de retribuir el trabajo, el patrón puede pagar el salario mínimo u otro salario mayor al trabajador. Así a falta de convenio de salario el trabajador, de todos modos ve retribuido su esfuerzo. Este criterio lo ha sostenido la Cuarta Sala de la S.C.J.N., al señalar que:

“SALARIO, OMISION DE LA FIJACION DEL DEBE ESTARSE AL MINIMO. Cuando patrón y trabajador omiten fijar el salario que devenga este ultimo, para los efectos de cuantificar la condena debe estarse

²⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco, op. Cit. P. 78

al salario mínimo vigente de la zona económica donde laboraba el actor en el momento de su despido, en cumplimiento de lo previsto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo. Volumen 87, pág. 29. Varios 340/74. Contradicción de tesis entre el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. 10 de marzo de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Volúmenes 91-96, pág. 75. Amparo Directo 1428/76 Banco Nacional de Fomento Cooperativo. S.A. de C.V. 15 de octubre de 1976 Unanimidad de 4 votos Ponente: Alfonso López Aparicio, Volúmenes 91-96, pág. 75. Amparo directo 998/76. Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S.A. de C.V., 20 de octubre de 1976. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Volúmenes 127-132. pág. 69. Amparo directo 520/79. Banco Nacional de Crédito Rural, S.A. 2 julio de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García Volúmenes 133-138, pág. 63. Amparo directo 3518/79. Ferrocarriles Nacionales de México, 17 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Séptima Época. Quinta parte: Volúmenes 91-96, pág. 75 y, además con el precedente: Amparo directo 2692/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de septiembre de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. NOTA: Esta tesis se retira porque la tesis jurisprudencial 472, pág. 313, de la primera parte del tomo en materia del trabajo del apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1995, que es posterior, establece un criterio que por ser más amplio y claro, disminuye el riesgo de error en la aplicación."

Sencilla y concreta es la definición que de salario nos ofrece el artículo 82 de L.F.T., al prescribir que, "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

La única observación que se hace es la misma que se ha venido reiterando, en el sentido, de que no toda remuneración es consecuencia de un trabajo o con motivo de

el, sino que la ley enuncia otras circunstancias donde no se trabaja y existe la obligación de pagar el salario

Con los argumentos anteriores consideramos que salario es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo o porque la ley así lo señala.

1.6.1 El Salario Mínimo General

El salario mínimo es una institución de la justicia social, que asegura al trabajador una remuneración mínima por su trabajo.

Briceño define al salario como, "aquel que por mandato de la ley da al trabajador una cuantía con la que haga frente tanto a sus necesidades personales como a las de su familia"²⁷.

Otro concepto lo señala el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, considerando que, "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Este concepto se ve enriquecido por el segundo párrafo del referido artículo, al señalar específicamente los fines que persigue la institución del salario mínimo, que textualmente señala, "El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para proveer a la educación obligatoria de los hijos." Como se puede observar la definición legal es muy completa.

²⁷ BRICEÑO RUIZ. Alberto. op Cit P. 429

Estamos de acuerdo con Briceño, en el sentido, de que el salario mínimo es un salario garantía, protegido y regulado por la ley, erradicando la posibilidad de que el trabajador vuelva a ser objeto de explotación e injusticias por parte de la clase patronal, que se aprovecha de la necesidad del trabajador para entregar cualquier cantidad de dinero a cambio de su trabajo.

La inclusión del salario mínimo en la legislación laboral, artículo 123, apartado A, fracción V1 de la C.P.E.U.M. y la L F T., evita que se le entregue al trabajador cualquier cantidad de dinero a cambio de su energía de trabajo y su consecuente explotación inhumana, y no deja a las partes de la relación laboral en absoluta libertad para fijar la forma de retribuir el trabajo, para evitar esos abusos la ley determina cual es el salario menor que debe percibir el trabajador para que subvenga a sus necesidades y las de su familia.

Siendo el salario mínimo una verdadera garantía para el trabajador, no se puede pagar por ningún motivo un salario inferior al mínimo, salvo los casos previstos en la ley. Así lo ha sostenido la Cuarta Sala de la S.C J N., en los siguientes términos:

**“SALARIO MINIMO, EN NINGUN CASO PODRAN
AUTORIZARSE SUELDOS INFERIORES AL.**

Independientemente del sistema que se adopte para fijar el monto del salario diario de un trabajador, en ningún caso se puede autorizar un salario inferior al mínimo, de manera que aun cuando exista inhabilidad del trabajador o cualquier otra causa semejante, el simple hecho de que el propio trabajador este a disposición del patrón durante la jornada, implica la obligación de este ultimo de cubrir cuando menos el salario mínimo, porque de lo contrario resultarían violados los artículos 85 y 428 de la Ley Federal del Trabajo y las disposiciones constitucionales relativas, sobretodo si se tiene en cuenta que el salario mínimo constituye un

verdadero salario de garantías en los casos en que se paga por unidad de obra, salvo que se haya pactado un salario de garantía superior. Amparo directo 5745/57. María Isabel González y Coags 19 de agosto de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente. Ma. Cristina Salmoran de Tamayo Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: C11, Quinta parte, pág. 55

SALARIO MINIMO, CUANDO SE PUEDE DISMINUIRSE.

El salario mínimo no puede ser disminuido por el hecho de que el trabajador que contrato por jornada legal, no haya desempeñado el trabajo durante las ocho horas de la jornada. Amparo directo 744/63. Lavandería Domínguez, S.A., 12 de julio de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Sexta Época. Instancia Cuarta Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación. Tomo: CII, Quinta Parte, pág. 55 "

En el apartado anterior señalamos que la palabra mas apropiada para referirnos al salario es la de retribución, por ser una consecuencia de la relación de trabajo.

Con los argumentos e ideas anteriores, consideramos que el salario mínimo es la retribución mínima que la ley garantiza al trabajador por su trabajo, en una jornada.

1.6.2. El Salario Mínimo Profesional.

Mario de la Cueva define a los salarios mínimos profesionales como, la "cantidad menor que puede pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo, o del comercio, o en profesiones, oficios

o trabajos especiales, y cuya misión... es elevarse sobre los salarios mínimos generales el mínimo remunerador de la profesión"²⁸.

Cumpliendo con los fines del derecho del trabajo de regular toda clase de trabajo, y en el entendido de que no todo trabajo es igual, la legislación laboral extendió su protección mínima a la actividad laboral que requiere conocimientos y habilidades especiales, asegurando un ingreso menor al trabajador por su oficio.

La legislación laboral, tanto el artículo 123, apartado A, fracción V1, como su ley reglamentaria, no proporciona un concepto de salario mínimo profesional, únicamente se concreta a mencionar que el salario mínimo puede ser tanto generales como profesionales, hecho que es suficiente para ser considerado como, garantía para los trabajadores que se coloquen en ese supuesto, que describe la norma para recibir su retribución.

La división que hace la legislación laboral de salario mínimo, en generales y profesionales, no implica que se trate de dos ideas diferentes, sino contrariamente, se trata de dos ideas unidas por una institución social, el salario mínimo, así se desprende del texto legal, que expresamente señala: "Los salarios mínimos serán generales o profesionales", hecho que pone de manifiesto que se trata el salario mínimo profesional, parte de la idea del salario mínimo que la ley establece, y no de una idea separada de la misma definición de salario mínimo.

El salario mínimo profesional se levanta sobre la base del salario mínimo general, buscando la retribución mínima de cada oficio, sin que los primeros pierdan la característica de salario mínimo. Por estas razones el salario mínimo profesional, es para nosotros, la retribución mínima que garantiza la ley al trabajador, por un trabajo que requiere mayores conocimientos técnicos y destreza en determinado trabajo u oficio

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, op. Cit. P. 317.

No obstante, que los salarios mínimos profesionales son fijados por la Comisión de Salarios Mínimos, los patrones, con el afán de burlar la ley y no pagar el salario, cambian la denominación de los puestos, argumentando que los trabajadores no cumplen con los requisitos necesarios, para que la actividad se considere comprendida dentro de los mínimos profesionales, desvirtuando el principio Jurídico del salario mínimo, pero si el trabajador demuestra lo contrario debe de cubrirse el salario mínimo profesional. Así lo ha sustentado la jurisprudencia de la S.C.J.N., que textualmente, señala

“SALARIO MINIMO, PRINCIPIO JURIDICO DEL. El artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por el riesgo de trabajo y por prima de antigüedad, el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional: de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto de los considerados de la resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación es aplicable para todas las consecuencias legales cuando el trabajador demuestra desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario profesional. PRECEDENTES: Volúmenes 109-114, pág. 34. Amparo directo 4963/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 23 de enero de 1978 Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo Volúmenes 109-114, pág. 34. Amparo directo 4493/77. Yolanda Molina Vda. de Mendoza. 25 de enero de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas Volúmenes 115-120. pág. 85. Amparo directo 6423/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de agosto de 1978 Ponente. Sra. Cristina Salmoran de Tamayo. Volúmenes: 151-156. pág 79. Amparo directo 6648/77. María del Carmen Banderas Ulibarri. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Epoca 7A Volúmenes 151-156. Parte: Quinta Pagina 214’

2. ANTECEDENTES JURIDICOS DEL SALARIO MINIMO

Los antecedentes históricos jurídicos del salario mínimo proporcionan una visión panorámica que nos permite comprender, a través del eslabonamiento de estos acontecimientos históricos la importancia económica, social y cultural que ha tenido para México, respetar este derecho en su legislación

Estos acontecimientos históricos son los que le dan vida y sustento a los derechos sociales, porque son producto de hechos reales y no teóricos, que surgen de la tragedia y del dolor de un pueblo que lucha por su libertad y progreso.

2.1. LA COLONIA

Los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia durante los tres siglos coloniales en la Nueva España. fueron las Leyes de Indias. Estas leyes tenían como destino proteger a los habitantes de las tierras conquistadas de la voraz explotación, por parte de los encomenderos. Esta protección fue dispensada por los monarcas católicos, como normas de buen trato y defensoras del trabajo humano.

Entre las disposiciones contenidas en las Leyes de Indias, se encuentra la tendencia de fijar salarios mínimos a los naturales, por autoridades de la época.

El Virrey Enriquez, en su disposición dictada en enero de 1576, ordeno que se pagasen 30 cacao al día como salario de los indios maceguals. La orden dictada en 1594 por el Conde de Monterrey, dispuso que se cubriera un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas para los indios ocupados en los ingenios, y otra orden dictada por el propio Conde de Monterrey, dispuso, en 1603, el pago de un

salario mínimo para los indios en labores y minas, fijandole en real y medio por día o un real con comida suficiente y bastante carne con tortilla de maíz cocido²⁹

Estas disposiciones no funcionaron en realidad, debido a que la misma ley, "consagró el principio de cuando se daba una ley sin completo conocimiento de causa o con error fundamental, podía no cumplirse".³⁰

Esta inobservancia fue el resultado del enfrentamiento de ambiciones e intereses de los españoles, la lejanía de las colonias en relación con la metrópoli, la ignorancia de la ley, entre otras.

Las Leyes de Indias, señala Cue Canovas, "no estaban redactadas con precisión y de modo imperativo aconsejaban en lugar de mandar"³¹. Todas estas circunstancias influyeron para su constante incumplimiento.

El constante incumplimiento de la ley, corrompió la organización jurídica de la Colonia, ocasionando graves perjuicios a los habitantes de las tierras descubiertas. El conquistador retribuía la mano de obra empleada en la medida y forma que le acomodaba, sin sujeción a ninguna ley, en constante perjuicio de los trabajadores, quienes veían empeorar cada día su situación económica, social y cultural.

De lo anterior, se desprende que los únicos que sacaban ventaja del trabajo de los naturales de las tierras descubiertas eran los españoles, en perjuicio de los trabajadores quienes recibían a cambio de su trabajo maltrato y salarios miserables. Este fue el elemento que caracterizó a esta etapa histórica, en cuanto a normas de buen trato, salarios, entre otros.

²⁹ C.F.R. DE BUEN L., Néstor, op. Cit. T. 1. P. 285.

³⁰ CUE CANOVAS, Agustín, Historia Social y Económica de México, tercera edición Editorial Trillas, México. 1987, p. 168.

³¹ Idem P 169

2.2 EL MEXICO INDEPENDIENTE

La construcción del nuevo Estado tuvo que partir de la realidad social que heredaba de la Colonia, sin la existencia estable del poder político. Los levantamientos se sucedían con planes y pretextos diversos, fortaleciendo a las grandes haciendas.

En esta fase inicial de vida independiente, aparece un rasgo que se conservaría como una constante de la vida política del siglo XIX, las masas de trabajadores y campesinos fueron excluidos totalmente de cualquier participación en las instituciones y decisiones políticas nacionales; esta situación propicio que los trabajadores quedaran desprotegidos y siguieran a merced de la voraz explotación de los patrones.

Guadalupe Rivera Marín relata la cruda realidad de la miseria salarial de los trabajadores, que dominaba en la época, cuando señala que "hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y a los niños se destinaba un real semanal. Pero más grave aun, treinta y un años mas tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada hubiera disminuido en mas de una hora lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos"³²

Las condiciones de trabajo no solo no mejoraron sino que, como puede apreciarse en el texto transcrito, sufrieron las consecuencias de la inestabilidad política del Estado-Nación que surgía. Los trabajadores, siguieron percibiendo la cantidad de dinero que el patrón fijaba de manera unilateral, quien además determinaba los aumentos a los salarios en la proporción y tiempo que creyere conveniente, sin que su situación mejorará en ningún aspecto, por el contrario día a día el trabajador se veía sumido más en su misma miseria, en la que se encontraba, sin que nadie hiciera nada por poner remedio a la situación tan triste en la que se encontraban.

³² Citado por DE BUEN L., Néstor, op. Cit. T. I., 290

Todas estas circunstancias no permitieron el establecimiento de un salario mínimo que atenuara la pobreza de los trabajadores

Sin embargo, a pesar de que ninguna ley de esa época se ocupó de mejorar la situación laboral de los trabajadores, hubieron personas que alzaron su voz en defensa de los débiles

Ignacio Ramírez, el nigromante, consciente del problema social que engendra para una nación dejar en el olvido los derechos de la clase trabajadora, propuso un cambio en la estructura de la Constitución, en sesión parlamentaria el 7 de julio de 1856.

Estas ideas encontraron eco en otros diputados, sin embargo, el Diputado Vallarta, después de describir la situación de miseria que prevalecía, señalando que, esas cuestiones correspondían a las leyes secundarias y no a la Constitución

No obstante, las ideas de Ignacio Ramírez sirvieron como antecedente para incluir en la Constitución de 1917, un capítulo dedicado al trabajo.

Por muy paradójico que resulte, el único intento por parte del gobierno en mejorar las condiciones materiales de la clase trabajadora, tanto rural como urbana, se ubicaron en el Imperio de Maximiliano de Habsburgo, en su Estatuto Provisional, que careció de vigencia y validez jurídica.

En el transcurso del tiempo y con el desarrollo de capitalismo extranjero, auspiciado por Porfirio Díaz, las condiciones de trabajo y el estilo de vida de los trabajadores y sus familias fueron empeorando gravemente hasta producirse el movimiento armado de 1910. Consecuencia natural del descontento de la gente. vivían

"Con el comienzo del siglo el desarrollo económico porfirista perdió impulso. La tasa de crecimiento de la producción industrial disminuyó aceleradamente, las materias primas de origen agrícola aumentaban de precio, el consumo interno decaía. Naturalmente el mayor peso de esta crisis se descargaba sobre los trabajadores: desempleo creciente, aumento de los precios de los artículos de consumo, disminución del salario. De 1876 a 1910, el salario real disminuyó de \$ 0.35 a \$ 0.15 lo que equivale a decir que el ingreso de la mayoría de la población se redujo en un 57%".³³ Esta situación contribuyó a mantener a la gran masa de trabajadores y campesinos, en condiciones de opresiva miseria.

Es claro, que con el correr de los años el trabajador veía reducido cada vez más su ingreso real, repercutiendo en su capacidad de compra y en su estilo de vida, dejándolo a merced del hambre, la miseria y la desesperación, destinándolos a vivir una vida llena de carencias.

El ingreso del trabajador siguió siendo determinado por los patrones, sin tomar en cuenta elemento alguno que atendiera las necesidades de los trabajadores, únicamente veía las utilidades que le reportaba el trabajo humano. Generalmente los salarios, además de soportar las crisis económicas, permanecían inmóviles, contrariando la naturaleza humana en un anhelo de proveerse lo necesario para el sustento de la vida, superación y progreso.

La perspectiva salarial de la época independiente privó a los trabajadores y campesinos de sus libertades hasta dejarlos desnudos. Les arrebató el derecho de proveerse lo necesario para el sustento de la vida y fabricarse su porvenir por medio de un salario justo

Como presagio el movimiento social, del siglo XX, se suscitaron importantes

³³ COLMENARES M. . Ismael. Et. Al.. Cien años de lucha de clases en México. T. 1 , Editorial Quinto Sol, Quinta Edición, México, 1985 P 14.

acontecimientos que, aunados a las injusticias provocaron el descontento social contra la dictadura porfirista. Entre esos acontecimientos sobresalen las huelgas de Cananea y Río Blanco, que pugnaron por la reducción de la jornada de trabajo y la fijación de un salario mínimo, entre otros puntos, que le permitieran mejorar su situación de miseria en que vivían los trabajadores. Este grito angustioso al reclamo de un trato mas humano y más justo fue acallado por el fuego implacable de la dictadura de Porfirio Díaz.

Ante estos acontecimientos el primero de julio de 1906, en San Luis Missouri, Estados Unidos, el Partido Liberal Mexicano lanzó su programa, que más tarde constituiría la expresión de las aspiraciones revolucionarias.

En el punto 21 del programa, establece "un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país y demás \$1 00 para aquellas regiones en que la vida es mas cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador".³⁴

El salario mínimo que señala esta norma es una muestra clara de la intención del Partido Liberal, de alejar a los trabajadores de la pobreza en que se encontraban, fijándole una cantidad mínima por su trabajo. Sin embargo, a pesar de su noble intención, careció del espíritu constructivo que conlleva fijar un salario mínimo, cuyo propósito consiste en mejorar la vida a los trabajadores. El salario mínimo que se describe, no señala los atributos y finalidades para lo que se establece este salario, ni las autoridades encargadas de fijarlo ni su vigencia, mucho menos menciona las regiones donde la vida es mas cara, ni la cantidad que debería cubrirse en esas regiones, únicamente se concreta a señalar, como salario mínimo "demás de \$1.00 para aquellas regiones en que la vida es mas cara, y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador". Por estos motivos, mas que establecer un salario mínimo, el Programa del Partido Liberal, le fijaba al trabajador una cantidad

³⁴ TENA RAMIREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México. 1808-1994, decimociava edición, Editorial Porrúa, México. 1994, p. 729.

de dinero que sacara de la miseria en que se encontraba el trabajador.

Este salario mínimo, sin duda alguna, fue un noble intento por parte del Partido Liberal de mejorar la situación económica del trabajador quizá no con la amplitud debida pero suficiente para sacar de la postración a los trabajadores.

Ningún documento anterior al Programa del Partido Liberal, recogió con tanto deseo reivindicatorio, alejar al trabajador de su pobreza por medio de un salario mínimo, que tomaba en cuenta el desarrollo socioeconómico de las regiones.

2.3 EPOCA REVOLUCIONARIA

En los últimos años del porfiriato los hechos y las ideas sociales propiciaron la inquietud social, que fue en aumento hasta hacerse incontenible en 1910.

México se vio envuelto, de nueva cuenta, en la inestabilidad política y social, ocasionada por el movimiento armado de 1910 al 15 de julio de 1914, cuando el general Huerta abandona el poder, cediendo el triunfo a la revolución. A partir de entonces se empezaron a dictar, en los Estados, normas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y a proteger al trabajador, de las que sobresalen: Decreto de 8 de agosto en Aguascalientes, Ley de Manuel M. Dieguez de 2 de septiembre en Jalisco, Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero de 4 de octubre en el Estado de Veracruz; Decreto de Aguirre Berlanga de 7 de octubre, Ley del Trabajo de Cándido Aguilar de 19 de octubre del Estado de Veracruz; Ley del Trabajo, del General Salvador Alvarado en Yucatán; Proyecto de Ley del Contrato de Trabajo de abril de 1915, Ley del Trabajo de Coahuila de 1916, entre otros

Las legislaciones laborales de los Estados interpretaban la insoslayable

necesidad de sacar de la postración en que se encontraban los trabajadores y campesinos, que tanto ayudaron al triunfo de la revolución, fijando "... en unas partes como una gran cosa treinta y siete centavos, en otras veinticinco centavos, en otras cincuenta y las mas adelantadas un peso.. pero ese no es un salario mínimo; .el salario mínimo, lo han entendido fijando cierta cantidad".³⁵ El salario mínimo, es mas que fijar una cantidad de dinero es valorar el trabajo humano en su exacta dimensión, dándole al trabajador un ingreso que atienda su dignidad, permitiéndole satisfacer sus necesidades que la vida le impone y fije su porvenir.

En tanto, la Constitución General de la República siguió inmutable a las necesidades de la gran mayoría de los trabajadores, hasta 1917, que se promulgó la nueva Constitución que vino a afrontar con entereza el problema social del salario, incorporando a los trabajadores y campesinos con dignidad y decoro dentro del marco de convivencia social fijándole al trabajador, en las fracciones VI y IX del artículo 123 Constitucional, un salario mínimo por su jornada de trabajo.

2.4. CONSTITUCION DE 1917

Las reivindicaciones sociales de los trabajadores, el reconocimiento de sus derechos en programas políticos, anteriores a la revolución de 1910, y con las legislaciones laborales expedidas en los Estados de la República a partir de 1914, se instala el Congreso Constituyente de 1916, con el firme propósito de elaborar una Constitución que plasmara los anhelos de la revolución. Esta Constitución cobro vida jurídica a partir de enero de 1917.

Esta nueva Constitución rompió con los moldes constitucionalistas tradicionales al incluir en su dogmática, un capítulo dedicado al trabajo Así surge el artículo 123,

³⁵ CONGRESO CONSTITUYENTE. Diario de Debates. T. J. Querétaro. 12 de diciembre de 1916. P 5 53

como "un reproche a la ciencia jurídica burguesa en que prácticamente se sustituye la santidad del derecho por la lucha entre dos clases, protegiendo y reivindicando a una: la de los trabajadores."³⁶

Esa clase, que fue olvidada en el pasado por la ley, vio en el artículo 123 el remedio a las injusticias y miserias de tantos años, y en forma mas precisa para forjarse en el mañana su propio porvenir.

Por estas razones nuestro derecho del trabajo no fue inventado por poetas, como señala Cavazo Flores,³⁷ debido a que el artículo 123 fue elaborado mediante prolongadas discusiones parlamentarias, cuya principal preocupación era dar a la clase trabajadora lo necesario, y a la que por su propia naturaleza humana tiene derecho, para sacar de la miseria en la que se encontraba.

Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados en la norma.

El clamor de la gran masa trabajadora por estatuir en la ley la cantidad mínima que deberían de recibir por su trabajo, y elevar así su nivel de vida, quedó impresa en las fracciones VI y IX del artículo 123 de la Constitución, al tenor siguiente:

"VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, T. I, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1979, p. 17.

³⁷ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar, Instantáneas Laborales, segunda edición, editorial Trillas, México, 1988, p. 52.

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

"IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por Comisiones Especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado".³⁸

Normada la cantidad mínima que debería recibir el trabajador por su trabajo, la Constitución le garantizó a los trabajadores, erradicar la explotación, disminuir su pobreza, mantener su capacidad adquisitiva y estabilidad económica, para que el hombre que trabaja pueda satisfacer sus necesidades, y actuar dentro del conglomerado social con dignidad y prestancia.

Para ese efecto se estipula que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir sus necesidades, considerándolo como jefe de familia, de tal manera que abarque educación, alimentación, vestido, habitación, cultura, recreación y esparcimiento.

Con esta nueva Constitución dio inicio el cambio en la vida nacional. Los trabajadores contaron con causas legales para reclamar, entre otros derechos, el pago de un salario mínimo por su jornal.

Así surgió un nuevo régimen social en que los trabajadores serían el componente fundamental en el desarrollo de las bases productivas del país, como un factor importante en el desarrollo del país, con un trato legal más humano, más justo, que le permitía al trabajador y a su familia salir de la miseria en la que se encontraban

³⁸ Diario Oficial, Tomo V, Cuarta Época, número 30, México, lunes 5 de febrero de 1917, p. 178

En particular, el Estado intervino en la aplicación de una política de control de salarios, como elemento clave para un rápido crecimiento de la sociedad mexicana. Este mecanismo sirvió también para controlar el movimiento obrero

2.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Congreso de la Unión, de acuerdo con la facultad que le otorgaba la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 constitucionales de 1917, expide la primera ley reglamentaria del artículo 123, promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

La Nueva Ley Federal del Trabajo expreso fielmente el ideario del artículo 123, fracción VI, de la Constitución de 1917, y la desarrollo en el artículo 99, que expresaba: "El salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficientemente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario".³⁹

Este precepto no definió al salario mínimo, pero señaló lo más importante, la finalidad que persigue el salario mínimo, que es, satisfacer las necesidades ordinarias del sustento, educación y cultura del trabajador y su familia.

Esta legislación laboral señaló, entre otros puntos, en su artículo 88 que, el salario pagado no debería ser inferior al mínimo establecido por la ley; se fijaron dos

³⁹ Diario Oficial, Segunda Sección, Tomo CLXVII, número 51, México, viernes 28 de agosto de 1931, p 120

tipos de salarios, general y del campo, en los artículos 99 y 100, por otra parte, en los artículos 414 y 415 se estableció que los salarios mínimos se fijaban cada bienio por las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, tomando en cuenta, según el artículo 416, al costo de la vida, presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, la situación económica de cada región, y de los diversos géneros de trabajo, allegándose informes relativos entre otras; el artículo 421, estableció la subordinación de las Comisiones Especiales a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado correspondiente, precisando en el artículo 424 que en caso de que la comisión o las comisiones no estuvieran integradas, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje procedería a su integración.

Es preciso mencionar que el artículo 416, fracción 11, relativa a los elementos que debían de tomarse en cuenta para fijar el salario mínimo, dispuso, que debería tomarse en cuenta el presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador, Este termino cambio por completo el contenido y sentido real del salario mínimo, en razón de sus necesidades mínimas y necesidades normales son conceptos radicalmente diferentes.

Esta confusión de conceptos privó a ". la institución de su fuerza constructiva lanzada al servicio de los trabajadores, y la convirtieron en un principio de estancamiento de vida."⁴⁰

Las autoridades se valieron de ese precepto para señalar que el salario mínimo sea una salario vital, olvidándose por completo de los principios sociales, emanados de la revolución y plasmados en las fracciones VI y IX del artículo 123 de la Constitución de 1917 y del artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Así se tergiverso la ideología revolucionaria del artículo 123 constitucional y del artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo, en perjuicio de los trabajadores y de sus

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, op Cit. T. I. P. 311.

familias, las que resintieron las consecuencias de esa falsa concepción, que las autoridades le dieron a la institución del salario mínimo.

El artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria ha tenido desde entonces, algunas modificaciones, con el propósito de adecuarse a la realidad de la sociedad mexicana

El 11 de octubre de 1933 se modificó el artículo 424, estableciéndose que si la Comisión Especial no se integraba en la fecha prevista la Junta Central de Conciliación y Arbitraje modificaría el salario mínimo.⁴¹

Esta reforma fue avalada constitucionalmente, al modificarse la fracción IX del artículo 123 de la Constitución.⁴²

En 1962, se reformó la fracción VI del artículo 123 constitucional y la Ley Reglamentaria, introduciéndose el salario mínimo profesional; se sustituyó la determinación de los salarios por municipios, por el de zonas económicas, y; se dispuso que los salarios mínimos se fijaran por comisiones regionales, de integración tripartita y sometidos a la aprobación de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, también de integración tripartita.⁴³

2.6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Con el propósito de adecuar las normas laborales a la realidad económico-social

⁴¹ Cfr. Diario Oficial, tomo LXXX, número 26, México, miércoles 11 de octubre de 1933, p. 436.

⁴² Cfr. Diario Oficial, tomo LXXI, número 4, México, sábado 4 de noviembre de 1933, p. 73.

⁴³ Cfr. Diario Oficial, tomo CCLV, número 17, México, miércoles, 21 de noviembre de 1962, p. 203.

de la Nación Mexicana, se expide en 1970 la Nueva Ley Federal del Trabajo, que abroga a la de 1931, sin apartarse de sus principios sociales que derivan del artículo 123 constitucional.

Mejorando la técnica legislativa la nueva Ley Federal del Trabajo, definen al salario mínimo y señalando el fin que persigue la institución, en el artículo 90 que textualmente establece: "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

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

Este precepto vuelve reafirmar los principios sociales del constituyente de 1917, respetando su sentido real y justo de la institución, pero arrastrando con ella la confusión de conceptos, y tergiversación del salario mínimo con el salario vital, a los que ya nos hemos referido.

Con el fin de modernizar la institución y adaptarla a los problemas que se ha suscitado el crecimiento de la población se han realizado numerosas reformas tanto a la fracción VI, apartado a), del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como de su Ley reglamentaria.

Con el propósito de atenuar la difícil situación económica por la que pasaba el país y a fin de que la moneda no perdiera considerablemente su poder adquisitivo, el ejecutivo federal propuso reformas a la L.F.T. Estas reformas consistían en que la Dirección técnica de la Comisión Nacional para los Salarios Mínimo tendría que publicar regularmente información sobre fluctuaciones en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida; el salario mínimo se fijó en forma anual y no

bienal como en años pasados, además estas reformas brindaban la oportunidad a los trabajadores y patrones para presentar estudios; se facultaba a la Comisión Nacional para resolver sin la opinión de las comisiones regionales, y; se señalaba el plazo por el que las Comisiones regionales deberían de rendir sus dictámenes.⁴⁴

La crisis económica fue en aumento, se deterioró el poder adquisitivo de el salario mínimo, lo que obligó a introducir reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1982. permitiendo la modificación de los salarios mínimos durante su vigencia; para tal efecto se modificaron los artículos 570,571 y 573 de la L.F.T., por el que se facultaba a la C.N.S.M así como al S.T.P.S. para solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, y siempre y cuando las circunstancias económicas lo justifiquen, además de fijar el procedimiento a seguir.⁴⁵

En 1986, obedeciendo a la realidad social, se reformó la fracción VI apartado A), del artículo 123 de la Constitución, substituyendo los conceptos zona económica por zonas geográficas y, las distintas actividades económicas, desaparecen los salarios mínimos del campo, incorporándose éstos a los generales, y; se deja en manos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos la fijación de los salarios mínimos, eliminando la intervención de las Comisiones Regionales.⁴⁶

Con la intención de establecer en la L.F.T. las reformas constitucionales, antes señaladas, se reforman 37 artículos de la ley laboral, destacándose la formación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, integradas en forma tripartita; se señala también su organización y funcionamiento, y; la reforma tal vez más importante que se introduce es que, además de el S.T.P.S y de la C.N.S.M, los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones podrán solicitar la revisión del salario mínimo, previos requisitos.⁴⁷

⁴⁴ Cfr. Diario Oficial, Tomo CCCXXVI, número 26, México, lunes 30 de septiembre de 1974, p. 26 y 27.

⁴⁵ Cfr. Diario Oficial, Tomo CCCXXVI, número 26, México, lunes 30 de septiembre de 1974, p. 5.

⁴⁶ Diario Oficial, Tomo CCCXIX, número 36, México, martes 23 de diciembre de 1986, p. 6

⁴⁷ Cfr. Diario Oficial, Tomo CDXII, número 14, México, jueves 21 de enero de 1988, p. 24

3. NATURALEZA JURIDICA DEL SALARIO MINIMO.

La historia del hombre se manifiesta como un desarrollo evolutivo de impulso ascensional, en donde el pasado pertenece al mundo de lo rígido e inamovible y sirve eficazmente para tomar del mismo las valiosas enseñanzas que forman la civilización y la cultura de las naciones. En el caso de México hay antecedentes históricos que nos impulsan a continuar el camino definido en sus normas de trabajo.

3.1. SALARIO MINIMO, GARANTIA DE JUSTICIA SOCIAL.

Plantear la conveniencia de modernizar los salarios mínimos, señalados por la autoridad competente, para que el trabajador y su familia gocen de una vida humana, merecedora de ser vivida, como conducta relevante para convertir un ideal en realidad, que pondría a la fuerza de trabajo en condiciones de máxima productividad y en consecuencia la nación mexicana sería más productiva y competitiva, nos conduce a tomar en cuenta la esencia, propiedad y finalidad para lo que fue instituido en la ley, el salario mínimo.

La importancia de comprender cabalmente su trasfondo filosófico del salario mínimo, radica en la correcta orientación de la institución al individuo y de la sociedad, pues de esa comprensión depende la correcta concepción de las relaciones entre Estado y el individuo, en materia de remuneración.

Antes de establecerse en la norma constitucional la cantidad mínima que debía recibir el trabajador por su trabajo, imperaba la ley del mas fuerte el económicamente poderoso obtenía en todos los casos, ventajas, pues el débil o aceptaba las condiciones que se le imponían o se quedaba sin trabajo. El trabajador obligado por la miseria tenía que someterse a la voluntad del patrón, quien usó del poder de su voluntad con sentido utilitarista y con refinada crueldad para fijar como salario, la

cantidad de dinero estrictamente indispensable para la subsistencia del trabajador en una vida semejante a la de los animales, y a quien la miseria de su hogar le envolvía en las sombras de la tristeza y desesperación

Ante esa triste situación, urgía poner el remedio a las miserias y necesidades de tantos años cometidos por los dueños del dinero y que fueron una de las causas de la revolución. La fracción VI del artículo 123 de la Constitución de 1917, vino a romper las cadenas de la explotación y miseria y con la espada de la justicia anunciaban al trabajador y a su familia, el fin de la obscuridad prolongada de sus sufrimientos y necesidades que rebajaban su dignidad de hombre, como elemento de la sociedad, por medio de una cantidad mínima con la que pudiera subvenir a sus necesidades y a las de su familia

El artículo 123 constitucional vino a poner orden, dentro del desorden, y dio la pauta en la fracción VI para acabar con la miseria de los trabajadores de México, procurando garantizar el mínimo de dignidad al trabajador y su familia.

El constituyente de 1917, integró en la fracción VI, del artículo 123 constitucional, el anhelo, pensamiento y aspiraciones de los trabajadores mexicanos, para que en materia de remuneración, todo trabajador subordinado tuviera garantizado un salario mínimo, que le permitiera satisfacer las necesidades más apremiantes que la vida en sociedad le impone, considerándolo como jefe de familia, con dignidad y decoro y participar en una parte del desarrollo al que contribuyan con su fuerza de trabajo y poner esta fuerza en condiciones de máxima productividad, proyectándolos a buscar en el futuro un mejor salario

En el discurso pronunciado por el diputado Macías, encontramos el espíritu constructivo que tiene el salario mínimo, cuando señala que "el salario que obtenga el trabajador con su trabajo, será bastante para tener alimentación, para tener casa, para tener placeres honestos, para mantener a su familia.. para sacar al trabajador de la

miseria en que se encuentra, hay que sacarlo de la postración en que se haya, hay que sacarlo de esas chozas inmundas en que vive, en las haciendas y en las fábricas para decirle "sois hombre y merecéis como ciudadano de la república, todas las consideraciones que merece un hombre libre. . La revolución quiere que los mexicanos sean hombres civilizados, que tengan la independencia económica para que puedan serlos ciudadanos de la república y las instituciones libres, puedan funcionar para hacer la felicidad de la nación.. el salario mínimo debe obedecer a estas condiciones, de manera que en el trabajo en el producto de los trabajadores, debemos comenzar por establecer que la cantidad que se pague, por su jornal al trabajador debemos comprender, forzosa e indispensablemente una cantidad que satisfaga todas esas condiciones, de manera que pueda sustraerse al imperio del gobierno, al imperio mismo de la Junta de Conciliación" ⁴⁸

Esta idea, fincada en la razón y la justicia, valoró el trabajo del ser humano concreto, real, del mexicano, por medio de una retribución mínima que le permitiera al trabajador vivir y mantener decorosamente a su familia, con posibilidades reales de mejoramiento mediante su esfuerzo y capacidad con que desarrolla su trabajo. Días después, el pensamiento de Macías, fue incorporado a la fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El salario mínimo instituido en la ley fundamental de la nación, rompió el dogma de la libertad absoluta del capital para retribuir la mano de obra, por el contrario, su fijación tendrá que sustentarse en lo dispuesto en la fracción VI del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a salarios mínimos adecuándolos a los adelantos de la civilización, la técnica y el progreso, pues no son las mismas necesidades de los hombres de principios de siglo, a los que vivimos estos últimos años del siglo XX.

La inclusión del salario mínimo no fue sencillamente un aditamento para significar el pago de una cantidad de dinero por el trabajo del hombre, sino que, es la

⁴⁸ CONGRESO CONSTITUYENTE, op. Cit. P. 5:52 y 5/53.

cantidad que garantiza la dignidad de la clase trabajadora y permite incorporarlos al progreso, al que contribuyen con su trabajo, en razón de que la finalidad que persigue esta institución social, no es prorrogar la explotación del hombre y la injusticia, sino extirparlas

La miseria es el rostro deforme de la justicia, tiene la misma raíz por que tiene las mismas causas que son la injusticia. El remedio a esta situación, fue y sigue siendo, el salario justo que alcance para satisfacer las necesidades, que día con día, cambian y pueda el trabajador actuar con prestancia dentro de la sociedad mexicana.

Para ese efecto, se estipula que el salario mínimo debe ser suficiente para cubrir sus necesidades, como jefe de familia, porque generalmente, el hombre trabaja para sostener a una familia y su progreso, de tal manera que la retribución mínima debe abarcar alimentación, habitación, educación, cultura, recreación, etc., con miras al engrandecimiento del trabajador, su familia y de la nación mexicana.

Lo anterior es a mi juicio, la esencia del valioso contenido de la fracción VI del artículo 123 de la Constitución General de la República Mexicana.

De lo anterior, concluimos que la naturaleza jurídica del salario mínimo, emana de la fracción VI del artículo 123 constitucional y se reglamenta en la Ley Federal del Trabajo, como normas dignificadoras de la persona humana que entrega su fuerza de trabajo a un patrón, en las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador en favor de los hombres que con su fuerza de trabajo contribuyen al engrandecimiento y desarrollo de la nación mexicana. La misma norma permite la intervención del Estado, en la fijación del salario mínimo para evitar los abusos del patrón y le garantice al trabajador y a su familia, por medio de una retribución mínima, vivir la vida satisfaciendo las necesidades normales que la civilización y la cultura le imponen, y, proyectarlo a su superación económica social y cultural, con miras al engrandecimiento de la nación mexicana.

3.2 COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS.

El salario mínimo, es una de las instituciones de mayor contenido humano dentro de nuestra legislación, que representa la base del sustento material y una aspiración a la dignificación personal, familiar y social de millones de trabajadores mexicanos. Su cuantía es determinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con la participación de los tres sectores que integran la sociedad.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, C.N.S.M., es la institución social a la que legalmente le corresponde revisar y señalar la cuantía de los salarios mínimos, generales y profesionales, en nuestro país, y de la cual millones de mexicanos viven de esa cantidad. Esta trascendental responsabilidad deviene de la fracción VI del artículo 123, apartado "A", de la Constitución, y precisada con amplitud en los artículos 551 a 574 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que establecen el marco legal, al cual debe ceñirse la C.N.S.M. al fijar los salarios mínimos.

La C.N.S.M. se integra, conforme a la Ley Federal del Trabajo, por un presidente, nombrado por el Presidente de la República; el Consejo de Representantes, conformado con los representantes de los tres sectores: oficial, obrero y patronal. Por el gobierno es el presidente de la C.N.S.M., el cual fungirá, también, como presidente del Consejo y, dos asesores nombrados por el Secretario del Trabajo, únicamente con voz informativa, y un número igual, no menor de cinco ni mayor de quince representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones cuyo cargo es de cuatro años. En el supuesto que las organizaciones sindicales o patronales, o ambas, no designaren a sus representantes al consejo dentro del término señalado, la Secretaría del Trabajo lo hará, debiendo recaer dichas designaciones en trabajadores o patrones, según sea el caso, y por; una Dirección Técnica que se integra por un director y de asesores técnicos, que nombre la Secretaría del Trabajo; esta Secretaría determina el número de asesores técnicos auxiliares, elegidos por los representantes de los trabajadores y de los patrones, los cuales disfrutan de una retribución pagada por la Secretaría del Trabajo, con cargo al presupuesto de egresos de la Federación.

La C.N.S.M puede auxiliarse de las comisiones consultivas para el mejor desempeño de sus funciones

Por disposición expresa de la ley laboral, el Consejo de Representantes debe estar integrado a mas tardar el primero de julio de cada año, y no en otra fecha.

La vigencia de los salarios mínimos, generales y profesionales, es anual o de duración imprevisible. En el primer caso los trabajadores y patronos, tienen la facultad de presentar los estudios necesarios que justifiquen la revisión solicitada, antes de finalizar el mes de noviembre de cada año, para que, junto con los estudios e investigaciones que realice la dirección técnica, el Consejo de Representantes dicte resolución que establezcan los salarios mínimos, generales y profesionales, que han de tener vigencia en el año respectivo, iniciando su vigencia a partir del primero de enero de cada año.

En segundo caso, tiene lugar cuando el salario mínimo pierde su poder adquisitivo de compra y se torna insuficiente para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, debido al desmesurado incremento de precios de artículos y productos de primera necesidad; en esta situación, el Secretario del Trabajo y Previsión Social puede solicitar, mediante escrito, la revisión de los salarios mínimos a la C.N.S.M., o bien, los sindicatos, federaciones y confederaciones que tengan el cincuenta por ciento de sus miembros afiliados o por los patronos que tengan el mismo porcentaje de trabajadores, por lo menos, pueden solicitarla, justificándola con estudios y documentos adecuados, por medio del Secretario del Trabajo, quien previa verificación de la mayoría, presentará la petición junto con los estudios e investigaciones que se anexasen, al presidente de la C.N.S.M., quien convocará al Consejo de Representantes para que estudie la petición e inicie el procedimiento de revisión de los salarios, por causas económicas que lo justifiquen, en caso de que proceda, en caso contrario, se hará del conocimiento del Secretario del Trabajo; su procedencia requiere que la Dirección Técnica prepare un informe que tome en cuenta los precios de los productos de primera necesidad y sus repercusiones en el poder

adquisitivo de los salarios mínimos, además de los informes que señala la ley laboral para revisar los salarios, y proponer al Consejo de Representantes un nuevo salario mínimo que sustituya al anterior, con el propósito de que el salario mínimo recobre el poder adquisitivo de compra. Con el informe de la Dirección Técnica, el Consejo de Representantes, emite una resolución fijando los nuevos salarios mínimos que entrarán en vigor.

Entre las atribuciones, que le confiere la ley laboral a la Dirección Técnica, tal vez la más importante, se encuentra claramente definida en el artículo 562, fracción 11, inciso a), en relación con el artículo 561, fracción 111, que señala la obligación de "Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar. a) el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades, 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 la concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura, y las relacionadas con la educación de los hijos".

Fácilmente se observa que el artículo 562, fracción II, inciso a), enumera con detalle los elementos, que la fracción VI, apartado A, del artículo 123 de la Constitución y el artículo 90 de la ley laboral, señalan para fijar el salario mínimo, dándole una mejor expresión, y sin dar lugar a dar una interpretación equívoca de la institución social. Esta misma norma, al señalar el término "entre otras" nos afirma, que la autoridad laboral al cuantificar el salario mínimo debe tomar en cuenta las necesidades del trabajador conforme a la civilización y el progreso del país, que día a día van cambiando. En el terreno práctico, la fijación de los salarios mínimos se ha orientado con carácter político que con carácter social, desvirtuando, en definitiva su esencia y finalidad.

Esta verdad innegable, por citar solo un ejemplo, en la resolución de la C.N.S.M. que revisa los salarios mínimos, generales y profesionales, del primero de abril de 1996, toma en cuenta las disposiciones legales y el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, P.E.C.E., para señalar los salarios mínimos que regirán a

partir del tres de diciembre de 1996, dando un incremento del 17 0 %, superior en 2.0 puntos porcentuales a la inflación para 1997, quedando como sigue:

| | PESOS |
|-----------------------|-------------------------|
| " AREA GEOGRÁFICA "A" | \$ 26.45 |
| AREA GEOGRÁFICA "B" | \$ 24.50 |
| AREA GEOGRÁFICA "C" | \$ 22.50 ¹⁴⁹ |

El incremento se extendió en la misma proporción, a los salarios mínimos de las 88 profesiones, oficios y trabajos especiales que se señalan y especifican en la propia resolución. Al final de la resolución los representantes de los trabajadores expresaron su inconformidad al incremento de los salarios mínimos, por considerarlos insuficientes que no devuelven el poder adquisitivo de los salarios, como si con expresar su inconformidad los salarios mínimos recobrarán su poder de compra.

Lo inconcebible es que la C.N.S.M., en la resolución que fija los salarios mínimos, generales y profesionales, para 1997, de la misma fecha y publicado en el Diario Oficial el mismo día que la resolución anterior, con apego a las reglas del procedimiento para fijar los salarios mínimos, toma en cuenta la resolución que revisa los salarios mínimos del primero de abril de 1996, y la política económica y social para 1997, decidió mantener la vigencia de los salarios mínimos del tres de diciembre de 1996, para el año de 1997; es decir el incremento a los salarios mínimos, generales y profesionales, para 1997 es de 0.0%, quedando como sigue:

| | PESOS |
|----------------------|----------|
| "AREA GEOGRÁFICA "A" | \$ 26.45 |
| AREA GEOGRÁFICA "B" | \$ 24.50 |

¹⁴⁹ Cfr. Diario Oficial, Tomo DXIX, número 1. México, 2 de diciembre de 1996, p. 65.

AREA GEOGRÁFICA "C"

S 22.50⁵⁰

Es claro que las resoluciones, que de manera ejemplificativa se mencionan, no toman en cuenta las necesidades del trabajador, mucho menos las de sus familias, porque estas varían considerablemente, con mucho mayor rapidez que los 2.0 porcentuales de incremento, a los mínimos, previsto para 1997 por inflación "Trágicamente, y a pesar de las disposiciones de la Ley nueva, la fijación de los salarios mínimos muestra la pobreza de alma de los miembros de las comisiones respectivas y de los dirigentes del movimiento sindical, que no son capaces de hacer valer los derechos del trabajo" ⁵¹

Curiosamente, los hechos que motivan la resolución de la C.N.S.M., que fija los salarios mínimos para 1997, a juicio particular, muestra la falta de conocimiento de las facultades y obligaciones que la ley laboral le confiere a las autoridades de la C.N.S.M., para fijar los salarios mínimos, debido a que la L.F.T., no señala entre sus disposiciones que el Consejo de Representantes, al fijar los salarios mínimos tome en consideración una de sus resoluciones anteriores, que revisa salarios carentes de poder de compra, y con cuyos nuevos salarios se pretendía devolver su capacidad adquisitiva perdida por la inflación, y, los objetivos de la política social y económica del gobierno, en detrimento de los trabajadores; este último punto, es importante tomarlo en cuenta, porque es el programa de acción del gobierno para los sectores de la población. Por el contrario, la legislación nacional laboral dispone que para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos, la Dirección Técnica debe de proponer un salario mínimo, en base a los estudios e investigaciones apropiados entre otros, para determinar el presupuesto indispensable de cada familia, para satisfacer sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de los hijos. Esta obligación que si se encuentra establecida en la ley laboral se le da una menor importancia a la que se le debería de dar, en cambio, se le da mayor relevancia al P.E.C.E y a los objetivos de política económica y social del gobierno para 1997. Esta situación ha propiciado que los salarios mínimos sean sumamente bajos y en

⁵⁰ Idem. P. 69.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. T. I. op. Cit P. 113.

consecuencia, insuficientes para cubrir las mínimas necesidades de los trabajadores y las de sus familias, dejándolos en las mismas condiciones de pobreza y al país en el subdesarrollo. La miseria y la explotación de la mano de obra, a cambio de salarios infimos, son síntesis misma del subdesarrollo.

Esta postura de la C.N.S.M., de fijar salarios mínimos bajos, refleja claramente el olvido del fundamento, contenido y fines para lo que fue instituido en la ley, y en su lugar fija una cantidad de dinero, carente de espíritu constructivo, para que medio sobreviva el trabajador y su familia en medio de su pobreza

Los salarios mínimos bajos, lejos de querer la superación del trabajador y su familia, denotan desprecio al trabajo y a las condiciones de trabajo.

La culpa no es solamente de las autoridades de la C.N.S.M., sino también del movimiento obrero que permanece inmóvil ante la desesperada situación.

Es cierto que un pequeño grupo de trabajadores ha logrado obtener condiciones decorosas de trabajo y mejores condiciones de vida, ese mismo círculo ha dejado en el olvido a los millones de trabajadores, que sobreviven con salario mínimo, en condiciones infrahumanas, probablemente su olvido se deba a la falta de conciencia de clase, sin embargo, ese mismo sector no debe olvidar que también son trabajadores que perciben un salario, y lo que le perjudica a unos le perjudica a los demás, es decir si el salario mínimo sube, los demás salarios también aumentan y a la inversa si los mínimos no aumentan los demás salarios tampoco se incrementan.

En este contexto la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es el organismo, que bajo el marco de la legalidad, conserva a los trabajadores en la miseria en la que han vivido siempre los trabajadores, fijando salarios mínimos sumamente bajos que repercuten en el poder adquisitivo de los trabajadores.

3.3. EL SALARIO, EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Los contratos colectivos de trabajo, C.C.T., son una fuente de regulación de las condiciones de trabajo y distribución del mismo, dentro de una o varias empresas o establecimientos. En su concertación intervienen los sindicatos de trabajadores con los patrones, o con sus sindicatos, sin la intervención estatal, quienes conjuntamente determinan las condiciones en las cuales debe desarrollarse sus relaciones laborales y los derechos y obligaciones, que deriven de los mismos. La legislación laboral legitima a los sindicatos de trabajadores para celebrar el contrato colectivo de trabajo, con el patrón, quien si puede celebrar el contrato por sí mismo o por su representación sindical. Así lo señala expresamente el artículo 386 del código laboral, al definir el contrato colectivo como, "el convenio celebrado, entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."

La negociación colectiva, entre trabajadores y patrones, produce una armonización de las expectativas de cada una de las partes, por medio de la discusión y acuerdo de las condiciones de trabajo que regirán en la empresa o las empresas. Por un lado los trabajadores verán mejoradas sus condiciones de trabajo y por consiguiente obtendrán un mejor nivel de vida, por su parte, el patrón, estará seguro que por lo menos durante dos años, tiempo que normalmente dura la vigencia del contrato, no tendrá mayores peticiones de los trabajadores, lo cual le permitirá programar su producción, y obtener paz y estabilidad en su empresa o empresas.

Generalmente, los C.C.T. muestran una tendencia de ampliación constante de las condiciones de trabajo, así como de revalorización de los demás elementos del contrato, y no el contrario, esto es, la ley no permite que en los C.C.T. se disminuyan las condiciones de trabajo en los nuevos contratos o en sus revisiones. Este principio de irrenunciabilidad de las conquistas de los trabajadores, esta prevista en el artículo 394 de la L.F.T.

En la cuantificación de los salarios, el contrato colectivo es un mecanismo de fijación de salarios, que ofrece la perspectiva de un cambio en las estructuras salariales, que se aproxima a la idea de justicia social que en materia de remuneración se prevé en nuestra ley laboral. Son los sindicatos, representando a los trabajadores y los patrones quienes, conociendo las necesidades de unos y las posibilidades de otros de acceder a las peticiones salariales, sin la intervención del Estado, los que conjuntamente determinan las retribuciones a cada uno de los niveles de categorías clasificados en los tabuladores.

La legislación laboral le da mayor importancia a la determinación de los salarios, en los C.C.T., que a la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, que deben de incluirse también en los mismos acuerdos; así lo establece el artículo 393, en los siguientes términos. "No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales". Esta preeminencia se debe a que la misma legislación laboral señala como medidas de protección a la salud de los trabajadores, una jornada máxima, días de descanso y un período mínimo de vacaciones, tales medidas pueden ser aplicadas a cualquier actividad. En cambio, este criterio no puede aplicarse a los salarios, por que la legislación establece un salario mínimo para las actividades más sencillas, y aun tratándose de los salarios mínimos profesionales, que no comprenden a todas las categorías de actividades de las empresas, y si se aplicaran a los trabajos que requieren mas destreza y conocimiento, dejarían de ser justos.

Es indispensable que en las empresas o establecimientos donde se diversifican y tecnifican los trabajos, determinar un salario remunerador y justo para cada una de las categorías de trabajos.

Sin embargo, los sindicatos, ante la falta de estipulación salarial, pueden exigir, con fundamento en los artículos 387 y 450, fracción 11 de la L.F.T. y ejercitando el

derecho de huelga, si fuere necesario, la celebración del C.C.T. que contenga el señalamiento de los salarios en los niveles tabulados.

En la negociación colectiva de los salarios, se toma en cuenta las condiciones generales de la empresa en la que se preste el servicio y todos aquellos elementos que puedan allegarse las partes, a efecto de que las actividades se clasifiquen por niveles dentro del tabulador que le corresponde, de acuerdo con la calidad y responsabilidad del trabajo que se desempeñe en la empresa, y de esta manera, se pueda fijar en el tabulador las escalas de salarios para los distintos niveles de trabajo de la empresa, siendo más justo el salario para cada puesto desempeñado, y más completo con las prestaciones pactadas en cada C.C.T. En los tabuladores se clasifica desde la actividad más simple, como puede ser la de un mensajero, hasta la más compleja.

Un ejemplo práctico que apoya lo expuesto hasta el momento, y que por su significación sobresale en relación con otros C.C.T., es el Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, vigente para 1997 a 1999 y revisable en 1998 en lo que respecta a los salarios por cuota diaria.

Siguiendo un orden de ideas es necesario hablar, en primer lugar, de la forma en que se clasifican las categorías de trabajos por niveles en el tabulador

GRAFICA UNO
" INDICE DE CATEGORIAS POR NIVEL DEL
TABULADOR DE SALARIOS VIGENTES A
PARTIR DEL PRIMERO DE AGOSTO DE
1997.

NIVEL

O4

CATEGORIAS

DOMESTICO

CLASIFICACIÓN

04.73 14

| | | |
|----------------------|------------------|------------------------|
| MENSAJERO | | 04.44.06 |
| OBRERO | GENERAL-TRABAJOS | 04.61.07 |
| GENERALES (DIVERSOS) | | |
| NIVEL | | |
| 05 | | |
| CATEGORIAS | | CLASIFICACIÓN |
| CARTERO | | 05 73.16 ⁵² |

En los niveles se clasifican las categorías de puestos y en listan en los tabuladores, en donde se señalan desde la actividad más sencilla hasta la más compleja y se clasifican mediante números que representan el nivel, especialidad y grupo de actividad, en ese mismo orden, como se observa en la gráfica uno, donde tomamos como ejemplo, dos niveles de los 29 que actualmente tiene el C.C.T. de PEMEX.

En cada nivel se agrupan los puestos de trabajo, que requieren capacidad, *destreza* y *conocimientos* casi iguales, aunque la actividad sea distinta, pero el esfuerzo y conocimientos son similares, de manera que a todo trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinción de raza, sexo y nacionalidad.

GRAFICA DOS

**"TABULADOR DE SALARIOS DE PETROLEOS MEXICANOS
Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS VIGENTE A PARTIR DEL
PRIMERO DE AGOSTO DE 1997.**

| PERSONAL SINDICALIZADO | |
|------------------------|-----------------------------------|
| NIVEL | SALARIO TABULADO (Pesos/Día) |
| 04 | 28.88 |

⁵² CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS, México, 1997.

| | |
|----|----------------------|
| 05 | 29.03 |
| 06 | 29.19 |
| 07 | 29.35 |
| 08 | 29.51 |
| 09 | 29.67 |
| 10 | 29.83 |
| 11 | 29.98 |
| 12 | 30.64 |
| 13 | 32.27 |
| 14 | 33.98 |
| 15 | 35.78 |
| 16 | 36.82 |
| 17 | 38.68 |
| 18 | 40.74 |
| 19 | 42.70 |
| 20 | 44.48 |
| 21 | 46.36 |
| 22 | 48.05 |
| 23 | 49.80 |
| 24 | 51.49 |
| 25 | 52.40 |
| 26 | 55.15 |
| 27 | 57.64 |
| 28 | 59.96 |
| 29 | 62.42 ⁿ⁵³ |

La retribución que va a recibir el trabajador por su trabajo, va a depender del nivel donde se encuentre catalogada la actividad que desempeña dentro de la empresa. El C.C.T., en estudio muestra en su primer término un salario tabulado por nivel, como se observa en la gráfica dos; es decir, se estipula una cantidad de dinero por día sin prestaciones, a cada nivel en un tabulador, a este salario se le ha dado el nombre de salario tabulado.

⁵³ Idem. P. 261.

GRAFICA TRES

| CLAVE | JORNADA | No. HORAS EXTRAS SEMANALES | FACTOR |
|-------|--------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| 1 | TURNO CONTINUO | 11 | 0.6285714 |
| 2 | RELEVO TURNO CONTINUO | 11 | 0.8285714 |
| 3 | TURNO FIJO NOCTURNO | 13 | 0.7428571 |
| 4 | TURNO DISCONTINUO (MIXTO) | 10 | 0.5714285 |
| 5 | RELEVO TURNO- DIURNO | 2 | 0.1142857 |
| 6 | RELEVO DIURNO- TURNO | 9 | 0.5142857 |
| 7 | TURNO FIJO DIURNO | 8 | 0.4000000 |
| 8 | TURNO CONTINUO (5 DIAS) | 5 | 0.2857142 |
| 9 | TURNO CONTINUO (4 HOMBRES/PUESTO) | 5 15 | 0 3000000 ¹⁵⁴ |

Las labores que se desarrollan en PEMEX, por su importancia para el país, requieren una constante actividad, por lo cual se establecen diferentes turnos. En este caso, los trabajadores de turno, tienen la obligación de trabajar un número determinado de horas extras a la semana, prorrateadas en los días laborables de la semana, y de acuerdo con los factores señalados en la gráfica tres.

Este salario extra, se incluye en los salarios ordinarios que percibe el trabajador por

¹⁵⁴ Idem. P. 44

cada jornada de trabajo

La retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios, también llamado salario ordinario, se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros, compensación por renta de casa, ayuda para despena y tiempo extra, en el caso de los trabajadores en turno, como se muestra de manera ejemplificativa en la siguiente gráfica, donde se tomaron los primeros 5 niveles de los 29 del C.C.T. en estudio. En esta gráfica se establecen los salarios, que le corresponden a cada uno de los turnos, quedando como sigue:

GRAFICA CUATRO

**"TABLA DE SALARIOS ORDINARIOS DIARIOS
(INCLUYE TIEMPO EXTRA FIJO)
VIGENTE A PARTIR DEL PRIMERO DE AGOSTO
DE 1995.**

PERSONAL SINDICALIZADO

| NIVEL | DIURNO | TURNOS NOCTURNO | FIJO | TURNOS CONTINUO |
|-------|--------------------------|--------------------------------|------------------|------------------------|
| | 0.0000000 (PESOS/DÍA) | 0.7428571 (PESOS/DÍA) | 0 | 6285714 (PESOS/DÍA) |
| 04 | 62.87 | 93.72 | | 90.09 |
| 05 | 63.83 | 94.14 | | 90.49 |
| 06 | 65.02 | 95.31 | | 91.00 |
| 07 | 66.19 | 96.93 | | 91.48 |
| 08 | 67.66 | 98.75 | | 93.43 |
| NIVEL | TURNOS CONTINUO | TURNOS CONTINUO (5 DIAS) | RELEVO DIURNO | TURNOS CONTINUO |
| | 0.3000000 | 0.2857142 | 0.1142857 | |

| | (PESOS/DÍA) | (PESOS/DÍA) | (PESOS/DÍA) |
|----|-------------|-------------|-------------|
| 04 | 77.02 | 76.36 | 68.23 |
| 05 | 78.36 | 77.70 | 69.36 |
| 06 | 79.99 | 79.31 | 70.72 |
| 07 | 80.49 | 79.83 | 71.64 |
| 08 | 80.84 | 80.21 | 72.69 |

| NIVEL | TURNO DISCONTINUO | RELEVO DIURNO- TURNO | TURNO FIJO |
|-------|----------------------|-------------------------|---------------------|
| | 0.5714285 | 0.5142857 | 0.4000000 |
| | (PESOS/DÍA) | (PESOS/DÍA) | (PESOS/DÍA) |
| 04 | 87.89 | 85.61 | 80.99 |
| 05 | 88.37 | 86.36 | 82.48 |
| 06 | 88.80 | 86.94 | 83.18 |
| 07 | 89.21 | 87.33 | 83.54 |
| 08 | 90.89 | 88.45 | 83.90 ⁵⁵ |

Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, con el objeto de regularizar sus impuestos sobre productos del trabajo, convinieron con el sindicato la suscripción de nuevos tabuladores con salarios piramidados.

Piramidación salarial "es el proceso mediante el cual se obtiene una percepción bruta a partir de un ingreso neto conocido, para efecto de obtener el impuesto que debe enterarse en términos de ley".⁵⁶ A los tabuladores de salario, se les acumula las diferencias por concepto de Impuesto Sobre Producto del Trabajo, que prevé la Ley del Impuesto sobre la Renta, por concepto de prestaciones sociales, lo cual no significa incrementos salariales, ni obligaciones laborales para PEMEX y organismos subsidiarios. A la piramidación de los ingresos de los trabajadores, se aplica el subsidio establecido, a las prestaciones sociales, en los artículos 80-A y 141 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, contra el ajuste de los impuestos que resulten del proceso de

⁵⁵ Idem. p. 262 a 265

⁵⁶ Idem. p. 423.

piramidación, de este modo, no implica asumir nuevas obligaciones laborales ni prestación adicional. pero tampoco implica disminuir el salario del trabajador. Un ejemplo claro, que muestra como se integra el salario de los trabajadores de PEMEX y el salario piramidado correspondiente, se establece en la siguiente gráfica

GRAFICA CINCO

EJEMPLO DE INTEGRACION SALARIAL Y SALARIO PIRAMIDADO CORRESPONDIENTE

" NIVEL: 16

JORNADA: CONTINUA

| CONCEPTO | SALARIO ACTUAL (PESOS/DÍA) | INCREMENTO | SALARIO INCREMENTO (PESOS/DÍA) | CON SALARIO PIRAMIDADO (PESOS/DÍA) |
|---------------------------|----------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Salario tabulado | 29.98 | $\times 1.228 =$ | 36.82 | 42.71 |
| Fondo de Ahorros | de 1.65 | $+ 0.00 =$ | 1.65 | 1.65 |
| Cuota fija | | | | |
| Tiempo Extra Fijo | 19.88 | $(36.82+1.65 \times 0.6)$ $255714)=$ | 24.18 | 27.88 |
| (Factor: 0.6285714) | | | | |
| Fondo de Ahorros Variable | de 29.92 | $(36.82+24.18) \times$ $0.60 =$ | 36.60 | 42.35 |
| Despensa | 3.10 | $+ 0.00 =$ | 3.10 | 3.10 |
| Ayuda para renta de casa | 14.31 | $117.62-36.82-$ $1.65-24.18-$ $36.60-3.10 =$ | 15.27 | 25.41 |

| | | | | |
|-----------|-------|----------|--------|----------------------|
| SALARIO | 98.84 | x 1 19 = | 117 62 | 143.60 ⁵⁷ |
| ORDINARIO | | | | |

Los salarios, en los C.C.T., se fijan de acuerdo a la actividad que el trabajador desempeñe en la empresa o negociación, y se clasifica en tabuladores de salarios por niveles, desde la actividad más sencilla hasta la que requiere mayores conocimientos. La otra cara de la moneda aparece en aquellas empresas o negociaciones, que bajo la excusa de que retribuyen la mano de obra conforme a la ley o bajo el pretexto de que al principio, el trabajador percibirá salario mínimo y con el tiempo se le pagará más por su trabajo, pagan al trabajador el salario mínimo general, sin tomar en cuenta sus conocimientos y habilidades del trabajador. Estas son unas cuantas formas, de las muchas, que el patrón ha buscado para explotar el trabajo del mexicano, retribuyéndolo con una cantidad mínima. El salario mínimo sirve de base, para que los salarios estipulados en los tabuladores de los C.C.T., se eleven por encima de este.

Los C.C.T. son una fuente importante en materia de remuneraciones, que dan origen a salarios más elevados. Su retribución va a ser conforme a la actividad que el trabajador desarrolle, actividad que está señalada en el C.C.T.

Los C.C.T. son una fuente importante, en el avance del derecho del trabajo que permite a cada trabajador realizarse en la esfera de su propia capacidad, aptitudes y deseos de superación.

3.4 RÉGIMEN INTERNACIONAL

La acelerada integración que ha experimentado la conciencia social en los gobiernos,

⁵⁷ Modificaciones pactadas en la revisión contractual. Dirección Corporativa de Administración de Petróleos Mexicanos, agosto de 1997, p. 35.

desde la primera posguerra mundial hasta nuestros días, ha tendido a borrar las fronteras de justicia social entre los diversos países del mundo, en busca de mejores condiciones de trabajo, para superar la miseria y la injusticia de los trabajadores del mundo. Pareciera por ello, restarle importancia a los logros de justicia social que México tiene en su legislación laboral, desde 1917 hasta nuestros días, con respecto a las normas laborales de carácter internacional. Sin embargo no es así, "el derecho nacional y el derecho internacional del trabajo viven una relación dialéctica nació primero el derecho nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero su idea se torno universal, no como un derecho internaciones, sino como un derecho de los trabajadores, y cristalizó en el derecho internacional, pero éste, ya como un derecho universal, adquirió vida propia para revertir sobre las naciones como una fuente nueva de beneficios".⁵⁸

Nacional e internacional, son ámbitos determinantes para definir el rumbo que ha de seguir cada nación para con sus trabajadores, en función del interés nacional; además, las normas laborales internacionales, son un estímulo para la legislación laboral de cada Estado, para adoptar mejores condiciones de trabajo, en algunos casos, y en otros, tiende a reafirmar sus principios sociales. En nuestro país vino a reafirmar los principios sociales del salario mínimo y los beneficios que se pueden alcanzar con su fijación, hechos que el constituyente de 1917 pensó al elevar a rango constitucional el salario mínimo, y del cual ya nos referimos en el presente capítulo.

En la suma de esfuerzos de cooperación internacional, en materia del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T., juega un importante papel en pro de mejores condiciones de trabajo, que eleven los niveles de vida de los trabajadores de los países miembros, por medio de normas de carácter internacional, que se lleva a cabo en los convenios y recomendaciones aprobados en la Conferencia General de Delegados. Los acuerdos de la O.I.T. son la consecuencia del esfuerzo común de las naciones, por llevar a cualquier rincón de la tierra la justicia a los hombres que con su fuerza de trabajo contribuyen al engrandecimiento de su país. Cabe aclarar que los

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario. T. I, op. Cit P. 30

convenios, ratificados por cada Estado, son derecho vigente, en cambio las recomendaciones son orientaciones que no obligan a nadie, y requieren de una ley posterior que incluya sus principios

La O.I.T. funciona con una estructura tripartita: 1) La Conferencia General de Delegados; 2) El Consejo de Administración, y; 3) La Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia General de Delegados, se integra con los delegados de cada país miembro. El número de delegados por cada Estado, es de cuatro, dos por parte del gobierno, uno de los trabajadores y otro de los patrones. Los votos se toman de manera individual, por cada delegado y no por país. La Conferencia es el órgano deliberativo supremo de la Organización; entre sus funciones ésta, la de aprobar los convenios y recomendaciones; establecer las políticas de organización, elegir a los miembros del Consejo de Administración, etc.

El Consejo de Administración es el órgano administrativo, compuesto de 56 personas: veintiocho representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los patrones; de los 28 representantes gubernamentales 10 pertenecen a los Estados de mayor importancia industrial y los 18 restantes se determinan por elección de los delegados gubernamentales de la Conferencia. Entre sus funciones se encuentran: establecer la orden del día de la Conferencia, Elaborar proyectos de programas y presupuestos, dirigir las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y nombrar su director, etc

La Oficina Internacional del Trabajo es el órgano técnico de estudio y ejecución de planes y programas a desarrollar de la O.I.T. Se integra con un director general y personal administrativo necesario para el buen desempeño de sus funciones, entre sus funciones se encuentran: elaborar proyectos de convenios y recomendaciones, estudiar, de forma amplia, las condiciones de vida de los trabajadores y sus necesidades, colaborar con los gobiernos que soliciten su ayuda, etc.

Las normas creadas en el seno de la Organización se discuten y aprueban, no por los Estados en su calidad jurídica sino, por los representantes de los sectores involucrados en su observancia. Es, precisamente, esta intervención tripartita la que le da mayor validez, al contenido y aplicación de sus normas, por que es el resultado del razonamiento, a nivel internacional, de los representantes sectoriales de cada Estado, a los que se dirige su aplicación y observancia. Independientemente de la aprobación de los convenios y resoluciones, que de ellos realicen los representantes sectoriales, la entrada en vigor de estos acuerdos depende de la ratificación que cada Estado lleve a cabo de acuerdo con el procedimiento previsto en cada legislación, y la entrada en vigor que la misma establezca.

En nuestro país, conforme a la fracción I del artículo 76 constitucional, le corresponde al Senado aprobar los tratados internacionales que celebre el ejecutivo de la República, además de la aprobación, requiere, conforme al artículo 133 de la Constitución General de la República y en relación con el artículo 6 de la L.F.T., estar acorde con el artículo 123 constitucional, para ser considerados normas vigentes, reunidos todos estos requisitos se puede considerar como derecho vigente y se puede aplicar a todos aquellos que se coloquen en el supuesto previsto en la misma.

Los convenios internacionales ratificados por el Estado Mexicano, conforme a nuestra legislación, según el artículo 17 de la L.F.T., constituyen una fuente formal del Derecho de Trabajo, por lo tanto, son derecho vigente y en consecuencia, los trabajadores o sindicatos pueden exigir su cumplimiento y aplicación.

En el ámbito internacional, como en el nacional, existe la preocupación constante por encontrar la solución apropiada para afrontar el problema de la miseria y la explotación del trabajo, que entraña no sólo su presencia sino su agudización a través del tiempo, principalmente en los países en vías de desarrollo, y que significa para los millones de individuos que lo padecen la marginación de todo beneficio que pueda reportar el grado de desarrollo alcanzado en cada nación, en determinado momento, manteniéndolos en condiciones de pobreza extrema

La O.I.T. ante el serio problema que engendra para una nación dejar en el desamparo a los trabajadores en la retribución que debe percibir por su trabajo, a merced de la voraz explotación de los patrones, ha aprobado tres convenios que establecen criterios sociales y mecanismos para asegurar un salario mínimo al trabajador para que subvenga a sus necesidades, con el objetivo de eliminar la pobreza y uniformar niveles permisibles de salarios mínimos, en el mundo. México ha aprobado los tres convenios, conforme a la legislación nacional, y son.

1. Convenio número 26, sobre los métodos para fijación de los salarios mínimos, de 1928. Aprobado por la Cámara de Senadores el 26 de diciembre de 1932, ratificado por el Ejecutivo de la Unión, el 16 de marzo de 1933 y depositado en la Secretaría de la Sociedad de Naciones el 12 de mayo de 1934.

Este convenio, prevé el compromiso de los Estados miembros de la O.I.T. que lo ratifique, para instituir y/o mantener métodos adecuados que permitan fijar índices mínimos de salarios para los trabajadores de la industria, incluyendo transformación y comercio, en particular las industrias a domicilio, donde no existe régimen efectivo para la fijación de salarios por medio de contratos colectivos o cualquier otro sistema, y donde los salarios son sumamente bajos. Sin embargo, el convenio deja en libertad a cada nación para escoger el método que fije y aplique los salarios mínimos, señalando, que antes de aplicarlo a una actividad de la industria o parte de la industria, se tiene que consultar a los representantes de los empleadores y trabajadores interesados, o a sus organizaciones respectivas, debiendo de participar estas organizaciones o sus representantes, en la aplicación de los métodos, en igual número y en condiciones iguales. Una vez fijados los índices mínimos salariales, son obligatorios por los empleadores y trabajadores y, no pueden ser disminuidos, por acuerdo individual ni mediante contrato colectivo, excepto cuando la autoridad competente lo autorice. El convenio señala el deber del Estado que lo ratifique, de establecer medidas de control y de sanciones, a fin de que no se paguen cantidades inferiores a las estipuladas en los estándares y la obligación de informar continuamente a la Oficina Internacional del

Trabajo a, que industrias o partes de las industrias, se aplican los métodos de salarios mínimos, la forma de aplicación y sus resultados.⁵⁹

2. Convenio número 99, sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos para la agricultura, de 1951. Aprobado por la Cámara de Senadores el 30 de diciembre de 1951 y ratificado por el Ejecutivo de la Unión, el 9 de julio de 1952, y depositado el 24 de septiembre de 1952.

Este convenio, tiene como campo de aplicación las empresas agrícolas y oficios relacionados, sin embargo los Estados que lo ratifiquen, previa consulta de las organizaciones de trabajadores y patrones, determinaran las ocupaciones o categorías de personas a las que deben aplicarse del presente convenio; además permite que las legislaciones nacionales, contratos colectivos o laudos arbitrales, adopten la forma de pago parcial del salario mínimo en determinados casos, en la medida que sea justa, razonable y apropiada a las necesidades del trabajador y su familia, siempre en su beneficio. Por otra parte, el convenio deja a los Estados en libertad para determinar los métodos de fijación y de aplicación de los salarios mínimos, previa consulta con las organizaciones de los trabajadores y de los patrones, más representativos. Se establece el principio de igualdad en la participación de los trabajadores con los empresarios en la aplicación de los métodos de salarios mínimos.

Una vez fijado el salario mínimo, es obligatorio su pago, sin poderlo reducirlo las partes; no obstante se prevé que tratándose de trabajadores discapacitados, la autoridad judicial admite excepciones en el pago de salarios mínimos, cuando sea necesario y puedan seguir laborando en su centro de trabajo. Tal medida se hizo con el propósito de proteger a las personas con incapacidad física o mental

El convenio contiene disposiciones similares a las señaladas en el convenio número 26, en lo que se refiere a la publicidad de retribuciones mínimas y de

⁵⁹ Cfr. Diario Oficial de la Federación, Tomo XCII, número 3, de 9 de agosto de 1955, p. 562.

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

sanciones por incumplimiento de pago, el derecho del trabajador a cobrar por vía judicial o cualquier otro medio, las cantidades adeudadas, por pagos efectuados inferiores a los mínimos señalados, y; la obligación de los Estados, que lo ratifiquen, la obligación de informar periódicamente a la Oficina Internacional del Trabajo, sobre su aplicación y los resultados obtenidos.⁶⁰

3. Convenio número 131 sobre la fijación de salarios mínimos, de 1970. Aprobado por la Cámara de Senadores el 14 de Noviembre de 1972 y ratificado por el Ejecutivo de la Unión, el 9 de febrero de 1973, y depositado en la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de abril de 1973 .

El Convenio 131 complementa los convenios 26 y 99, y adapta sus normas para garantizar a los trabajadores, por medio de métodos y mecanismos, un salario mínimo; especialmente, este convenio se dirige a los países en vías de desarrollo

El convenio establece a los Estados, miembros de la O.I.T., que lo ratifique, la obligación de fijar un sistema de salarios mínimos para los grupos de asalariados, determinados por la autoridad competente de cada país, de acuerdo con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas, o previa consulta, debiendo cada estado indicaren sus informes sobre la aplicación, que grupos de asalariados fueron excluidos de su aplicación y los motivos de la decisión. En los informes subsecuentes, se tiene la obligación de indicar el estado de la legislación nacional con respecto a los grupos excluidos y la forma en que se aplica el convenio a los mencionados grupos. Se precisa, también, que los salarios tendrán fuerza de ley, y podrán ser reducidos, su inobservancia traerá como consecuencia la aplicación de sanciones, de carácter penal o de otro tipo, que la legislación nacional establezca, a reserva de lo estipulado en los contratos colectivos de trabajo.

En la cuantificación de los salarios mínimos, señala el convenio se deberá tomar en cuenta, entre otros elementos, las necesidades de los trabajadores y sus familias, el

⁶⁰ Cfr. Diario Oficial, tomo CXCIV, número 49, México, 28 de octubre de 1952, p. 3,4 y 5

costo de la vida, prestaciones de seguridad social, nivel de vida de otros grupos sociales, y, factores económicos, productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un nivel alto de empleo.

Con el propósito de fijar y ajustar el salario mínimo, cuando sea necesario, el convenio señala la obligación de los Estados de establecer y mantener mecanismos conforme a las necesidades y condiciones nacionales. En su señalamiento, aplicación y modificación de los mecanismos, se tendrá que consultar con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y cuando no existan, se consultará a los representantes de los trabajadores y empleadores. Se señala, también, la participación directa en la aplicación de los salarios mínimos, si la naturaleza de los mecanismos lo permiten, por los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores interesados, en igualdad de condiciones, y de las personas de prestigio que representen los intereses generales del país nombrados, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Finalmente el convenio, señala la obligación de los Estados ratificantes, de establecer medidas, como la inspección, entre otras, para garantizar el cumplimiento real de las disposiciones relativas a los salarios mínimos.⁶¹

Esta expansión legislativa está revelando la necesidad de garantizar un salario mínimo a los trabajadores, y de los resultados positivos que se alcanzarían con su aplicación real, especialmente, en los países, que como el nuestro, se encuentran el subdesarrollo.

Estos convenios, aducen la situación material en que se desenvuelven muchos sectores laborales, cuando no existen en las legislaciones nacionales un límite inferior retributivo justo, quedando en total desamparo los trabajadores y a merced de los

⁶¹ Cfr. Diario Oficial. Tomo CCCXIX, número 19, México, 26 de julio de 1973, p. 3 y 4

explotadores que retribuyen la mano de obra con salarios ínfimos, la necesidad de garantizarlo y ponerlo en práctica

4. UN SALARIO MÍNIMO Y EQUITATIVO.

Al final del milenio se ha dado una transformación de la competencia en los mercados del mundo, en un proceso dinámico y acentuado de orientación al aumento generalizado de la productividad e intensidad del trabajo, con mano de obra barata. La intervención del Estado en la economía se limitó lo más posible; su actividad se encausa a establecer políticas que beneficien las condiciones del mercado, para una mayor y mejor inversión privada.

El proceso de desarrollo económico, que persigue un incremento cualitativo y cuantitativo en la producción destaca el trascendente papel que juega la población al proporcionar el elemento clave dentro de las fuerzas productivas: el trabajo a cambio de un salario.

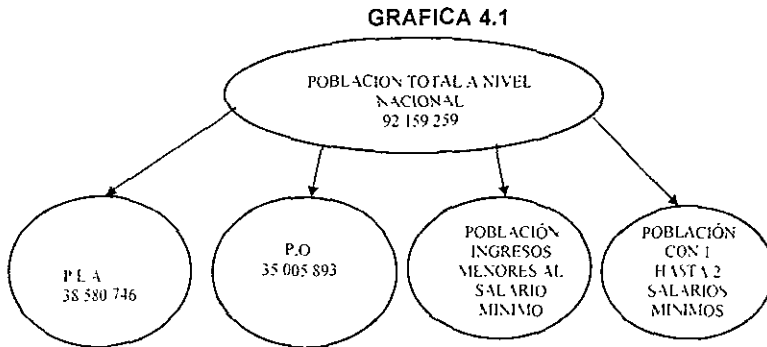
4.1 EL SALARIO MÍNIMO, REALIDAD DE MÉXICO.

El trabajo asalariado y su figura constitutiva el salario, en nuestro país, es el principal ingreso en la vida abrumadora de la mayoría de la población del país y su opción fundamental. Este es precisamente el problema más serio de México, los millones de mexicanos que se encuentran en la pobreza y la pésima distribución del ingreso. Este hecho de innegables consecuencias históricas se ha tratado de ocultar, tras el viejo mito de que los asalariados son un sector minoritario dentro del conglomerado social, carentes de organización e instrucción escolar. Bajo esta creencia social se desenvuelve, dando una orientación al salario como el eslabón fundamental de la mayoría de la población en el mercado de bienes y servicios. Por estas razones, las evaluaciones del efecto de los salarios mínimos no sólo deben tener en cuenta la índole, los alcances de los cambios introducidos para asimilar los costos superiores de la mano de obra, sino que también deben identificar a quienes son afectados por ellos.

La heterogeneidad de la estructura de la población productiva nacional es determinante para dilucidar las diferencias en los niveles salariales en la fuerza de trabajo. Esta dinámica muestra la realidad salarial de la población nacional, que con su trabajo contribuye al continuo desarrollo y progreso del país, y no necesariamente es un sector minoritario de la sociedad nacional la que percibe salario mínimo.

Los datos del último censo de población correspondiente al segundo trimestre, abril – junio de 1996, arroja cifras que muestran la realidad salarial de la población trabajadora nacional, dando como resultado un gigantesco ejército de trabajadores que perciben salarios mínimos.

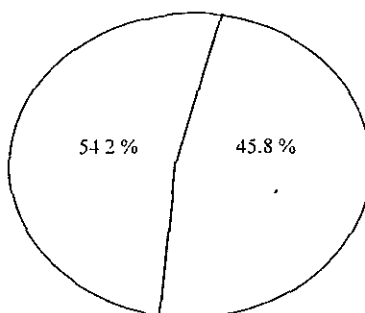
Del grueso de la población nacional, existe una población económicamente activa, compuesta principalmente de amas de casa, estudiantes, profesionistas y personas menores de 12 años dando un total de 36 580 746 personas, en aptitud para desempeñar un trabajo; de esta cifra únicamente 35 005 893 personas se encuentran ocupadas en algún trabajo, el 19.4% ganan salarios menores al mínimo legal y 31.5 % gana de uno a dos salarios mínimos, es decir 6 811 516 personas ganan menos del salario mínimo y 11 027 716 personas ganan de uno a dos salarios mínimos. Como se muestra en la gráfica 4.1. Ahora bien en su conjunto las cifras toman otra dimensión dando como resultado, que del total de P.O., el 51% de trabajadores perciben salarios menores al mínimo legal, hasta 2 salarios mínimos.⁶²



⁶² INEGI Encuesta Nacional de Empleo Editorial INEGI, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996, p. 21.

En un análisis más detallado de los niveles salariales de la fuerza productiva del país 19 001 311 de trabajadores se encuentran en zonas y 16 004 682⁶³ trabajadores se encuentran en áreas urbanas, este es, el total de la P.O. Nacional, el 54.2 % trabajó en zonas menos urbanizadas y un 45.8% trabajó en áreas urbanas como se observa en la gráfica 4.2

GRAFICA 4.2



54.2 %. Trabajadores en áreas menos urbanizadas
47.8 %. Trabajadores en áreas urbanizadas

En la zona con menor urbanismo hay 4 581 420 trabajadores que perciben salarios inferiores al salario mínimo y 5 305 172 trabajadores que ganan de uno a dos salarios mínimos. En conjunto suman 9 886 592 trabajadores que dan forma al nuevo rostro urbano de la provincia. En contraposición, en las zonas urbanas se encuentran 2 230 096 personas laborando que ganan salarios por debajo del mínimo legal establecido y 5 722 544⁶⁴ trabajadores obtienen de uno a dos salarios mínimos.

Esta visión global, de la población ocupada en su estructura salarial del censo de población del segundo trimestre de 1996, muestra, no a un pequeño sector de la sociedad, que vive del salario mínimo, sino a un sector más grande del estrato social nacional cuyos ingresos se reducen al salario mínimo que recibe a cambio de su

⁶³ Cfr Idem P. 306.

⁶⁴ Cfr Idem P. 308.

trabajo

El 51 % de la P.O nacional tiene ingresos que van desde salarios inferiores al mínimo legal hasta dos salarios mínimos a cambio de su fuerza de trabajo. Lo anterior significa, que buena parte de los bienes y productos en la nación son creados por el talento y la fuerza de trabajo de millones de trabajadores mexicanos que ponen en movimiento las fábricas y transforman la tierra, cuyos ingresos van más allá de los dos salarios mínimos.

En la nación mexicana, hoy en día, existen millones de trabajadores que perciben ingresos no mayores a 2 salarios mínimos, representando la gran mayoría de la población que cuenta con un empleo

Existen millones de trabajadores mexicanos que satisfacen sus necesidades materiales, culturales y sociales, de los salarios que determina la C.N.S.M , en sus resoluciones, año con año, regularmente

Ante esta situación todos aquellos que perciben salarios mínimos, pueden afirmar frente a la C N.S.M., "no tenemos nada, cuando deberíamos tenerlo todo".

Además de su función básica de satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del trabajador y su familia, actualmente el salario mínimo general se toma como salario de referencia en los programas de gobierno, local o federal, siendo utilizado para determinadas prestaciones sociales, o de parámetro de referencia para determinar la aplicación de ciertas disposiciones de carácter penal o administrativo de los individuos que realicen las conductas descritas en las normas.

El salario mínimo, general o profesional, en nuestro país es el santo y seña en la

vida abrumadora de los mexicanos por un lado se tiene a los millones de trabajadores que perciben a cambio de su trabajo y viven de ese salario, por otra parte se tiene a las personas que por alguna causa o motivo se les aplican disposiciones, de carácter penal, civil o administrativo, para sancionar determinada conducta o hecho y cuyo parámetro de referencia es el salario mínimo general, pero siempre de alguna manera se ven afectados los mexicanos.

Ante estas circunstancias, no se debe ni se puede hacer a un lado una realidad que se hace cada vez más presente en la vida diaria de los mexicanos que satisfacen sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de los hijos, con el salario mínimo determinado por la C.N.S.M.

4.2 MECANISMOS DE REGULACION

Parte de la eficacia de la fijación de los salarios mínimos proviene de la incertidumbre que prevalece respecto a los mecanismos que intervienen en su establecimiento. En un extremo hay quienes están convencidos que los métodos establecidos en la L.F.T. para cuantificar los salarios mínimos son correctos. Por otro lado, se encuentran quienes creen que sólo son un medio para negar a los trabajadores el nivel de vida decorosa a que tienen derecho.

Este último criterio, se ha dejado llevar con justa razón, por las tasas excesivamente bajas de los incrementos salariales, que son determinados por la C.N.S.M. Este último criterio no constituye un medio válido para determinar los salarios mínimos, sino una opinión respecto a la situación que prevalece con respecto a los salarios mínimos

No obstante, los múltiples puntos de vista no ha sido óbice para que la autoridad, siguiendo los mecanismos legales, fije o revise los salarios mínimos según sea el caso.

Por lo tanto, nuestro estudio se reduce al estudio de los mecanismos legales que tenemos para determinar la cantidad mínima que ha de percibir el trabajador.

La C N S M. es la autoridad legal encargada de hacer realidad la garantía social, señalada en la fracción VI, apartado A, del artículo 123 constitucional y reglamentada en la L.F.T., para los millones de trabajadores que viven de los salarios mínimos generales o profesionales. La C.N.S.M. se integra por un presidente de la Comisión Nacional, un Consejo de Representantes y una dirección técnica a los que ya nos hemos referido en el capítulo anterior.

La labor que desarrolla la C.N.S.M. la lleva a cabo de acuerdo a los métodos que la L.F.T. le señala en los artículos 570 a 574, para fijar los salarios mínimos que han de tener vigencia en el país, en determinada época.

Estos métodos pueden cambiar según se trate de fijar los salarios mínimos o de revisarlos. Generalmente los salarios mínimos se fijan cada año, sin embargo, la legislación laboral, permite a la C.N.S.M. revisar los salarios mínimos, en cualquier momento de su vigencia con la condición de que existan causas económicas que lo justifiquen. Para cada situación la L.F.T. ha implementado mecanismos diferentes pero encaminados a un sólo fin. dar dignidad y decoro a los trabajadores y sus familias, que con su trabajo contribuyen al engrandecimiento de la Nación.

Para fijar los salarios mínimos cada año, la legislación laboral faculta a los trabajadores y patrones para presentar estudios necesarios ante la Dirección Técnica, antes de finalizar el mes de noviembre de cada año, para que, junto con los estudios e investigaciones que lleva a cabo esta Dirección rinda un informe al Consejo de Representantes. Con este informe el consejo tiene los elementos necesarios para emitir su resolución, que incluye los salarios mínimos, generales y profesionales que han de tener vigencia en el país. Por disposición legal, la vigencia de los salarios mínimos empieza a partir del primero de enero de cada año, no obstante lo anterior,

hay circunstancias que permiten que los salarios mínimos tengan una vigencia en cualquier momento, en cuyo caso la vigencia será determinada por la C N S.M., en su resolución que sea publicada en el Diario Oficial de la Federación.

La L F.T. previendo la posibilidad de que los salarios mínimos sean insuficientes por alguna situación, permite su revisión en cualquier momento de su vigencia. En esta circunstancia el Secretario del Trabajo, sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones mismos pueden solicitar la revisión de los salarios mínimos, con la condición de que existan causas económicas que lo justifiquen.

En el primer caso, el Secretario del Trabajo solicita la revisión por escrito, directamente, al presidente de la C.N.S.M anexando los estudios e investigaciones que justifiquen la petición. En cambio los sindicatos, federaciones y confederaciones requieren, como requisito indispensable el cincuenta y uno por ciento de sus miembros afiliados cuando menos, para poder solicitar la revisión, igual número de trabajadores se pide a los patrones para que puedan solicitarla.

La solicitud de revisión a los salarios mínimos se realiza por conducto del Secretario del Trabajo, quien previa verificación de la mayoría requerida, presentará la solicitud junto con los estudios e investigaciones anexadas a la misma al presidente de la Comisión, quien de inmediato convocará al Consejo de Representantes para que estudie la petición, en caso contrario se hace del conocimiento del Secretario del Trabajo la negativa de su procedencia. Aceptada la petición de revisión la dirección técnica cuenta con un término de cinco días para preparar un informe, al Consejo de Representantes que tome en consideración los movimientos de precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, y la situación económica del país. A partir de la fecha que el Consejo de Representantes reciba el informe, cuenta con tres días para dictar la resolución que fije los nuevos salarios mínimos, cuya entrada en vigor será dentro de los 10 días siguientes, contados a partir del día en que se emita la resolución. Por último el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial dentro de los tres días siguientes al día en que se haya

emitido la resolución respectiva

En los dos procedimientos tanto de fijación como la revisión es necesaria la presencia del cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para sesionar. En caso de no reunirse el número, para deliberar, los suplentes tomaran el cargo; sino asisten, el Secretario del Trabajo y Previsión Social designa a la persona o personas que deben cubrir las ausencias

Las decisiones de la Comisión Nacional, se toman por mayoría. En caso de empate, los votos de los ausentes se unen a la del Presidente de la Comisión.

Los métodos legales de fijación a los salarios mínimos vienen a dar un complemento más sólido a la idea de justicia social que enmarca el concepto de salario mínimo en las normas del trabajo, donde la pauta para que los salarios mínimos sean revisables, en cualquier momento de su vigencia, permitiendo así que los trabajadores vivan de acuerdo a la época que se vive (y los adelantos de la civilización).

Esta idea de suficiencia de los salarios mínimos, en cualquier tiempo de su vigencia deriva implícitamente de la legislación laboral, cuando permite a la C.N.S.M. revisarlos por causas económicas. A mayor abundamiento, revisar los salarios mínimos por causas económicas; no implica sentarse cruzado de brazos a esperar que los mencionados salarios pierdan su poder adquisitivo para poder solicitarlo; por el contrario, a juicio particular, quiere decir que en la medida que el país vaya *consolidando su economía* y camine por el sendero del progreso, los salarios mínimos vayan incrementándose, según el mayor o menor crecimiento económico reportado en el país, por medio de la revisión a los salarios mínimos. Así se desprende, del artículo 561, fracción III en relación con la fracción I del artículo 562 de la ley laboral, al señalar los deberes y atribuciones de la Dirección Técnica, la de practicar investigaciones y realizar los estudios necesarios, para el efecto que el Consejo de Representantes

pueda fijar los salarios mínimos, tomando en cuenta la situación económica general del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas. Esta idea se reafirma en el artículo 573, fracción primera, a propósito del procedimiento para cuantificar los salarios mínimos, cuando señala; "Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos, así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecer "

Noble es la idea prevista en la L.F.T. para revisar los salarios mínimos, por causas económicas, por lo tanto se faculta a la C.N.S.M. para distribuir el pastel en forma más equitativa determinado cambios, en los ingresos de los trabajadores cuando así se requiere, es decir cuando el poder adquisitivo de los salarios pierde su poder de compra y resulta insuficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores.

En mayor o menor grado, el proceso de decisión de la Comisión Nacional adopta, por lo general, la forma de negociaciones, entre los diversos grupos de intereses representados en la sección. Normalmente las autoridades, encaran su misión en forma pragmática tratando, en la medida que avanzan en sus deliberaciones, de conciliar los distintos argumentos que se presentan disminuyendo, así, el riesgo de verse desviadas hacia un callejón sin salida en el proceso de la decisión

Sencillos y concretos son los mecanismos legales para fijar los salarios mínimos, sin embargo, han tropezado con situaciones estructurales que pasan por encima de las instituciones sociales del Derecho del Trabajo. El caso más claro de esta situación, son los aumentos a los salarios mínimos, que se ha determinado con una tendencia individualista y no de justicia social; de ahí los incrementos excesivamente bajos a los salarios mínimos.

Estas situaciones estructurales, llámense Pactos, programas, estabilidad, concertación, entre muchas otras tantas, buscan obtener resultados cuantitativos para todos los sectores de la sociedad, en un futuro próximo, con probabilidades de no obtener los resultados deseados. Estas situaciones, se han traducido para los trabajadores sacrificios y más miseria; en cambio para los empresarios, mayores ingresos y mejores inversiones. Dentro de esta interpretación, y teniendo en cuenta "los elementos de incertidumbre que son añejos a la evaluación de los costos y beneficios de las alternativas, no es sorprendente que las autoridades salariales se obtengan en general de indicar con precisión los motivos que las indujeron a fijar determinadas tasas. Lo usual es que las decisiones sean presentadas sin exposición de fundamento".⁶⁵

Son las autoridades de la C.N.S.M. los que toman esta determinación, según sea la función que a su juicio incumbe a los salarios mínimos y los objetivos que él se relacionan. En las decisiones de la C.N.S.M. hay un vínculo estrecho entre los objetivos de política económica del gobierno y los criterios cuando se procede a la fijación de los salarios mínimos y no de los mecanismos legales. Así se aprecia en los considerandos, quinto, sexto y séptimo de la resolución que establece los salarios mínimos para el año de 1997, que textualmente señala:

"Quinto.- En la presente fijación, el Consejo de Representantes, tomó en cuenta la Resolución que este mismo día había acordado, de otorgar de manera anticipada un incremento a los salarios mínimos vigentes, sumándose así a los compromisos asumidos por los sectores obreros, empresarial, el gobierno federal y el Banco de México al suscribir la Alianza para el crecimiento el pasado 26 de octubre de 1996.

Sexto.- Con la resolución tomada, el Consejo de Representantes,

⁶⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Salarios Mínimos, Mecanismos de fijación, aplicación y control. Suiza, 1992, p. 127

reafirmó su convicción en que el esfuerzo conjunto y el que cada uno de los sectores ha realizado en su ámbito de acción, ha permitido el inicio de la recuperación económica, la generación de empleos y el abatimiento de la inflación, por lo que coincide en que la concertación es un elemento fundamental para asegurar que los esfuerzos de todos los sectores mantengan una congruencia con los objetivos comunes, así como para distribuir oportunamente los beneficios de las acciones emprendidas.

Séptimo.- En congruencia con los objetivos de políticas económicas y sociales establecidos para 1997 el Consejo de representantes decidió mantener la urgencia de los salarios mínimos que entrará en vigor desde el 3 de diciembre de 1996, a partir del primero de enero de 1997".⁶⁶

Parecería, de esta manera que la C.N.S.M goza de amplia discreción para interpretar las normas del trabajo y aplicarlas, pero no es así, pues como puede observarse la C.N.S.M. no aplica los mecanismos legales, los hace a un lado, dándole mayor ponderación a los objetivos de políticas gubernamental y al pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, P.E.C.E., suscrito por los tres sectores, gobierno, patrones y trabajadores, dando como resultado, salarios mínimos insuficientes

En términos generales los mecanismos instituidos en la ley laboral para fijar los salarios mínimos buscan distribuir justa y equitativamente el avance del desarrollo nacional. en los salarios de los trabajadores, de manera que reciban un mínimo de lo que contribuyen con su fuerza de trabajo al desarrollo de la sociedad mexicana, brindándoles la oportunidad de un mejor acceso a los adelantos del progreso y no al margen de los movimientos generales del país.

⁶⁶ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, Órgano de Gobierno de los E.U.M. Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Tomo DXIX, número 1, México, 2 de diciembre, 1996.P.68

4.2.1 Necesidades de los Trabajadores

Las necesidades de los trabajadores es el punto donde adquiere su verdadera dimensión la necesidad de tener claramente detectado el fenómeno de la iniquidad social de los salarios mínimos vigentes, ya que la efectividad de la medicina depende en primera instancia que el diagnóstico sobre la enfermedad sea el correcto, y se pueda aportar una solución adecuada.

El goce de los medios necesarios, no indispensables, para sostenerse así mismo, y a su familia es un derecho fundamental, que la legislación laboral consagra en sus normas en favor del que aporta su esfuerzo y labora con ello, para los fines de México, sin distinción de raza, religión, credo, político o constitución económica y social de manera que tanto él como su familia puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales

En el contrato de la legislación laboral, las necesidades de los trabajadores son el eje principal en torno al cual gira la idea del salario mínimo y es el engranaje fundamental que pone en movimiento los mecanismos legales para fijar los salarios mínimos por la C.N.S.M.

La C.P.E.U.M como la L.F.T. estipulan que "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, para promover a la educación obligatoria de los hijos".

Entre los elementos que en virtud de la L.F.T. deben ser objeto de estudio por parte de la Dirección Técnica de la C.N.S.M. se cuentan el costo de la vida por familia, las condiciones económicas de las distintas zonas geográficas del país y el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras; los de orden material tales como la habitación, menaje de casa,

alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural tales como la concurrencia a espectáculos, prácticas de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relaciones con la educación de los hijos

Con un criterio social y educativo la L.F.T. explícitamente señala las condiciones básicas, que debe cubrir el salario mínimo y que son la base de una vida digna, de un bienestar productivo de todos los sectores y regiones. Estas condiciones son para el trabajador y para cada uno de los miembros de su familia la posibilidad de ejercer y desarrollar su creatividad y talento, obteniendo un mejor bienestar dentro de la sociedad lo cual también influye para un desarrollo personal y familiar

En el proceso de satisfacer sus necesidades y en el ejercicio de sus capacidades el trabajador encuentra un mejoramiento de su moral y su nutrición, lo cual determina a su vez, una mayor voluntad y capacidad del trabajo con una menor frecuencia de las enfermedades debilitantes, menos ausencias al trabajo por razones de mala salud y un menor número de accidentes ocasionados por la fatiga

"Claro está que la calidad de la fuerza de trabajo, involucra tanto la educación y capacitación de los trabajadores como la procuración de condiciones de salud, nutrición y vivienda digna. En la medida en que se consiga elevar los niveles de vida de la fuerza de trabajo, su aportación al desarrollo nacional será mayor. Así mismo la mayor productividad deberá redundar en niveles salariales más elevados".⁶⁷

El potencial productivo del trabajador se manifiesta cuando tiene un rendimiento óptimo consigo mismo y con la sociedad expresándose de manera correcta y creadora, esto se logra, naturalmente, en la medida que satisface sus necesidades y obtiene los medios indispensables para realizar sus labores en un ambiente de compañerismo.

⁶⁷ LOPEZ ROSADO, Diego G. Problemas económicos de México, sexta edición. Editorial UNAM, México, 1984, p. 344

En efecto, el hombre, desde que nace, está sujeto a la influencia de factores naturales y de factores relativos a la sociedad y cultura en que vive: nace miembro de una familia y dentro de una sociedad, con habilidades, conocimientos y cualidades.

En el transcurso de su vida sus potencialidades, pueden estimularse o inhibirse por medio de la alimentación, educación, capacitación y participación cultural, logrando con ello un desarrollo productivo del trabajador y su familia, o un bajo rendimiento productivo, según sea el caso, e invariablemente repercuten, directa o indirectamente en la economía del país

Satisfacer las necesidades de los trabajadores, en sus distintas etapas, juegan un papel relevante en el desarrollo económico, político y social de México. Sin embargo, no sólo deben medirse en relación con las necesidades estrictas para que sobreviva el trabajador en su condición social, sino en función de los elementos que ofrece la civilización, y el progreso que propicie un cambio constante de valores y actitudes de los trabajadores mexicanos en beneficio de ellos, sus familias y de México.

Desde luego, en el aspecto práctico, la fijación de los salarios mínimos obedece a otros intereses y se ha convertido en un tema de polémica y de convenios, más que en valoración objetiva de las necesidades de un trabajador de condición modesta, lo cual difícilmente puede servir para algo más que la atención de las necesidades vitales del ser humano. Este hecho no sólo no contradice la idea de fijar un salario mínimo, sino que desconoce el significado real y humano de los textos legislativos. Es fácilmente comprobable mediante la simple suma de los elementos para satisfacer las necesidades del trabajador y su comparación con el salario mínimo vigente.

En consecuencia las perspectivas para los trabajadores que ganan salarios mínimos distan de ser halagüeñas, en lo que atañe a sus condiciones de vida como reflejo de su rendimiento productivo

El panorama desolador que ofrece los salarios mínimos se ve reflejado en la reducción del gasto familiar, que solo llega a cubrir la alimentación minimizándose e incluso eliminándose el gasto, el vestido, habitación, menaje de casa, actividades recreativas y de cultura y en muchos casos la educación de los hijos. Esta situación ha dado lugar a que vasto sector de la sociedad modifique sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación, que invariablemente influyen en la mano de obra productiva. Ante esta circunstancia la C.N.S M ha contribuido a llevar a cabo esa modificación señalando los bienes que en particular se consideran indispensables para satisfacer las necesidades alimenticias de los trabajadores asignándoles el nombre de canasta básica de consumo popular, sin duda los aspectos concernientes a la alimentación y al grado de nutrición; son puntos de especial relevancia dentro del conjunto de elementos que conforman los mínimos de bienestar de la población mexicana, ya que todo ser humano tiene derecho a recibir un adecuado régimen alimentario que le permita su desarrollo físico y mental

El grado de satisfacción de las necesidades nutricionales que tiene cada mexicano se ha visto disminuído con la actual crisis y el trabajador deja de comer alimentos básicos, debido a que su carestía los hace inaccesibles

La alimentación de la mayor parte de las familias, incluyendo la del trabajador, día con día es más reducida, originada por el escaso salario que ingresa al hogar del trabajador. Esta situación ha originado que millones de niños mexicanos, padezca una desnutrición irreversible

La razón de esa desnutrición consiste en la incapacidad económica de sus padres para proporcionarle oportunamente en su infancia los alimentos necesarios en la calidad y cantidad que requieren sus organismos para su desarrollo y superación. Esta situación ha dado origen que cuando esos niños llegan a la edad de trabajar por su escasa educación y capacitación, los orille a realizar tareas de baja productividad y escaso rendimiento

El drama que vive la población trabajadora en vivienda y servicios es estremecedor; viviendas construidas con madera y cartón, hacinamiento completo, menaje redusidísimo, carencia total de servicios, falta de agua potable, etc.

En cuanto a las actividades recreativas y de cultura, el panorama es aún más pobre, el nivel de ingresos de las familias que viven del salario mínimo no alcanza sino para ver la televisión y oír la radio, lectura de cuentos, novelas, diarios deportivos, entre otros, y la afición por la bebida, como actividades únicas de diversión y cultura.

Las necesidades así descritas guardan correspondencia a una serie de enfermedades que merman la capacidad física y desgastan muy rápidamente las fuerzas de los trabajadores. Estos hechos han originado a que el trabajador no alcance a reponer sus energías orillándolo a un mayor desgaste de energía, en cada jornada de trabajo

Cubiertas, de este modo, las necesidades hacen más difícil y compleja la labor del trabajador e insuficiente el salario mínimo que se le paga por la utilización y el desgaste de su fuerza de trabajo, el cual de ninguna manera permite al obrero desarrollar libremente sus capacidades humanas y es, en cambio, el pago que recibe por su trabajo, su acelerada destrucción física, la productividad del trabajador seguirá siendo baja, pues que se puede esperar de un trabajador que medio cubre sus necesidades más vitales de la vida

El Estado consiente que la insuficiencia del salario mínimo no permite el despliegue de las capacidades individuales en el proceso productivo en la educación y cultura, ha asumido la responsabilidad de crear los satisfactores que puedan cubrir las necesidades señaladas en el artículo 562 de la L.F.T a un bajo costo, con programas que enfrentan directamente las carencias de educación y capacitación, salud, nutrición, apoyo a la autoconstrucción de viviendas, infraestructura, servicios, regularización de terrenos, por sólo mencionar los más importantes, como: a) INFONAVIT, b)

FONACOT, c) CONASUPO, d) Sistema de transporte colectivo, e) subsidios a la masa, harina y tortilla, f) actividades recreativas, culturales y sociales y g) Programas de educación básica SEDENA-SEP-INEA.

El gobierno aparece al menos como defensor del trabajador como consumidor. La insuficiencia del salario mínimo para cubrir las necesidades ya no digamos normales, sino vitales, se ha hecho patente en la realidad cotidiana del trabajador aún con los subsidios del gobierno, lo anterior también se ve corroborado por los trabajos y estudios formulados y llevados a cabo por la Asociación Mexicana de Estudios para la Defensa del Consumidor, A.M.E.D.E.C., que inclusive coincide reafirmar lo aseverado por el C. Presidente del Congreso del Trabajo, C.T., al sostener "que el salario de los trabajadores presentó un deterioro de hasta 65 por ciento en relación al precio de la canasta básica".⁶⁴ Se observa claramente de lo anterior, que familias que dependen del salario mínimo apenas, tiene poder adquisitivo para cubrir el 35 % del menú básico de alimentación sin llegar a cubrir las demás necesidades, como son las culturales sociales de diversión, las de educación, entre otras

De esto se desprende la idea de que la situación económica está afectando sensiblemente a la economía familiar en forma inversamente proporcional al ingreso que percibe, afectando más a los que menos tienen, aún en aquellos renglones del gasto que son más desprotegidos, como es el caso de los alimentos básicos, en el cual solamente alcanzan a cubrir una mínima parte de la alimentación, de la necesaria para reponer las energías para continuar en el trabajo. Satisfacer las necesidades indispensables para la supervivencia del trabajador, es decir mantenerlo vivo para que trabaje, limita la eficacia y desaprovecha la capacidad participativa y es pérdida de potencial productivo para el país

Día con día, resulta más difícil ignorar la necesidad de ajustar los niveles de los salarios mínimos más en armonía con los precios al consumo, para mantener el poder

⁶⁴ OVACIONES, "Desgravar los impuestos o salarios de hasta 5 mínimos", OVACIONES, información general, número 17-423. Año L, México, 30 de octubre de 1997, p. 2

adquisitivo de los trabajadores, por los elevados precios de los artículos de primera necesidad, aunado a factores económicos y políticos que influyen en esta situación

El término necesidades de los trabajadores no es un término exclusivo en las decisiones de la C.N.S.M., en materia de salarios mínimos, para que deban ser tomadas en consideración más apegados a la realidad y avance de la sociedad mexicana propiciando un cambio de valores y actitudes, en los trabajadores de México en provecho de todos.

En conclusión podemos decir que las necesidades de los trabajadores, en la legislación laboral y en la realidad, sobresale como un factor estratégico del desarrollo económico de todos los sectores y regiones del país: fomentan su afán de capacitación y de superación personal, del trabajador, en consecuencia un aumento generalizado de mano de obra productiva. En contrapartida la no satisfacer las necesidades materiales, sociales, culturales y las relacionadas con la educación de los hijos, impide el cabal cumplimiento de las finalidades que persiguió el establecimiento del salario mínimo originando según se ha visto, carencias en el desarrollo integral del individuo y de la sociedad en general.

4.2.2. Salario e Ingreso

La dinámica industrial de nuestro país, bajo formas crecientemente monopólicas promueven mecanismos de diversas formas y tipos para explotar al máximo la fuerza de trabajo, así como un exclusivo mercado de trabajo en cuanto a la escala de salarios, grado de calificación de la mano de obra, oferta y demanda de la fuerza de trabajo. En la escala ocupacional, convergen términos como salarios e ingreso, tras la angustia y el miedo de los asalariados de parecer triturados por el avance social que día con día aumenta con el progreso y cuya finalidad última que parece tener, es la persona humana de los trabajadores

Salario e ingreso coexisten en la actualidad con realidades económicas y sociales, contradictorias que hacen caer la existencia humana del trabajador, a grados extremos, lesionando su dignidad e impidiendo el desenvolvimiento de sus capacidades, aptitudes y deseos de superación. Cabe aclarar que cuando hablamos de salarios, nos referimos al salario mínimo.

A pesar de todo ambos términos, salario e ingreso, son independiente; uno del otro en significación y alcance, sin embargo; dichos términos se entrelazan con el social y económico al trabajador y su familia. El salario mínimo, como lo hemos sostenido en capítulos anteriores, constituye en nuestra legislación del trabajo una garantía para el trabajador contra las bajas remuneraciones. En cambio el término ingreso abarca las cantidades, en dinero y en especie que ingresan al gasto familiar, para dar satisfacción a todas las necesidades del trabajador y su familia, sin que por ello denote un nivel de vida más elevado actualmente.

El salario mínimo, teóricamente debe permitir elevar los niveles de vida de los trabajadores, al grado que corresponda la esencia y dignidad de la persona humana, conforme al progreso reportado por el país

La realidad es que, el salario mínimo no siempre juega con éxito el papel protector que le corresponde, en ocasiones se eleva con retraso respecto al alza de precios de los productos y en otros se queda estancado, olvidado

Esto es fácilmente comprobable con los precios de alimentos, ropa, calzado y otros artículos que los trabajadores asalariados necesitan adquirir, que suben mientras que los salarios obtienen raquíticos incrementos con retraso respecto al alza de los productos mencionados dando lugar a salarios monetarios más elevados, pero también salarios reales más bajos, cometiéndose así mayores injusticias a este sector de la sociedad, pues es más difícil que estos adquieran todos los bienes y servicios esenciales que un salario mínimo debe procurar.

En los últimos años, el alcance efectivo de los salarios mínimos se ha reducido ampliamente ajustándose más en armonía con los planes de política de desarrollo del gobierno federal, en los cuáles se atribuye máxima prioridad a la creación de empleos y al mejoramiento de la situación de los grupos de más bajos ingresos que se encuentran en desventajas económicas y sociales, por medio de planes y programas sociales como punto estratégico para la erradicación de la pobreza

De esta manera "el alcance efectivo limitado que se atribuye al concepto de límite inferior básico lo reduce a ajustes de los salarios mínimos que van a la zaga de los movimientos generales en lugar de precederlos, si bien los ajustes pueden relacionarse estrechamente con los movimientos de los precios de consumo y con los niveles, de los salarios en dinero, no se intenta utilizar la fijación de los salarios mínimos para influir sobre tales movimientos, o sea, para alcanzar metas a corto plazo de la estabilización de las tendencias inflacionarias en materia de remuneraciones. Como esta función supone que la influencia de los salarios mínimos en los movimientos de salario medio solo ha de ser marginal, queda excluida su utilización con fines de estabilización macroeconómica".⁶⁹ Esto se ha reflejado en las reivindicaciones salariales de los trabajadores de México que, año tras año, surgen como un producto de la depreciación del poder adquisitivo de los salarios determinándose salarios sumamente bajos que de ninguna manera satisfacen las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia.

Es verdad que en una nación en desarrollo, como la nuestra, donde se enfrenta día con día la disminución del crecimiento económico y el agrupamiento de la inflación, se requiere el esfuerzo conjunto de todos los sectores de la sociedad y no de uno sólo, para abatir tales circunstancias.

Ante estos fenómenos económicos que afectan al país, el presidente de México ha pedido redoblar esfuerzos a la sociedad mexicana para salir de la pobreza y

⁶⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO La fijación de los salarios mínimos, Suiza, 1981, p. 45.

alcanzar un bienestar común para todos los sectores de la sociedad.

Esta decisión, sin lugar a duda busca repartir equitativamente el peso de la crisis económica por la que atraviesa el país, para las decisiones finalmente han propiciado altas utilidades y apoyos al sector privado a costa del nivel de vida de los trabajadores

Aunque los fines oficiales de la fijación de los salarios mínimos se expresan en diferentes términos, la función que en realidad cumplen se aproxima a la del concepto de límite inferior básico. La orientación principal ha sido, y sigue siendo, la mera subsistencia del trabajador, al menos, esa es la intención que tienen los aumentos de los salarios mínimos, que han ido reduciéndose cada día más, aproximándose cada vez más al concepto de nivel inferior básico

GRAFICA 4.3

SALARIOS MINIMOS GENERALES POR AREAS GEOGRAFICAS 1987-1997

| Año y períodos | Área Geográfica | | |
|-------------------------------------|-----------------|-------|-------|
| | A | B | C |
| Pesos diarios | | | |
| 1987 | | | |
| Del 1o de enero al 31 de marzo | 3 050 | 2 820 | 2 535 |
| Del 1o de abril al 30 de junio | 3 660 | 3 385 | 3 045 |
| Del 1o de julio al 30 de septiembre | 4 500 | 4 165 | 3 750 |

| | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| Del 1o. de octubre al 15 de diciembre | 5 625 | 5 210 | 4 690 |
| Del 16 al 31 de diciembre | 6 470 | 5 990 | 5 395 |

1988

| | | | |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|
| Del 1o. de enero al 29 de febrero | 7 765 | 7 190 | 6 475 |
| Del 1o. de marzo al 31 de diciembre | 8 000 | 7 405 | 6 670 |

1989

| | | | |
|------------------------------------|--------|-------|-------|
| Del 1o. de enero al 30 de junio | 8 640 | 7 995 | 7 205 |
| Del 1o. de julio al 3 de diciembre | 9 160 | 8 475 | 7 640 |
| Del 4 al 31 de diciembre | 10 080 | 9 325 | 8 405 |

1990

| | | | |
|--|--------|--------|-------|
| Del 1o. de enero al 15 de noviembre | 10 080 | 9 325 | 8 405 |
| Del 16 de noviembre al 31 de diciembre | 11 900 | 11 000 | 9 920 |

1991

| | | | |
|--|--------|--------|--------|
| Del 1o. de enero al 10 de noviembre | 11 900 | 11 000 | 9 920 |
| Del 11 de noviembre al 31 de diciembre | 13 330 | 12 320 | 11 115 |

1992

| | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|
| Del 1o. de enero al 31 de diciembre | 13 330 | 12 320 | 11 115 |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|

Nuevos pesos diarios

| | | | |
|------------------------------------|-------|-------|---------------------|
| 1993 | | | |
| Del 1o de enero al 31 de diciembre | 14.27 | 13.26 | 12.05 |
| 1994 | | | |
| Del 1o de enero al 31 de diciembre | 15.27 | 14.19 | 12.89 |
| 1995 | | | |
| Del 1o de enero al 31 de marzo | 16.34 | 15.18 | 13.79 |
| Del 1o de abril al 3 de diciembre | 18.30 | 17.00 | 15.44 |
| Del 4 al 31 de diciembre | 20.15 | 18.70 | 17.00 |
| 1996 | | | |
| Del 1o de enero al 31 de marzo | 20.15 | 18.70 | 17.00 |
| Del 1o de abril al 2 de diciembre | 22.60 | 20.95 | 19.05 |
| Del 3 al 31 de diciembre | 26.45 | 24.50 | 22.50 |
| 1997 | | | |
| A partir del 1o. de enero | 26.45 | 24.50 | 22.50 ⁷⁰ |

Esta gráfica es una muestra clara, que los ajustes que se le introducen a los salarios mínimos tienden a ejercer considerablemente influencia sobre los movimientos de salarios en relación con el nivel de vida de los trabajadores y lejos de atribuirle el

⁷⁰ COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS. Folleto informativo, Mexico, 1997

carácter de un método competitivo, se procede a fijar un salario mínimo general a un nivel demasiado bajo para la subsistencia de los trabajadores dando origen a una abrupta pérdida de su poder adquisitivo, en los últimos años, teniendo los rasgos de una verdadera catástrofe social, lo que podría considerarse como un salario mínimo general, en apariencia razonable a un sector de los asalariados, podría tenerse por inaplicable, en otro y nos referimos a los trabajadores del campo, los que se encuentran actualmente en el olvido y desatención por las autoridades de la C.N.S.M. los que no reconocen lo imprescindible e importancia de su trabajo para los mexicanos y para la economía del país.

En la realidad del asalariado agrícola, encontramos que tanto la duración de la Jornada de Trabajo, como el salario, están supeditados a los requerimientos de jornadas de Trabajo, el proceso productivo, el cual se integra por las diversas labores que hay que realizar en el ciclo de producción de un determinado cultivo y que las labores de cultivo así como las horas de trabajo durante la jornada dependen a su vez del nivel tecnológico con el que se auxilie el patrón.

A partir de estos factores se puede decir que surge una competencia entre los avances tecnológicos y la fuerza de trabajo, al exigirse indistintamente altos índices de rendimiento. Así, para que el peón pueda obtener un salario mínimo legal, debe esforzarse desmesuradamente, debido a que la única forma de alcanzar una retribución suficiente a sus caracteres es aumentada su duración de trabajo.

El salario del agricultor depende, además del aumento de la duración de la jornada de trabajo, de la productividad del cultivo. Si este es alto, el precio o salario baja y el campesino tiene que aumentar su jornada. Si la productividad es baja sube el precio por unidad, por lo que pierde el productor y el jornalero resulta más explotado. Sin embargo, cada clase de cultivo impone características especiales en las condiciones de trabajo, incluyendo al salario mínimo para los asalariados del campo. Por ejemplo, en el caso de las Zafras, el horario de trabajo es extenuante y alcanza hasta once horas de trabajo casi continuas, con un mínimo de tiempo para los

alimentos contraviniéndose flagrantemente lo dispuesto por la L.F.T. Aunado a lo anterior es de resaltarse que la duración de la jornada es impuesta anárquicamente por los patrones dedicados a la industrialización de la caña. Esto se debe al sistema de pago a destajo o por tareas que imponen arbitrariamente los patrones, para incrementar las horas de trabajo y el rendimiento, mientras el contador apenas si alcanza a superar en muy poco, el salario mínimo del área geográfica.

Algo semejante se puede mencionar en el caso de la pizca del algodón en la que para alcanzar a cobrar un salario mínimo, el trabajador necesita pizcar alrededor de 100 kilos de algodón limpio que le lleva una jornada de trabajo más larga que la jornada legal prevista en la L.F.T., y la que es de 8 horas por día.

Lo anterior también nos hace observar que en México existe una especialización por regiones y cultivos, como son las hortalizas en Sinaloa, el algodón en Sonora, la fresa en Michoacán, etc.

Las condiciones de trabajo en los demás cultivos no serían mejores, desde luego dentro de sus propias características, que hacen más pesada la jornada y aceleran el desgaste de la fuerza de trabajo.

Esta situación de pobreza ha obligado a amplios sectores de la población a emigrar y a otras regiones o al extranjero para obtener un mejor ingreso, lo cual ha generado, en muchos casos, graves consecuencias para la vida familiar y una pérdida de potencial productivo para las zonas de origen y para el país.

Ante la perspectiva de pobreza y marginación social que ofrece el salario mínimo por los asalariados y su familia, la fuerza de trabajo adicional de los miembros de la familia es sumamente importante en tales circunstancias, las diferentes posibilidades de ingresos de los miembros de la familia para el hogar facilitan el acceso a los

servicios de salud, sanitarios, recreativos, educativos y de cultura para las familias trabajadoras.

Los ingresos que obtiene una familia vienen a suplir en gran medida la función que le corresponde al salario mínimo: satisfacer las necesidades materiales, culturales, recreativas y de educación de los hijos. En la mayoría de los casos se excluye la educación de los hijos

En tanto los informes oficiales coinciden: "la crisis esta bajo control "y "vamos por la ruta correcta" sin embargo, el contra informe económico y social de la realidad de los asalariados no dejan lugar a dudas, la crisis no está controlada y los efectos sociales seguirán afectando a las mayorías desprotegidas.

Esta actitud de fijación de salarios mínimos demasiado bajos, cierra los ojos a la realidad social y económica y vuelve a la actitud individualista que comprende a etapas históricas ya superables, dejando grandes distancias; entre la legislación y su aplicación

Es importante conocer los efectos que los cambios de los salarios mínimos han determinado en los salarios económicamente activos, costo de mano de obra, ahorro e inversiones, crecimiento económico, inflación, así como en los ingresos de quienes se han beneficiado de los cambios y quienes por el contrario, salieron perjudicados a causa de ellos.

Como sería raro que dichas influencias hubieran de permanecer constantes, es preciso determinar hasta que punto los cambios observados pueden atribuirse a los ajustes de los salarios mínimos y no a otras causas, para que tales salarios sean sumamente bajos

Así, se podrá mirar como existen riesgos significativos y contrastantes con respecto a la gran mayoría de los grupos sociales, en cuanto a salario e ingreso. Por ello la obtención de ingresos reducidos, nos demuestra la carencia de bienes y servicios que existe para que alcancen los trabajadores un nivel de vida digna y decorosa, observándose, como una reducida parte de la población obtiene niveles de vida elevados con respecto a su ingreso.

La participación de los salarios tiende a descender conforme se avanza en la escala de ingresos, mientras que se incrementan la de los beneficios; originados por operaciones con capitales, situación que no es más que el reflejo de las considerables disparidades sociales existentes en nuestro país:

4.2.3. Capacidad de Pago

El término capacidad de pago, así como otros vocablos como condiciones económicas, Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, política social e inflación entre otros suelen ser tomados en cuenta con mayor frecuencia por las autoridades de la C.N.S.M. como factores importantes, para determinar los salarios mínimos generales o profesionales, que han de tener vigencia en el país, sin estar explícitamente señalado por la legislación laboral, sin embargo este hecho no es óbice para no tomarlo en cuenta en la elaboración del presente trabajo de investigación, dado el peso que siempre tienen en las decisiones adoptadas por la C.N.S.M.

A diferencia del criterio de las necesidades de los trabajadores el término capacidad de pago carece de pautas que normen el criterio de las autoridades, para tomarlos en consideración al determinar los salarios mínimos y puedan influir de manera decisiva en la determinación de los salarios mínimos.

Este hecho ha originado que las autoridades en la materia tengan opiniones

encontradas. Las diferencias más obvias a este respecto tienen lugar entre los representantes de los trabajadores y de los patrones en el seno de la C.N.S.M. Por lo general los primeros no niegan la importancia de las consideraciones económicas del país, sin embargo, suelen ser incrédulos acerca de la veracidad de los informes y argumentos presentados por los patrones dado el deterioro real que presentan los salarios mínimos en la actualidad ante el engrandecimiento de las empresas. En tanto, los representantes de los patrones argumentan incapacidad de pago a los aumentos solicitados por los trabajadores basados en las necesidades reales, argumentando mayores costos de mano de obra.

A este respecto, son significativas las palabras de uno de los representantes de los trabajadores ante la C.N.S.M. al señalar" .. Vamos también a aceptarlo finalmente nos da opiniones o determina con criterio técnico o bien político estos salarios que muchas veces se determinan en teoría también, porque se llega siempre a la conclusión que estas convenciones, de que si hay un acuerdo, el acuerdo consiste en protestas del patrón y también inconformidad del trabajador. Es decir, los que hemos pertenecido a estas comisiones, discutimos días, semanas, llevamos pruebas, llevamos precios de alimentos básicos y el patrón siempre nos dice que nos paga mucho, que somos muy exigentes, que nos alcanza con lo que nos paga y nunca jamás acepta las propuestas reales de nosotros los trabajadores, y esto lo decimos los que hemos estado en las Comisiones, y no un año, sino muchos años".⁷¹

Lo anterior nos lleva a señalar que la capacidad de pago no se puede considerar de manera aislada, ni menospreciar su valor porque si bien tiene innegable importancia, es vago de por sí y puede ser interpretado en muchas formas, en la mayoría de las veces a conveniencia y provecho de los empleadores, sobretexto de que no tienen con que pagar los aumentos solicitados por los trabajadores, por que no han tenido ventas. por la crisis económica, etc, como ha venido ocurriendo en los últimos años.

⁷¹ CAMARA DE DIPUTADOS. Diario de debates, primer tomo, Año II. Número 23, México, 4 de noviembre de 1986, p. 105

Nos parece por tanto pertinente hacer un pequeño examen de los apoyos que tienen esa actitud, en especial para los salarios mínimos que actualmente coexisten con realidades económicas y sociales contradictorias, que hacen caer a la existencia humana, individual y colectiva, en grados extremos de inautenticidad, en los cuales el deber ser ideal, colectivo e individual, se aparta cada vez más de las realidades sociales, a causa de las interpretaciones contrarias que se han formulado. Y sin embargo, su significado exacto y la importancia relativa que se les debe dar, son materia de controversia, cada que se reúne la C.N.S.M. para determinar los salarios mínimos.

El problema de establecer una definición práctica de la capacidad de pago, sobresale especialmente al examinar las dificultades que supone la interpretación de los datos financieros de las empresas. Hay que recordar que los datos financieros comprenden los balances de cada establecimiento.

En estas circunstancias la capacidad de pago ha sido considerada como un concepto que abarca todas las formas posibles en que las empresas pueden ajustarse a los incrementos de los salarios, lo cual equivale a afirmar que cuando se fijan los salarios mínimos se debe tomar en cuenta todas las consecuencias económicas de los mayores costos de mano de obra. Este responde en parte a la complejidad de las consecuencias económicas que suelen tener por relevantes

La aplicación del criterio de la capacidad de pago no es sencillamente cuestión de cálculos corrientes basados en los valores de las empresas en determinada suma de actividades sino que lleva consigo una apreciación explícita de los efectos previstos sobre los precios, utilidades, empleo y otras variables económicas, como si de sus consecuencias para los objetivos económicos y sociales que se desea alcanzar. Así se ha tratado de vincular el término capacidad de pago con los riesgos de reducir los niveles de empleo o el cierre de las empresas, ante el temor de los empleadores de ver disminuidas sus utilidades, al otorgar incrementos significativos a los salarios mínimos, de lo que resulta que son infundados los temores de los patrones

Uno de los problemas con que tropieza la capacidad de pago, para ser tomado en cuenta en la fijación de los salarios mínimos, es determinar hasta que punto varían la capacidad de una con otras empresas. Hoy en día es frecuente encontrar empresas muy prósperas y empresas con menor progreso. Algunas podrán pagar salarios superiores a los salarios mínimos generales o profesionales vigentes con respecto a otras empresas que cuentan con menos beneficios. La ley les otorga a las empresas que puedan y quieran pagar más de los mínimos nacionales la libertad de hacerlo e incluso algunas de ellas la emplean como política: para obtener una mayor y mejor producción, pero si se les obligara a pagar salarios mayores, el riesgo de frenar su expansión y de reducir las oportunidades de trabajo serían mayores.

Por tal motivo la capacidad de pago a la determinación de los salarios mínimos es un término relativo y no absoluto, dado que no todas las negociaciones o empresas cuentan con la aptitud de pagar salarios mínimos elevados. Lo que sí es cierto es que la mayoría de las empresas del país sino es que todas tienen ingresos superiores al capital invertido incluyendo la mano de obra lo que les permitiría dar aumento más acorde con la realidad del país.

4.2.4. Reglamentación

El salario mínimo figura en las normas constitucionales como principios de garantía social que permite elevar los niveles de vida de los trabajadores y de sus familias a un grado que corresponda la esencia y dignidad de la persona humana

En consecuencia a esta interpretación la L F T. retoma de manera pragmática la definición y finalidad de la institución salario mínimo y la incorpora al artículo 90, señalando además, su composición (art. 91), su fijación) artículos 94 y 557 fracción VIII), forma de pago (artículos 90,100 y 101), plazo de entrega (artículo 83), ámbito de aplicación (art. 91) vigencia (art. 570), protección (art 97), autoridades,

atribuciones y procedimiento (artículos 551 a 574 y del artículo 670 al 684), con el propósito de hacer cumplir esa garantía social

Además de especificar los criterios sociales para asegurar un salario mínimo a los trabajadores de México, menciona explícitamente la necesidad de tomar en cuenta las limitaciones de la economía como una primera aproximación a la capacidad de la economía para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias, de tal índole, que las autoridades a cargo de la fijación de los salarios mínimos gozan de amplia discreción para interpretarlos y aplicarlos, según sea la función que a juicio incumbe a dichos salarios y los objetivos que con ello se relacionan.

La misma L.F.T. previendo situaciones económicas difíciles para el país, con repercusión directa en los bolsillos de los trabajadores, establece métodos eficaces con el propósito de no ver disminuido considerablemente su valor adquisitivo de la moneda, por medio de revisiones periódicas a los salarios mínimos vigentes con la única condición, de que existan condiciones económicas que lo ameriten. Estos métodos ya nos hemos referido a ellos en el título de mecanismos de regulación salarial, por lo tanto, lo remitimos a su estudio, para no caer en repeticiones.

Es lógico pensar que de no existir circunstancias económicas que mermen el poder adquisitivo de los trabajadores, especialmente los que perciben salario mínimo, no hay razón para modificar los salarios mínimos vigentes, en cambio si se justifica los aumentos a tales salarios, es lógico que se deba de efectuar un aumento par restablecer el poder adquisitivo del salario mínimo.

La base y satisfacción de estos métodos, consiste en el hecho de que si el trabajador no tiene con que cubrir lo más elemental como ser humano, como en antaño, su desgaste en el proceso productivo será mayor y su rendimiento será deficiente todo, ello en detrimento de su salud y bienestar

En pocas palabras, la L.F.T. busca proteger al trabajador en sus facetas de salud psicológica, psíquica y sociales para obtener un mejor rendimiento en el trabajo, sin causarles desgastes mayores a su energía de trabajo, señalando en sus normas un salario mínimo que atienda a la dignidad humana; esto sólo se puede lograr cuando el trabajador satisface sus necesidades materiales, sociales y culturales necesarias a la persona del trabajador y de la educación de los hijos.

Es de observarse que la reglamentación que se hace del salario mínimo se ciñe a lo establecido en la Constitución General de la República y se encamina a determinar una cantidad razonable y justa, que asegure al trabajador y su familia, una existencia conforme a la dignidad humana con posibilidades reales de mejoramiento, en caminándolo a tener un mejor acceso a los medios que ofrece los recursos materiales de su tiempo para el despliegue de su cuerpo, alma y deseos de superación, lo cual repercutirá en el engrandecimiento de la Nación Mexicana, con bases sólidas.

En términos generales, tal y como lo hemos venido exponiendo la L.F.T. no regula cualquier cantidad de dinero, por el contrario, su fin es asignar a los trabajadores del país y a sus respectivas familias una forma de vida digna, merecedora de ser vivida, por medio de una cantidad mínima que pueda darle lo necesario para vivir dignamente en la sociedad.

De esta manera, el salario mínimo, en la legislación del trabajo figura como la fuente de una vida humana para los trabajadores, para que estos gocen de un nivel de vida, mínimo necesario, para la conservación de la vida y la salud y pueda tener un rendimiento normal en el desempeño de sus labores, todo con ello con miras a una mejor y mayor producción, que repercutirá en la Nación Mexicana

No obstante, lo avanzado de sus principios sociales, la L.F.T. , abre sus puertas, para que el derecho internacional del trabajo, complemente sus normas y día con día se vean enriquecidas y fortalecidas con la única condición, para que se considere

derecho vigente consiste en que no contradiga la legislación del trabajo y sean ratificados por el Senado de la República. Así la L.F.T., incorpora al Derecho Internacional del Trabajo, a sus normas como fuente formal del Derecho del Trabajo.

México ha ratificado los tres convenios sobre salarios mínimo: Convenio número 26 de 1928, Convenio número 99 de 1951 y el Convenio número 131 de 1970.

En conclusión podemos afirmar que tenemos una norma laboral generosa que contiene eficientes instrumentos, que no dan lugar a dudas de la finalidad que persigue el salario mínimo para los trabajadores y para México, por lo que, antes de conceder nuevos derechos, hay que hacer que primero se cumplan los ya existentes, sencilla y simplista verdad indiscutible.

4.3. EXIGENCIAS DEL DESARROLLO NACIONAL

El desarrollo económico ha sido entendido como instrumento inequívoco del bienestar general de los seres humanos y de la sociedad. En México, como en todos los países, le han dado un lugar preponderante de estudio, en virtud de que es considerado una meta a seguir, especialmente por los países en subdesarrollo.

Es común que en los países capitalistas la distribución del ingreso presenta agudos desequilibrios; estas desigualdades son aún más acentuadas en las naciones no desarrolladas. Esto se debe a que en los países subdesarrollados, una gran proporción de la fuerza de trabajo se localiza en actividades cuya productividad es baja, e incluso, en los sectores modernos de la economía, como en la industria, subsisten unidades productoras con métodos de fabricación rudimentarias

Por lo tanto la desigualdad en la distribución del ingreso tiene algunas de sus

causas en la heterogénea estructura productiva que priva en estos países y en la inequidad prevaleciente en el reparto del producto entre el factor capital y el factor trabajo, lo cual a originado una mayor desigualdad en los salarios.

Con base en estos antecedentes, se observa mejor la actual desigualdad social y los permanentes retrasos no superados en la economía nacional los cuales como se ha expresado en páginas anteriores, crea desequilibrio e insuficiencias dentro de los aspectos del salario mínimo, así como la ineficacia en el orden social, material y cultural de la clase trabajadora, lo cuál involucra que la brecha del salario mínimo se aparte cada día más de la realidad económico social del país.

Los salarios mínimos, a diferencia de las demás normas e instituciones del trabajo, se distinguen por la rapidez que deben ser revisados. En efecto, la jornada del trabajo, período vacacional, licencias por enfermedad o maternidad, días de descanso obligatorio, entre otras permanecen inalterables durante años, en tanto, los salarios mínimos deben ser revisados con mayor frecuencia, en armonía con el desarrollo económico del país, pues de lo contrario perdería su relevancia. Dejar de actualizarlos, cuando los precios van en ascenso equivaldría a tolerar un persistente menoscabo de la protección otorgada. Por tal motivo es una exigencia elemental del desarrollo económico del país, para con los trabajadores de la nación mantener salarios mínimos urgentes apropiados a la época que se vive y conforme a los recursos con que se cuenta, de lo contrario los ajustes, que se inquirieron para su actualización, a lo largo van a ser grandes, y por ello difíciles de asimilar.

En estas circunstancias, exigencias del desarrollo económico, no implica una forma particular en que podría calcularse el nivel más apropiado de los salarios mínimos. Por el contrario, lo que con ello se introduce es sólo una concepción aproximada de si los aumentos generales de un determinado monto tienen probabilidad de ser asimilados sin consecuencias adversas para la economía del país o, a la inversa, de si sería más prudente implantar restricciones en materia salarial, dadas las circunstancias económicas por las que atraviesa el país actualmente. Su

relevancia proviene de la necesidad ampliamente reconocida de que la C.N S M , tome en consideración los posibles efectos de sus decisiones sobre objetivos nacionales como el crecimiento económico, estabilidad, empleo y desempleo, etc. No obstante tal aseveración, indudablemente sus decisiones deben estar basadas en una concepción actual, acorde con el crecimiento económico y con los recursos de nuestro tiempo para que los sectores de la sociedad mexicana, en el presente y en su futuro, puedan ubicarse dentro de las corrientes, más dinámicas del mercado, tanto nacional como internacional con mano de obra productiva. Por estas razones las autoridades no pueden, ni deben tomarse la libertad de ignorar los efectos de sus decisiones sobre la situación económica del país Cabe aclarar que entre crecimiento económico y desarrollo económico, existen diferencias; aunque conceptualmente parece lo mismo, substancialmente no lo es y ello se debe a que el crecimiento económico es una de las cuestiones fundamentales para medir la riqueza del país, en cambio, el desarrollo económico tiene un sentido más amplio, esta asociado al progreso social y económico de las grandes regiones y de sus miembros. En otras palabras el desarrollo económico abarca a la sociedad en su conjunto, mientras que el crecimiento económico mide la riqueza generada por el país, sin atender a su distribución

Por otra parte, la finalidad, importancia y trascendencia económica social del salario mínimo, es un hecho representativo en el desarrollo del país; es la constante, para lograr un crecimiento permanente, tanto en el aspecto económico, social como cultural, como factores fundamentales para obtener un beneficio mayor en la empresa o industria con repercusión directa, y a corto plazo a la nación mexicana.

La percepción de un salario mínimo económico y no biológico, va a permitir un desarrollo suficiente y por demás desahogado a la clase trabajadora, al mismo tiempo, va a permitir una mano de obra productiva y calificada, lo cual se reflejaría en los bienes y servicios con mejor calidad.

Sin embargo, en la práctica, el nivel general de los salarios mínimos implica cuestiones fundamentales y complejas de la política nacional de los salarios ha resultado en general, difícil obtener, aún en un punto mínimo acuerdo sobre su

aplicación. Por lo común los representantes de los tres sectores, oficial, obrero y patronal, han venido sosteniendo hasta nuestros días, puntos de vista encontrados sobre las cuestiones planteadas, al participar en el proceso de decisión. Si bien no deja de ofrecerse a los representantes de los trabajadores y de los patrones oportunidad de participar en el proceso de decisión, dicha participación es para un sector concretamente el obrero, menos significa que cuando el papel de fijación de los salarios mínimos es más restringido, lo cual ha influido, para atribuirle al criterio de exigencias del desarrollo económico, una importancia relativa, en la determinación de los salarios mínimos.

El impacto social de los problemas económicos ha sido drástico tanto en los efectos directos como indirectos han provocado, que las posibilidades de subsistencia en los grupos sociales, especialmente los asalariados se vean disminuidos al mínimo, no obstante ello, la política económica implementada por el gobierno, buscando reconstruir el viejo modelo capitalista con el sacrificio de los trabajadores, con el objeto de propiciar una mayor inversión privada. Los trabajadores han respondido con valentía a los esfuerzos que han reclamado ante el enfrentamiento de los graves problemas económicos

No se puede desconocer que no es tanto porque haya un valor manifiesto de los trabajadores de aceptar esa realidad y de enfrentarse a ese tipo de problemas, sino porque las circunstancias, finalmente los obligan a aceptar las condiciones impuestas y que han venido prevaleciendo desde hace una buena cantidad de años, por no decir que desde siempre

El estado actual que señala con mayor exactitud, el saldo de la crisis económica, y de sus efectos sociales ha sido el empobrecimiento general de la mayoría de las familias, con algunos acontecimientos dramáticos que indican que los sectores de menores ingresos han tenido que disminuir; su ya de por sí deteriorada dieta nutricional.

El carácter de insuficiencia de los salarios mínimos se ve cada vez más arraigado a los sectores marginados, su poder adquisitivo se desploma vertiginosamente, día con día; lo cual viene a resultar que no participen de los beneficios, básicos que otorga la garantía social del salario mínimo, por lo que no se puede esperar de estos trabajadores con salario mínimo insuficiente una alta productividad

El problema se presenta inquietante, por un lado se mira el estancamiento de la inflación y por el otro el estancamiento de los salarios, así estas situaciones se combinan para establecer una evaluación de la crisis social y el empobrecimiento generalizado del pueblo mexicano.

Sin embargo la crisis sigue su curso y al parecer no existe forma de pararla, la política económica social, no ha logrado corregir el rumbo en la estrategia de recuperación por lo tanto siguen amortiguando el peso de la crisis los grupos sociales más desfavorecidos

La existencia de un salario mínimo insuficiente, va a permitir que el poder de compra en los trabajadores con ingresos mínimos, no tenga acceso a los productos básicos, con repercusión directa en la salud de los trabajadores. Es aquí donde el consumo social reciente todo el peso de una crisis y de una política de recuperación más efectiva para sus necesidades; así la inflación represente actualmente el peor enemigo de los asalariados

Los problemas que derivan de los salarios mínimos insuficiente pueden convertirse en un factor limitativo del progreso social, labor difícil si los puntos de partida no están basados en realidades económico sociales definidas. Esto es, las carencias económicas, culturales y de mejoramiento general del individuo, y su familia, producen fenómenos de desestabilidad política, desajuste económico, etc

La falta de satisfactores necesarios para su subsistencia, es una realidad que se va reflejado en la inquietante situación social en que viven estos grupos marginados, lo cual crea un clima interno que puede amenazar con transformar en una seria inestabilidad social y política, que deteriore la relativa paz social que se vive.

El malestar social que causa el bajo nivel de vida en la población podría acarrear consecuencias de gran altura, que en caso muy extremo pero no imposible amenazarían con romper la seguridad pública debido a que, un bajo nivel de vida implica el riesgo de provocar fenómenos sociales que lleven a conflictos que deriven en el uso de la violencia y en desordenes sociales,

La posibilidad concomitante de elevar el nivel de vida en los grupos más necesitados, requiere la creación de un orden económico por parte del Estado sobre las bases indeclinables de la justa retribución de la riqueza y de la equidad, como factor primordial para no cometer injusticias a cualquiera de los tres sectores, obrero, patronal y al gobierno.

Habrá que buscar la recuperación y la estabilidad indispensables para el mejor funcionamiento en todos los ordenes, y esto sólo se logrará tomando decisiones realista y firmes por parte del Estado, y no soluciones ficticias que no conducen a ninguna parte. Es necesario considerar que tales decisiones deben intentar alcanzar un ambiente social donde cualquier éxito económico tenga el sentido de un auténtico beneficio compartido que reafirme la nacionalidad y el espíritu de superación, logrando con ello que todo trabajador participe de los beneficios del desarrollo económico, al que contribuye día con día con su trabajo. Por que sin estabilidad ni crecimiento económico no hay progreso social.

El progreso y el bienestar social no pueden fincarse sobre bases sólidas si el crecimiento de la marginación y la pobreza en bastos sectores de la sociedad mexicana constantemente erosiona la acumulación de los beneficios del desarrollo

La falta de un salario mínimo suficiente vendrá a representar un serio obstáculo en nuestro sistema de vida, debido a que un verdadero poder de compra con un salario mínimo tan precario se dará siempre con carácter de insuficiente, lógico es, que este fenómeno negativo y ésta situación tan desfavorable a los sectores sociales, coadyuve a que no exista un desarrollo permanente y constante, debido a que la mayor parte del ingreso nacional que da en manos de los sectores con una economía estable, ocasionando con ello, que no se amplíe la capacidad de ingreso y gasto de los satisfactores que requieren los sectores más desfavorecidos.

No es razonable suponer, en general, que el cumplimiento de los salarios mínimos haya de ser completamente efectiva. Es de esperar que el cumplimiento varíe en relación directa con la capacitación del trabajador, satisfacción de sus necesidades básicas en el orden material, social, cultural y las relacionadas con la familia, modernización de equipos y herramientas de trabajo. Eligiendo la tecnología más adecuada, susceptible de ser desarrollada o adaptada pero sobre todo de los deseos de superación de este, entre otros aspectos previsibles, en lugar de abarcarlos todos y más que sólo se esperan de ellos conclusiones aproximados y sometidos a muchas excepciones, no debe menospreciarse su valor en cuanto a la eliminación de afirmaciones exageradas y a la reducción, hasta un nivel tolerable, de la incertidumbre que rodea la fijación de los salarios mínimos. Sólo cuando esto se hace puede esperarse que las personas encargadas de la fijación puedan determinar un equilibrio aceptable entre los costos y los beneficios de esa medida.

El criterio de exigencias del desarrollo nacional en la aplicación de los salarios mínimos es una cuestión coyuntural e imprescindible para tenerlos actualizados y pueda este cumplir cabalmente la finalidad, para lo que está instituido en la C.P E U.M. como en su ley reglamentaria: Garantiza la dignidad de la clase trabajadora, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y las relacionadas con la familia, incorporándolos plenamente al progreso con el que contribuyen con su trabajo, con el objetivo central de engrandecer a la Nación mexicana en el orden económico, social y cultural, no sólo presente, sino a futuro

México cuenta con extraordinarias riquezas potenciales y naturales, para lograr un desarrollo permanente, debe considerarse que este es todo un proceso dinámico en el que tienen que visualizarse opciones futuras para el país con condiciones objetivas para lograrlo, de tal manera que los planes nacionales deben adecuarse a las condiciones internas tanto sociales como económicas para que responda con decisiones viables en términos de la realidad concreta, apoyándose en la búsqueda de un equilibrio que eleve el nivel de bienestar de los diversos sectores de la sociedad y de las regiones

4.4. EL SALARIO MÍNIMO JUSTO Y EQUITATIVO

Partiendo del principio de que el salario mínimo es, dentro de la legislación laboral, una garantía social mínima para todos los trabajadores contra las bajas remuneraciones. Es conveniente señalar al respecto, que dicho salario debe representar para el trabajador un ingreso, que cuando menos satisfaga con dignidad sus necesidades más apremiantes que la vida en sociedad les impone día con día

Se ha dicho de manera categórica, que no debe entenderse el salario mínimo como una necesidad puramente biológica, debido a que con lograr únicamente la supervivencia del trabajador no se pueden esperar y menos exigir un mejoramiento en la calidad de trabajo y productividad

La adquisición de un salario mínimo económico y no biológico, va a permitir un desarrollo suficiente en la persona del trabajador, con repercusión directa en la familia y en la sociedad

Por el contrario, la insuficiencia de los salarios mínimos en el orden social, material y cultural, impide el cabal cumplimiento de las finalidades que persigue el salario mínimo justo y equitativo: elevar día con día los niveles de vida de los

trabajadores sobre las bases indeclinables de la justa distribución de la riqueza y de la equidad, apoyándose en nuestros valores fundamentales de libertad y justicia social.

En nuestro ordenamiento laboral se considera que el hombre que aporta su esfuerzo al crecimiento y desarrollo de México, tiene derecho a satisfacer sus necesidades materiales, sociales, culturales con dignidad y decoro, considerándolo como padre de familia. En efecto, la fracción VI, del artículo 123, apartado A, de la C.P.E.U.M., en relación con el artículo 90 de la L.F.T., señalan que "el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos." Esta idea de suficiencia del salario mínimo, conlleva la idea implícita de asegurar una forma de vida digna de ser conducida por la persona humana de los trabajadores y por la familia del mismo trabajador.

La idea que se ha expuesto no es otra cosa que, otra expresión de la naturaleza del derecho del trabajo, pues su propósito ya no es como en el pasado: dar a los trabajadores cualquier cantidad de dinero, para medio sobrevivir en la pobreza. Actualmente, su finalidad es asegurarles una forma de vida digna conforme a su naturaleza humana, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de los hijos. Esta dignidad se logra concretar cuando el trabajador obtiene del salario los medios necesarios, no indispensables, para su sustento y el de su familia, en el orden social, material, de recreación, de cultura, social y de educación de los hijos.

El bienestar que supone, el salario mínimo se basa en la existencia de un nivel de vida mínimo debajo del cual no debe colocarse ningún trabajador y su familia. Este beneficio no es exclusivo para algunos trabajadores, por el contrario, comprende la totalidad de los trabajadores, sin discriminación alguna.

Este criterio encuentra su fundamento en el hecho de que los trabajadores son

personas humanas, que con su fuerza de trabajo, creatividad y talento contribuyen al desarrollo económico y social del país, por lo tanto, tienen derecho a participar de los beneficios de la sociedad, satisfaciendo sus necesidades mínimas en el orden social, material y cultural. Los trabajadores no son animales de trabajo para darles cualquier cantidad de dinero que cubra exclusivamente parte de su alimentación, y pueda trabajar al día siguiente. Los trabajadores son seres humanos, iguales a cualquier otra persona, que tienen derecho de gozar la vida, como resultado del producto de su trabajo.

Satisfechas las necesidades, no indispensables de los trabajadores, mediante el salario mínimo, se cumple con la condición indispensable para el auténtico mejoramiento y desarrollo de las facultades humanas, fundamento del verdadero progreso social.

Lo anterior es debido a que las necesidades necesarias en el orden social, material y cultural, en la medida de que son cubiertas, los trabajadores se conducirán dentro de la sociedad y en su actividad laboral con capacidad de saber y hacer, llevando acabo su trabajo de una manera más correcta.

Por estas razones, de acuerdo a la legislación laboral, el salario mínimo justo, es la cantidad mínima que debe recibir el trabajador para satisfacer las exigencias de la vida auténticamente humana en el orden material, social y cultural.

La L.F.T. desarrolla magníficamente esta idea en el artículo 562 fracción II, inciso a), ciñéndose a los rubros constitucionales de necesidades materiales, sociales, culturales y de educación de los hijos, señalando en cada una de ellas lo que debe cubrir el salario mínimo, como ha quedado precisado en el subcapítulo titulado Necesidades de los Trabajadores, y para no incurrir en repeticiones nos remitimos a su estudio

No obstante lo anterior, la ley de referencia, al incluir en su texto el término entre otras, deja la puerta abierta a la C.N.S.M., para incluir en cada una de las necesidades, todas aquéllas que se van presentando con los adelantos del país.

Es en este punto donde adquiere mayor peso la equidad en los salarios mínimos. La equidad no es otra cosa que "el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad de la ley".⁷² Al llevarla a la práctica, se logra dar una coherencia y unidad armónica, entre el hecho correcto con la norma legal.

El principio de equidad, aplicado en la determinación de los salarios mínimos de acuerdo a la L.F.T., de la pauta a la C.N.S.M., para que esta al tomar su decisión, tome en cuenta los adelantos económicos, sociales y culturales de la sociedad mexicana, adecuando los a las necesidades actuales de los trabajadores, reflejándose claramente en los salarios mínimos reales, con capacidad adquisitiva para cubrir las mencionadas necesidades.

El criterio de la C.N.S.M., siguiendo los lineamientos legales y sin perder de vista los ideales de justicia social y utilidad común, va a dar coherencia y unidad armónica al salario mínimo con lo dispuesto en las normas legales y el desarrollo económico y social del país, determinando salarios mínimos reales y no ficticios.

La C.N.S.M. al momento de proceder a determinar los salarios mínimos debe sujetarse a lo previsto en la C.P.E.U.M., en la L.F.T., y al valor, finalidad y exigencias que derivan del mismo, para lograr esa coherencia y armonía entre el bienestar de los trabajadores y la realidad económico social del país, tal y como se desprende de la L.F.T.

⁷² GARCIA MAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima primera edición. Editorial Porrúa, México, 1990, p. 376

El estado de bienestar que implica el salario mínimo, se propone lograr el mínimo de condiciones objetivas y subjetivas de bienestar para todos los trabajadores y sus familias, asegurado al mismo tiempo el funcionamiento económico, social y político del país. De esta manera, el bienestar social tiende a producir y distribuir bienes y servicios a los sectores sociales, obteniendo con esto los elementos de inversión requeridos para el desarrollo armónico del conjunto de la economía.

En nuestro sistema jurídico laboral no existe margen para confusiones, en materia de salarios mínimos de ninguna clase, debido a que en la fracción VI, apartado A, del artículo 123 constitucional y de las normas aplicables de su ley reglamentaria, establecen salarios mínimos que permiten conservar y desarrollar la vida de todos los trabajadores, como los seres humanos a que tienen derecho de adentrarse a la civilización y la cultura que es lo verdaderamente humano.

De esta manera, podemos afirmar que el salario mínimo justo y equitativo, es la cantidad mínima que debe recibir el trabajador, debiendo este, satisfacer las exigencias de la vida auténticamente humana, en el orden material, social, cultural y de educación de los hijos, conforme a los adelantos y progresos de la Nación Mexicana, para que pueda conducirse en forma digna dentro de la sociedad.

En síntesis, el salario mínimo justo y equitativo es el derecho de vivir dignamente en sociedad.

CONCLUSIONES

- 1 De la panorámica de la Ley Federal del Trabajo se advierte claramente, que la institución social de los salarios mínimos tiende a asumir un carácter de auténtica garantía social, que desde su creación hasta nuestros días, le asignó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con extensión a todo trabajador
- 2 De las finalidades que persigue el salario mínimo salta a la vista, la idea de que, éstas son las soluciones modelo para mejorar el nivel de vida de la clase trabajadora. Sin embargo, la finalidad social del salario mínimo, se ve afectada, por una falta de actualización en el campo de la realidad económica y social que se vive, debido al olvido de la dinámica del derecho, lo cuál permite transformar la norma jurídica, adecuándola a las necesidades existentes del trabajador con las condiciones económicas y sociales de la época.
- 3 Al final del siglo XX, el trabajo asalariado y su figura constitutiva, el salario mínimo, es el santo y seña en la vida cotidiana de los trabajadores en México. Este es el problema más serio del país, los millones de mexicanos que se encuentran en la pobreza y la pésima distribución del ingreso. Este hecho de innegables consecuencias históricas se ha tratado de ocultar tras el viejo mito de que los asalariados son un sector minoritario dentro de la sociedad, carente de organización e instrucción escolar.
- 4 Salario e ingreso coexisten con realidades económicas y sociales contradictorias que hacen caer la existencia humana del trabajador a grados extremos, lesionando su dignidad e impidiendo el desenvolvimiento de sus capacidades, aptitudes y deseos de superación. La forma en que se distribuye el ingreso y el gasto familiar, en relación con el notable incremento en los precios, nos permite conocer lo insuficiente del salario mínimo en cualquier orden, y la imposibilidad de los trabajadores para alcanzar un mejor nivel de vida.

- 5 El impacto social de los problemas económicos es drástico tanto en los efectos directos como indirectos, provocando que las posibilidades de subsistencia de los asalariados se reduzcan al mínimo, marginándolos a todo progreso que tenga la sociedad. El salario mínimo no siempre juega con éxito el papel protector que le corresponde, en ocasiones se eleva con retraso respecto al alza de precios de los productos dando lugar a salarios monetarios elevados pero también a salarios reales más bajos, y en otras se queda estancado, olvidado.
6. La insuficiencia del salario mínimo en el orden social, material y cultural impide el cabal cumplimiento de las finalidades que persigue el ser humano. Por tal motivo, el permanente estado de atraso de las clases asalariadas ocasiona que se desencadene una serie de fenómenos sociales de diferentes tipos, que son al final de cuentas provocados por el escaso o nulo desarrollo de potencialidades del individuo en las órdenes descritas y pueden convertirse en un factor limitativo del desarrollo económico, político y social del país.
7. La exigencia elemental del desarrollo económico del país, para con los trabajadores, consiste en mantener salarios mínimos actualizados, apropiados a la época que se vive y conforme a los recursos con que se cuenta, de lo contrario los ajustes que se requieren en su momento para su actualización, a lo larga van a ser grandes y por ello difíciles de asimilar. Labor difícil si los puntos de partida no están basados en realidades económico sociales definidas. Su relevancia proviene de la necesidad ampliamente reconocida que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tome en consideración los posibles efectos de sus decisiones sobre objetivos nacionales como el crecimiento económico, estabilidad, empleo y desempleo, etc. No obstante tal aseveración, sus decisiones deben estar basadas en una concepción actual, acorde con el crecimiento económico del país y con los recursos de nuestro tiempo para que los sectores sociales de la sociedad mexicana, en el presente y en el futuro, puedan ubicarse dentro de las corrientes más dinámicas del mercado tanto nacional como internacional con mano de obra productiva.

- 8 La finalidad, importancia, trascendencia económico-social del salario mínimo, es un hecho representativo en el desarrollo del país: es la constante para lograr un crecimiento permanente tanto en el aspecto económico, social como cultural de los trabajadores como de la Nación Mexicana. El salario mínimo económico y no biológico va a permitir un desarrollo suficiente y por demás desahogado a la clase laborante, al mismo tiempo va a permitir una mano de obra productiva y calificada, lo cual se reflejaría en los bienes y servicios con mejor y mayor calidad.

9. El estado de bienestar que implica el salario mínimo, se propone lograr el mínimo de condiciones objetivas y subjetivas de bienestar para todos los trabajadores y sus familias, asegurando al mismo tiempo el funcionamiento económico, social y político del país. De esta forma, un mejor bienestar social tiende a producir y distribuir bienes y servicios a los sectores sociales, obteniendo con estos los elementos de inversión requeridos para el desarrollo armónico del conjunto de la economía, en la medida que se vayan elevando las condiciones de los trabajadores, su aportación al desarrollo nacional es mayor ya que habrá una mayor y mejor productividad

- 10.No es razonable suponer, en general, que el cumplimiento de los salarios mínimos haya de ser completamente efectiva. Es de esperar que el cumplimiento varíe en relación directa con la capacitación del trabajador; satisfacción de sus necesidades básicas en el orden material, social, cultural y las relacionadas con la familia, modernización de equipos y herramientas de trabajo Eligiendo la tecnología más adecuada, susceptible de ser desarrollada o adaptada pero sobre todo de los deseos de superación de este, entre otros aspectos previsibles, en lugar de abarcarlos todos y más que sólo se esperan de ellos conclusiones aproximados y sometidos a muchas excepciones, no debe menospreciarse su valor en cuanto a la eliminación de afirmaciones exageradas y a la reducción, hasta un nivel tolerable, de la incertidumbre que rodea la fijación de los salarios mínimos. Sólo cuando esto se hace puede esperarse que las personas encargadas de la fijación puedan determinar un equilibrio aceptable entre los costos y los beneficios de esa medida

11. El criterio de exigencias del desarrollo nacional en la aplicación de los salarios mínimos es una cuestión coyuntural e imprescindible para tenerlos actualizados y pueda este cumplir cabalmente la finalidad, para lo que está instituido en la C.P.E.U.M. como en su ley reglamentaria. Garantiza la dignidad de la clase trabajadora, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y las relacionadas con la familia, incorporándolos plenamente al progreso con el que contribuyen con su trabajo, con el objetivo central de engrandecer a la Nación mexicana en el orden económico, social y cultural, no sólo presente, sino a futuro.

12. El nivel de los salarios mínimos implica, actualmente, cuestiones fundamentales y complejas de la política nacional de salarios resultando difícil obtener, aun en punto mínimo, acuerdo sobre su aplicación. Por lo común los representantes de los tres sectores, oficial, obrero y patronal, han venido sosteniendo hasta nuestros días puntos de vista encontrados sobre las cuestiones planteadas, al participar en el proceso de decisión. Si bien no deja de ofrecerse a los representantes de los trabajadores y de los patrones oportunidades de participar en el proceso de decisión, dicha participación es para un sector, concretamente el obrero, menos significativa que cuando el papel de la fijación de los salarios mínimos es más restringida, lo cual ha influido para atribuirle al criterio de exigencias del desarrollo económico, una importancia relativa, en la determinación de los salarios mínimos

13. En nuestro sistema jurídico laboral no existe margen de confusión, en materia de salarios mínimos, de ninguna clase, debido a que la fracción VI, del apartado A, del artículo 123 Constitucional y de las normas aplicables de su ley reglamentaria establecen salarios mínimos que permiten conservar y desarrollar la vida de todos los trabajadores, como seres humanos a que tienen derecho de adentrarse a la civilización y la cultura, con efectos directos en el crecimiento permanente de la Nación Mexicana,

14. El salario mínimo que establece la Constitución Política y su ley reglamentaria es necesariamente justo y equitativo. Entendiendo como tal, la cantidad mínima que

debe recibir el trabajador, suficiente para satisfacer las exigencias de la vida auténticamente humana en el orden material, social, cultural y de educación de los hijos, conforme a los adelantos y progreso de la Nación Mexicana, en una sola palabra, el salario mínimo, previsto en la legislación laboral, garantiza la dignidad de la clase trabajadora, mediante la satisfacción de sus necesidades materiales, sociales, culturales y las relacionadas con la familia, incorporándolos plenamente al progreso con el que contribuyen con su trabajo, con el objetivo central de engrandecer a la Nación mexicana en el orden económico, social y cultural, no sólo presente, sino a futuro

BIBLIOGRAFIA

- 1.-ALVAREZ BEJAR, Alejandro, et al, La Clase Obrera y el Sindicalismo Mexicano. Editorial UNAM, México, 1990.
- 2.-BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo, cuarta edición, Editorial Sista, México, 1994
- 3.-BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial. Harla, México, 1985
- 4.-CABALLENAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, T. VIII, vigésima edición, Editorial Heliasta, Argentina, 1981.
- 5.-CAVAZOS FLORES, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, octava edición, Editorial Trillas, México, 1994.
- 6.-CAVAZOS FLORES, Baltazar, Instantáneas laborales, segunda edición, Editorial Trillas, México, 1988
- 7.-COLMENARES M , Ismael, et al, Cien Años de Lucha de Clases en México, T 1, quinta edición, Editorial Quinto Sol, México, 1985
- 8.-CUE CANOVAS, Agustín, Historia Social y Económica de México, tercera edición, Editorial Trilla, México, 1987.

9 -DAVALOS, José, Derecho del Trabajo 1, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1992

10.-DAVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1988.

11 -DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, México, 1992.

12.-DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, T. 1, octava edición, Editorial Porrúa, México, 1991

13 -DE BUEN L , Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, décima edición, Editorial Porrúa, México 1994.

14.-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. 1, decimatercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993

15.-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho México del Trabajo, T. II, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

16.-DE PINA, Rafael, et al, Diccionario de Derecho, decimoséptima edición, Editorial Porrúa, México, 1991

17.-GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, cuadragésimoprimer edición, Editorial Porrúa, México, 1990

18 -GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimoséptima edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

19 -INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, T II, cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

20 -INEGI, Encuesta Nacional de Empleo. Editorial INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996.

21 -KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, V. 1 , cuarta edición, Editorial de Palma, Argentina.

22 -LOPEZ ROSADO, Diego G., Problemas Económicos de México, sexta edición, Editorial UNAM, México, 1984.

23.-MOLINA ENRIQUEZ, Alvaro, Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos, Editorial UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1969

24 -OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Los salarios, tercera edición, Suiza, 1983

25 -OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La Remuneración por Rendimiento. Suiza, 1985

26.-OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Salarios Mínimos Mecanismos de Fijación, Aplicación y Control, Suiza, 1992

27.-OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La Fijación de los Salarios Mínimos, Suiza, 1981.

28 -RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, segunda edición, Editorial Pac, México, 1992.

29.-RUSSOMANO, Mozart Víctor, et al, El empleado y el Empleador, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1982.

30.-TENA RAMIREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1994, decimoctava edición, Editorial Porrúa, México, 1994.

31.-TREJO REYES, SAUL, Industrialización y Empleo en México, segunda edición, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

32.-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

33.-TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1979.

LEGISLACION

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuadragésima novena edición, Editorial Ediciones Delma, México

2.-Ley Federal del Trabajo, Revisada por el Doctor Borrel Navarro, Miguel, Editorial Sista

3 -Ley Federal del Trabajo, Comentada por Trueba Urbina, Alberto, et al, edición sesenta, Editorial Porrúa, México, 1989

4.-Ley del Seguro Social, edición cincuenta y tres, Editorial Porrúa, México, 1994.

5 - Diario Oficial de la Federación, Tomo V, Cuarta Epoca, Número 30, México 5 de febrero de 1917

6.-Diario Oficial de la Federación, Segunda Sección, Tomo LXVII, Número 51, México, 28 de agosto de 1931.

7.-Diario Oficial de la Federación, Tomo LXXX, número 26, México, 11 de octubre de 1933

8 -Diario Oficial de la Federación, Tomo LXXX1, número 64, México, 4 de noviembre de 1933

9 -Diario Oficial de la Federación, Tomo XCL, número 35, México, 9 de agosto de 1935

10.-Diario Oficial de la Federación, Tomo CXCV, número 49, México, 28 de octubre de 1952.

11.-Diario Oficial de la Federación, Tomo CCLV, número 17, México, 21 de noviembre de 1952

12.-Diario Oficial de la Federación, Tomo, CCCXIX, número 14, México, 26 de julio de 1973

13.-Diario Oficial de la Federación, Tomo CCCXXVI, número 26, México, 30 de septiembre de 1974.

14.-Diario Oficial de la Federación, Tomo CCCXIX, número 36, México, 23 de diciembre de 1956

15.-Diario Oficial de la Federación, Tomo CDXII, número 14, México, 21 de enero de 1988.

16.-Diario Oficial de la Federación, Tomo DXIX, número 1, México, 2 de diciembre de 1996.

OTRAS FUENTES

1.-NAVARRETE Y. Armando "El salario de Trabajadores no debe ser divisa partidista" OVACIONES, México, miércoles 29 de octubre de 1997.

2.-OVACIONES, "Desgravar de impuestos a salarios de hasta 5 mínimos" OVACIONES, México, jueves 30 de octubre de 1997

3.-HERNANDEZ MENA, Gamahel "Aumentos considerables en los precios con el pretexto de que subió el dólar" OVACIONES, México, jueves 30 de octubre de 1997.

4.-MEZA A., Juan Carlos, "No es de Emergencia la situación financiera" OVACIONES, México, viernes 31 de octubre de 1997.

5 -MEZA A., Juan Carlos, "Muestran los bolsillos vacíos la falsa franca recuperación". OVACIONES, México, sábado 1 de noviembre de 1997.

6 -PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS, Contrato Colectivo de Trabajo, 1997-1994, México, 1997.

7.-DIRECCION CORPORATIVA DE ADMINISTRACION DE PETROLEOS MEXICANOS, Modificaciones Pactadas, México, 1997.

8.-COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS, Folleto informativo, México, 1997.

