

456



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "CAMPUS ARAGÓN"

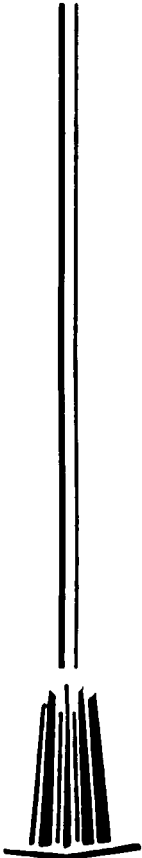
LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SALARIO MINIMO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE : LICENCIADO EN DERECHO P R E S E N T A : RENE SARABIA TRANSITO

ASESOR: LIC. DINORAH RAMIREZ DE JESUS.

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.

Paginación

Discontinua

A Dios.

*Por darme todos los elementos necesarios,
para lograr una de mis metas.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mis Padres.

Como una muestra de amor y respeto.

*Por su incomparable apoyo y esfuerzo,
así como su incondicional confianza en mi depositados.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*A mis hermanos.
Por la solidaridad brindada.*

BASES CON
FALLA DE ORIGEN

Con amor.

A Daisy, por su ayuda y motivación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con cariño.

*A la Universidad Nacional Autónoma de México.
Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Campus Aragón.*

Y a mis profesores.

*Por construir mi formación profesional,
que me permite ser parte de tan honorable Institución.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mi Asesora Licenciada.

Dinorah Ramírez de Jesús.

*Por su colaboración, instrucción y paciencia,
en la realización de este trabajo.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

*En especial.
A los Licenciados.*

Simón Silva Marcial.

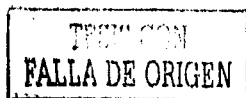
y

Lilia García Morales.

Por su ejemplar apoyo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN. I

Pág.

CAPITULO I.- ASPECTOS HISTÓRICOS DEL SALARIO EN MÉXICO.

1.	En la Época de la Colonia.	2
1.1.	La Encomienda.	3
1.2.	El Repartimiento.	4
2.	En el México Independiente.	9
3.	Movimientos Obreros Pre-revolucionarios.	13
4.	Movimiento Post-Revolucionario.	17
5.	El Nacimiento del Artículo 123 en la Constitución de 1917.	18
6.	La Federalización del Derecho del Trabajo.	23

CAPITULO II.- MARCO CONCEPTUAL.

1.	Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.	29
2.	El Derecho del Trabajo.	34
3.	El Contrato del Trabajo y la Relación del Trabajo.	38
3.1.	Duración y Terminación de la Relación de Trabajo.	42
3.2.	Sujetos de la Relación de Trabajo.	44
4.	Las Condiciones de Trabajo según sus Fines y Naturaleza.	47

5.	Aspectos Fundamentales del Salario en México.	49
5.1.	Los Atributos del Salario Conforme a Nuestra Legislación.	52
5.2.	Tipos de Salario.	54
5.3.	Los Salarios Mínimos Vigentes en Nuestra Legislación.	57
6.	Comisión Nacional de Salarios Mínimos.	61
6.1	Procedimiento para la fijación de los Salarios ante la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.	68

CAPITULO III.- MARCO JURÍDICO.

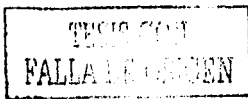
1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	71
2.	La Ley Federal del Trabajo de 1970.	79
3.	Jurisprudencia.	90

CAPITULO IV.- LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SALARIO MÍNIMO.

1.	En el Ámbito Político.	102
2.	En el Ámbito Socio-económico.	106
2.1.	Pobreza, Salarios y Seguridad Alimentaria.	107
2.2.	Salario Mínimo y Justicia Social.	110
3.	En el Ámbito Jurídico.	112

CONCLUSIONES.	117
----------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	121
----------------------	-----



INTRODUCCIÓN

Hoy en día y a través de la historia, el bienestar social, es y ha sido el común denominador anhelado por todo ser humano, en el entendido de que va estrechamente ligado con los principios de Justicia, Libertad e Igualdad, por ser consecuencia del reclamo común de toda persona que vive en sociedad y por lo cual se elevaron dichos derechos en el ámbito constitucional, para así garantizar la satisfacción de las necesidades esenciales de los trabajadores, con la tendencia y finalidad de distribuir la riqueza de una forma ecuánime.

Por ende, hemos considerado la necesidad de analizar la situación actual en que viven los trabajadores, que se encuentran bajo una relación de trabajo sustentada por nuestras normas jurídicas, en virtud de que en estas se encuentra implícito precisamente el espíritu del legislador, que al plasmar en forma por demás ejemplar la justicia social, debe estar reflejada en el bienestar de los trabajadores mediante el pago de un salario mínimo justo y remunerador por el préstamo de sus servicios laborales.

En otras palabras, nos avocamos más concretamente al estudio del artículo 123 fracción sexta, del apartado "A" de nuestra Constitución, segundo párrafo que establece que: "Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos", es decir, en donde se hace referencia a un criterio de suficiencia respecto del salario mínimo y con el principio de satisfacer las necesidades fundamentales de los trabajadores y obtener una vida decorosa tanto para él como también para con su familia.

Destacamos la inaplicabilidad real y práctica de dicha norma jurídica, pues actualmente no se satisfacen tales extremos, dado que se vive en un ambiente contrario a lo que en verdad se considera una justa retribución al trabajo desempeñado por el propio trabajador, que sólo vive en un ambiente de explotación.

Consecuentemente y dada la importancia que tiene el salario mínimo para una gran parte de la población económicamente activa, es que consideramos necesario realizar un estudio sobre ello a fin de revisar la problemática actual y la situación que guarda en el desarrollo de nuestro país, desde un punto de vista objetivo y concreto entorno a lo que rodea al trabajador y su empleador.

Así, el presente trabajo está dividido en cuatro capítulos, en el primero realizamos una breve semblanza de los antecedentes de las relaciones de trabajo en el territorio mexicano desde sus primeros pobladores hasta la federalización del derecho del trabajo; para el segundo establecemos propiamente la base conceptual del derecho del trabajo desde sus principios, así como los aspectos fundamentales del salario, de la relación del trabajo, su duración, terminación, las personas que intervienen, entre otros; el tercer capítulo contiene la legislación vigente aplicable a los salarios, desde lo estipulado por nuestra carta magna, hasta algunos criterios jurisprudenciales emitidos por nuestro más alto Tribunal en respecto al salario y al salario mínimo; ya en el último capítulo analizamos algunos aspectos que consideramos de mayor importancia dentro del gasto familiar, como son los problemas derivados principalmente de la política salarial por parte del gobierno, y su trascendencia en el ámbito económico, social, y jurídico, respecto a la figura jurídica del salario mínimo, la legislación e instituciones que lo fijan y regulan, destacando principalmente el lugar que ocupa la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y sus facultades; así como algunas opciones tendientes a procurar en la medida de lo posible la satisfacción de las necesidades prioritarias de toda persona que depende de uno o varios salarios mínimos.

CAPITULO I.

ASPECTOS HISTÓRICOS DEL SALARIO EN MÉXICO.

Entrar al estudio del origen del trabajo, es remontarse a los orígenes del hombre mismo, desde siempre el hombre se ha visto en la necesidad de realizar esta función, ya sea en beneficio propio o ajeno.

En la Edad antigua existían las figuras del hombre y del esclavo, este último considerado no como hombre sino como cosa, siendo tal la situación que los esclavos no conocían la más mínima manifestación de los derechos del ser humano, ni mucho menos derecho alguno como trabajadores.

Podríamos decir, que los antecedentes del derecho del trabajo son precisamente las injusticias cometidas en contra del hombre que trabajaba y que debido a ello surgió la necesidad de regular el trabajo como actividad laboral, con el objeto de establecer una verdadera igualdad y seguridad para aquellos, surgiendo a consecuencia del maltrato y explotación de que eran víctimas los trabajadores, por lo que éstos se vieron en la necesidad de luchar a afecto de lograr una norma protectora que reconociera sus derechos y velara porque estos fueran respetados.

Para comprender mejor la historia sobre los orígenes del movimiento obrero en nuestro país, es indispensable retroceder hacia las condiciones guardadas por los pobladores de nuestro territorio a partir de la conquista llevada por España y un poco antes de esta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1. EN LA ÉPOCA DE LA COLONIA.

Poco hay que decir en torno a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes de la llegada de los conquistadores españoles en nuestra tierra, se tiene noticia de que, en forma paralela con la esclavitud había artesanos y hombres libres; así lo revela Hernán Cortes en su Segunda Carta de Relación que dirige al Rey de España Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a Tenochtitlán: "Hay en todos los mercados y lugares públicos de dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por jornales."¹

Es sumamente interesante reflexionar sobre la citada carta, pues no da un panorama de lo que sucedía antes de la llegada de los españoles, es decir, los indígenas se empleaban entre sí para la ejecución de los diversos trabajos; sin embargo, no hay noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, la sociedad había alcanzado suficiente complejidad para ofrecer una variada división de las ocupaciones. Nada se sabe con respecto a las horas de trabajo o salario en las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, incluso no se les puede llamar así, no obstante que, a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres, según la descripción de Hernán Cortes en sus cartas.

Sostenemos que en la época precolonial ya existían relaciones de trabajo aunque posiblemente fueron primitivas los trabajadores recibían un salario y trabajaban un determinado jornal

Al ser los indígenas conquistados por los españoles, surgió la esclavitud como régimen legalmente instituido, soportando la más terrible explotación cambiando así su significado, pues no se les consideraba como seres humanos, sino que carecían de todo

¹ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1998. Pág. 24.

derecho; bajo estas condiciones durante el período colonial surgieron las siguientes figuras:

1.1. LA ENCOMIENDA.- Apareció esta institución que pretendió ser un sistema de protección a los indios; se estableció por la necesidad del conquistador de transformarse en colono y la abundancia de la mano de obra de los indígenas vencidos.

Los indígenas ignoraban la utilidad de la moneda y los conquistadores carecían de capital y de crédito, por lo que no podían organizar empresas como tales, sino con sus respectivas limitaciones, pagando jornales, por ello fue establecida la encomienda.

Esta institución se estableció por mercedes reales a favor de los conquistadores y sus descendientes, quienes pretendían poblar la tierra conquistada.

Inicialmente sus características fundamentales fueron entre otras, las siguientes:

- ☛ Un grupo más o menos grande de familias de indios, habitantes de un área determinada, era sometido a la potestad de un español, llamado encomendadero, directamente por la autoridad de rey, o bien por la de los que gobernaban en su nombre.
- ☛ Por cesión graciosa del monarca, el encomendadero cobraba y disfrutaba del tributo que los indios debían pagar al rey, éste era un impuesto de carácter personal, único que pagaban los indios, al que estaban obligados por el sólo hecho de ser vasallos libres del rey de Castilla.
- ☛ El tributo lo pagaban los indios en dinero o en especie, alimentos tejidos o con trabajo, la posibilidad de convertir el trabajo en servicios personales gratuitos y obligatorios se prestó a grandes abusos.

- ☉ Por su parte el encomendadero, estaba obligado a amparar y proteger a los indios que le habían encomendado y ha instruirlos en la religión católica.
- ☉ Los indios encomendaderos siempre fueron considerados por las leyes como hombres libres y no como esclavos, ya que el encomendadero no podía venderlos, ni alquilarlos, ni darlos en prenda, ni tenía derecho de vida o de muerte sobre ellos, además los indios conservaban en propiedad sus tierras y otros bienes muebles e inmuebles.²

En esa virtud, tenemos que el indígena trabajador, necesitaba subsistir y por ello aceptaba la figura de la encomienda a cambio de comida y techo, pues habían sido despojados y ahora dependía de esa relación para satisfacer sus más elementales necesidades, aceptando en muchos de los casos la injusticia y el mal trato de que eran objeto.

Esta Institución degeneró más tarde cayó en un sistema de explotación debido a los abusos cometidos por los conquistadores.

1.2. EL REPARTIMIENTO.- Al desaparecer la encomienda surge el repartimiento o cuatequil, a fines del siglo XVI, consistía en la facultad de sacar de los pueblos a los indios que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y del campo.

Este servicio era obligatorio para los varones de 18 a 60 años, debía ser retribuido justamente y nunca atentar contra el desarrollo de los pueblos; circunstancia que debía ser considerada por el Ciudadano Juez repartidor.

Pese a lo anterior el sistema se prestó a un sin número de injusticias, una vez que el Juez Repartidor señalaba a las

² Cfr. CALDERON, Francisco R. Historia Económica de la Nueva España en Tiempo de las Austrias. Fondo de Cultura económica. México. 1995. Pág. 167.

autoridades de un pueblo un número de indígenas que deberían ir a los lugares donde se necesitaba su mano de obra, era obligación para éstos hacerla, pues de lo contrario se hacían acreedores a fuertes sanciones; ante tales injusticias una cédula real prohibió al repartimiento.

Cabe precisar que en esta figura ya aparece un elemento muy importante de la relación de trabajo, que es el salario, aun cuando el indígena no tenía la facultad de oponerse al repartimiento, ya que le era obligatorio acatar la decisión.

Dentro de todas estas figuras o instituciones que hemos analizado, es claro que aparece la explotación y las injusticias que sufrían los indígenas y en general los trabajadores, quienes a pesar de esa situación se veían en la necesidad de soportarlos, ya que dependían de esa su única fuente de ingreso.

Para subsistir debían permanecer trabajando, además de que cualquier lugar que se presentaran los esperaban las mismas condiciones en razón de que no contaban con protección legal y en algunos casos ni siquiera humanitaria, ésta es la verdadera realidad que vieron los indígenas.

De los ordenamientos legales que tienen relación con la legislación mexicana en cuanto a un régimen jurídico proteccionista, podemos señalar las Leyes de Indias como una de las instituciones más importantes que tuvieron vigencia en la época colonial, que se dieron por iniciativa de los Reyes Católicos, con el generoso fin de evitar la voraz explotación de los aborígenes de las tierras conquistadas.

Con motivo de la inhumana explotación de los indígenas hubo algunos misioneros evangelizadores que por principios caritativos y cristianos combatían esta situación, así, Fray Bartolomé de las Casas, llamado defensor de los indios, sostuvo una lucha intensa contra los gobernadores de la Nueva España.

Se debe a que Isabel la Católica, conmovida por los relatos e inspirada en un sentimiento de misericordia mandó se realizara un estudio con el propósito de mejorar la administración de las nuevas tierras y sus habitantes, formándose el Consejo de Indias, a cargo de Don Juan Rodríguez de Fonseca, sin embargo los asuntos más importantes y en especial los de carácter judicial eran tratados por el Congreso de Castilla, suprema autoridad después del Rey.

El 1524 fue creado el Consejo Real y Supremo de las Indias, como cuerpo independiente del propio Consejo de Castillas, y a partir de entonces ejerció sus funciones por todo el tiempo que duró la dominación española en América.

Las primeras ordenanzas están fechadas el 20 de Noviembre de 1542, en Barcelona; según los historiadores, se pueden considerar como definitivas las ordenanzas expedidas en 1636, siendo en realidad una compilación de todas las anteriores, pasando a formar después parte de la Recopilación de las Leyes de Indias hecha en 1680.

Entre las ordenanzas que forman parte de las Leyes de Indias, se encuentra la IX expedida por Felipe II, la cual tiene un sentido proteccionista para el nativo:

"Por lo que querríamos favorecer, y hacer bien a los indios naturales de nuestra Indias; sentimos mucho cualquier daño, o mal que se les haga y de ellos nos servimos. Por lo cual encargamos y mandamos a los de nuestro consejo de indias que con particular afán y cuidado procuren siempre y prevean lo que venga para la conversión y buen tratamiento de los indios de manera que sus personas y haciendas no se les haga mal tratamiento y mal alguno, antes que todos sean tratados, mirados y favorecidos como vasallos nuestros castigando con rigor a los que, lo contrario hicieren, para que con estos los dichos indios entiendan la merced que les queremos hacer, y conozcan que haberlos dios bajo nuestra

protección y amparo ha sido por bien suyo y para sacarlos de la tiranía y servidumbre en que antiguamente vivían".³

De la misma forma se encuentra una ordenanza cuyo objetivo era el de reglamentar el trabajo de lo indígenas en que iniciaba a las ocho horas para dar término a las veinte horas de sol a sol; con respecto a las minas se disponía a que se trabajara dos horas menos que en el campo.

Es indudable la calidad social y humana de numerosas disposiciones de esas leyes al grado de que forman parte de las legislaciones contemporáneas.

Genaro V. Vázquez manifiesta que en las disposiciones contenidas en esa recopilación destacaban por su importancia las que se refieren a la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales que respondían a una motivación religiosa, el pago de séptimo día, la protección del salario, cuidando que su pago fuera en efectivo, oportuno, íntegro y presencia de un testigo de reconocida calidad moral la protección a la maternidad, la edad mínima para prestar servicios, lo relativo a las labores insalubres, habitaciones higiénicas y atención médica, descanso con goce de sueldo para el caso de enfermedad.

Pensamos realmente que estas disposiciones son sumamente avanzadas si tomamos en cuenta la época en que se elaboraron ya que contenían en su texto, una amplia extensión de derechos consagrados a los trabajadores, y al respecto señalamos algunas de estas que consideramos más importantes:

● La idea de la reducción de las horas de trabajo.

● La jornada de ocho horas, expresamente determinada en la Ley VI del Título VI del Libro III de la recopilación de Indias, que

³ CESPEDES DEL CASTILLO, Guillermo. Las Indias En Tiempos de los Reyes Católicos. Volumen II Vicens. Vives Barcelona. 1972. Pág. 432.

ordenó en el año de 1593 que los obreros trabajaran ocho horas repartidas convenientemente.

- ☛ Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos.
- ☛ El pago de séptimo día, cuyos antecedentes en el Real Cédula de 1606 sobre alquileres de indios, en lo conducente se dice que: les den a los indios y paguen por cada una semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa bastimento ni otro género o cosa que lo valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo ni otra fiesta de guardar.
- ☛ La protección del salario de los trabajadores, y en especial con respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago integro, considerándose también la obligación de hacerlo en presencia de persona que lo calificara, para evitar engaños o fraudes.
- ☛ La tendencia a fijar el salario, dictada en enero de 1576, por el Virrey Enríquez de que se paguen 30 cacaos al día como salario a los indios macehuales.
- ☛ La protección a la mujer encinta, visible en las leyes de Burgos, obra de la justa de 1512 a que citó la corona para discutir la protesta de los dominicos habían presentado contra los excesos de los españoles en la explotación de los indios.
- ☛ La protección contra labores insalubres y peligrosas. En la Ley XIV, del Título VII del Libro VI expedido por Carlos V el 6 de febrero de 1538, se prohíbe que los menores de 18 años acarreen bultos.
- ☛ Por último la atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad que aparecen consagrados en el "Bando Sobre

la libertad, tratamiento y jornales de los indios en las haciendas", dado por mandato de la Real Audiencia el 23 de marzo de 1785.⁴

Esto es un antecedente del derecho del trabajo, sin embargo, su aplicación fue totalmente nula, es decir, dichas leyes no tuvieron aplicación real y pasaron a la historia sólo como disposiciones de gran contenido protector, derivada de la cristiana y bondadosa intención de los reyes católicos hacia los aborígenes. Se podría atribuir a que no se cumplieran tales disposiciones, quizás por la ausencia de sanciones e instrumentos para hacerlos cumplir, así como la complicidad de las autoridades, además de la ignorancia de los indígenas para reclamar y hacer valer sus derechos.

2. EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

El movimiento de independencia es uno de los acontecimientos de mayor importancia en nuestra historia, porque marca el fin de la vida en México sometido como colonia de España y el principio de su vida como nación independiente. Entre las causas que determinaron el gran movimiento de Independencia, tuvieron origen por las condiciones que imperaban en el régimen colonial, tales como la desigualdad económica, social y laboral de sus habitantes, las dificultades que las leyes oponían al progreso de los mismos y el menosprecio con que eran vistos los nacidos en América, todo lo cual engendró un profundo malestar entre los americanos y el gobierno de España.

Ciertos autores afirman que como consecuencia de la Independencia, entraron en desuso todas las ordenanzas expedidas por los Reyes Católicos, pero que a falta de otros ordenamientos vigentes las disposiciones Españolas con las modificaciones que los hechos requerían en el momento de su aplicación, regían también los principios del derecho natural, imperando la voluntad de las

⁴ Cfr. DE BUEN I., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1985. Págs. 266, 267, 268.

partes, con lo que el trabajador quedaba supeditado al egoísmo del patrón.

Durante este período los trabajadores se vieron aún más desprotegidos, las ordenanzas españolas dejaron de aplicarse y en consecuencia el desamparo brilló sobre ellos, pues no se crearon nuevas disposiciones para sustituir aquéllas y en ese sentido quedaron olvidados sus derechos, circunstancia que desde luego aprovecharon los patrones para explotar aún más a esta clase de menesterosos.

El primer acto legislativo de los Insurgentes fue el Decreto de Abolición de la Esclavitud dictado por Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el 19 de Octubre de 1810.

Así también, el primer avance del Derecho Laboral Mexicano, lo encontramos en los "Sentimientos de la Nación Mexicana", presentados por Morelos al Congreso de Anáhuac en Chilpancingo en 1813, de los 23 puntos de que consta el documento, la esencia, la concepción de justicia social se plasma en el número 12 que dice:

"Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia del patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte que aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".⁵

Aquí se plasmó, una auténtica preocupación por mejorar las condiciones de los trabajadores, que tan sencillamente describe la verdadera necesidad del pueblo mexicano.

Iniciado el movimiento insurgente, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española, se dictaron bases fundamentales para estructurar el nacimiento del Estado mexicano, al respecto se dictó una Ley del 8 de junio de 1813, la cual autorizó

SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del Derecho Mexicano. Tercera Edición. Porrúa, México, 1995. Pág. 91.

a "todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las fabricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio"⁶

En la primera mitad del siglo XIX, México atravesó por un período turbulento, esta situación no mejoró la condición de los trabajadores, sino por el contrario, recibieron las consecuencias de las crisis.

Luego del 27 de Septiembre de 1821, con la entrada del ejército a la Ciudad de México, comenzó una etapa de gestación en la constitución de 1824, los cambios fueron políticos, en el aspecto social no se dieron cambios para mejorar las condiciones de vida y trabajo.

Sin embargo, la independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de los campesinos y obreros. La constitución dejó sin resolver el problema social. En 1932, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos dos años, así también los salarios, habían sido rebajados.

Al derrocamiento de Santa Anna con la Revolución de Ayutla, se abrió una perspectiva para cumplir con las libertades consignadas en las declaraciones de derechos de la época, convocándose a un congreso constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-1857 y dio por resultado la Constitución de 1857. Cabe resaltar la declaración de los derechos de aquella asamblea es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los artículos 4º, 5º, y 9º, relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, el principio de que **nadie puede ser obligado a prestar**

⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1993. Pág. 39.

trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, así como la liberal asociación.⁷

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

Posteriormente al aparecer Maximiliano de Habsburgo, promulga el 10 de Abril de 1865 el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, legislación esta que sin mayor trascendencia fue tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores, que en sus artículos 69 y 70 correspondiente al capítulo de garantías individuales, se prohibieron los servicios gratuitos y forzados, estableciendo sin excepción la remuneración de todo trabajo.

En Noviembre de ese mismo año, se expidió un decreto que tenía como propósito dejar libre de deudas a los trabajadores del campo y disponía la libertad del campesino para separarse sin consentimiento del patrón de la finca en que prestaba sus servicios, el pago de salario en efectivo y sanciones para violación de estas disposiciones, sin embargo no tuvieron vigencia.

Fue hasta el año de 1870 con el Código Civil del mismo año, donde se dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no era una cosa, sin embargo, tenía tendencia a beneficiar a los patrones. Se suprime la jornada de sol a sol, estableciendo que sería la que convinieren las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se veía obligado a aceptar cualquier jornada que se le propusiera.

⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Síntesis del Derecho del Trabajo. UNAM. México. 1965. Pág. 21.

3. MOVIMIENTOS OBREROS PRE-REVOLUCIONARIOS.

El origen del nuevo derecho del trabajo surge en los manifiestos, así como en las inconformidades de los que con heroísmo se enfrentan al régimen dictatorial del general Porfirio Díaz, las aspiraciones del movimiento obrero no sólo precedieron a Madero en su temerario desafío al régimen, sino que también contribuyeron a derrocarlo.

Una característica en México de aquellos días, en donde se desarrollaba la industria textil, minera, petrolera, ferrocarrilera, portuaria, conformando el 16 por ciento de la fuerza total del trabajo en todo el país. Constituían una clase obrera industrial.

Los obreros de la industria sufrían muchos atropellos en la época del presidente Porfirio Díaz, la jornada de trabajo en las fabricas y en las minas, el obrero textil llegaba a la fabrica a las seis de la mañana y no salía hasta las ocho o nueve de la noche, salvo el sábado, día en que la jornada era más breve y terminaba a las seis de la tarde, tenían dos períodos de descanso de cuarenta y cinco minutos, uno para el almuerzo y otro para la comida, los empresarios no permitían que los trabajadores tuvieran más descansos que éstos, de manera que en total pasaban en las fabricas catorce horas diarias, además, los patrones les hacían descuentos para pagar los gastos de diversas fiestas civiles y religiosos, se les imponían arbitrariamente si su rendimiento era insatisfactorio.

La tienda de raya tuvo un papel prominente en innumerables conflictos laborales, en virtud de que los propietarios de las fábricas manejaban directamente estos establecimientos, otros vendían la concesión a algún negociante ambicioso y era usual que se pagaran los salarios a los trabajadores que se cambiaban por mercancía en la tienda. Los trabajadores se quejaban que los artículos los vendían con frecuencia de calidad inferior y precio más alto que en el mercado abierto y, como las tiendas de raya daban crédito, los obreros acumulaban deudas que heredaban los hijos por disposición

de la empresa, este equilibrio entre los salarios y los precios causó profundos daños a la clase trabajadora.

Una demanda clave del movimiento obrero, que el presidente Porfirio Díaz no podía dejar de tomar en cuenta, era que se concediera a los mexicanos los mismos beneficios que disfrutaban los extranjeros, ninguna otra exigencia fue más aclamada popularmente, porque en la industria mexicana los mejores empleos estaban monopolizados por extranjeros. No es pues, sorprendente que los mexicanos, a sus quejas por los bajos salarios, las largas jornadas y las disposiciones discriminatorias, agregaban la denuncia del trato dado a los extranjeros, es de entender que el movimiento obrero comenzaba a exigir que el gobierno limitara el poder y los privilegios que gozaban los extranjeros.

El 1º. de julio de 1906 se da la primera pauta para el desarrollo del movimiento obrero, cuando los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Antonio Y. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado Bustamante, constituyen el primer mensaje del derecho social del trabajo a los obreros mexicanos a través del Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que suscribieron en San Luis Missouri, y que dada la importancia se transcribe lo siguiente:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar la miseria del trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de las minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo, prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya, por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo ha ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados a trabajadores sino no una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajadores de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo

establecimiento; o que los mexicanos se les pague en otra forma que los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical".⁸

Así pues, al difundirse por todo el país estos postulados del Partido Liberal Mexicano, sirvieron de poderoso estímulo para la clase trabajadora, a tal grado que al año siguiente, en casi todas las zonas fabriles de la República se crearon centros obreros que trabajaban para hacer efectivas sus demandas.

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos grandes movimientos obreros que fueron: la huelga de Cananea en 1906 y el segundo suceso, la huelga de la industria textil de Río Blanco en 1907.

Estas huelgas ilustran el carácter del movimiento obrero, que tuvieron raíces comunes, en las que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados extranjeros por parte de la empresa.

La huelga de Cananea es calificada de ser el primer estallido revolucionario que trastornó las operaciones mineras, principal actividad y fuentes de ingreso de la República. Cabe resaltar la importancia de este primer movimiento obrero que puso de manifiesto la fuerza que iban adquiriendo las organizaciones de los trabajadores, en este aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar entre otras cosas la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de trato y la existencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos, respecto de lo que laboren en una determinada empresa.

⁸ TRUËBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981. Pág. 3.

Por otra parte **la huelga del Río Blanco** paralizó el mayor centro manufacturero de la industria textil; teniendo por motivo la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, así también como los abusivos precios impuestos a los trabajadores por los dueños de las tiendas de raya, estimulando el conflicto de 1907, éste, sé hizo más grave por la tendencia de empresarios textiles, principalmente de origen francés, que contrataban como jefes a otros extranjeros, así como mecánicos que hacían venir del exterior y a quienes percibían salarios mejor remunerados.

4. MOVIMIENTO POST-REVOLUCIONARIO

El movimiento obrero que por muchos años había clamado por las reformas, no tuvo ninguna trascendencia política. Ya que apenas ascendido Madero al poder, las industrias básicas de la República se vieron afectadas por una ola de huelgas, durante su breve gobierno, Madero nunca tuvo paz en el frente obrero quienes confiando en el nuevo gobierno exigieron mejores salarios y jornadas más breves y que en las ciudades el día domingo fuera de descanso.

Las aspiraciones de la clase obrera y la huelga que amenazaba en aniquilar la estabilidad de nación introdujeron al gobierno de Madero a modificar sus anteriores ideas, comenzando a delinearse una formula para resolver ante la realidad política, los problemas laborales. La Secretaría de Fomento, descartó la neutralidad de gobierno ante los conflictos obrero-patronales que alteraban el orden público, declarando que los gobernantes de México ya no permanecerían ciegos ante las aspiraciones del trabajador al bienestar, por que éste, era victima de la explotación y la indiferencia, compartía la miseria y la pobreza con su familia. En septiembre de 1911, el presidente interino Francisco León de la Barra pidió al congreso que se estableciera un departamento de trabajo, bajo la autoridad de la Secretaría de Fomento. Esta nueva dependencia servía como un medio para controlar las huelgas y

ambos pretendían recurrir a ella para impedir los paros y para guiar a la clase trabajadora por un camino menos abrupto.

La Revolución Maderista poco hizo para mejorar la suerte del obrero industrial, porque las tibias reformas maderistas resultaron intrascendentes, pues, la vida de los obreros no mejoró bajo el gobierno de Madero y por ello los trabajadores vieron con escepticismo las pretendidas buenas intenciones de los capitales bajo las encomiendas del gobierno.

5. EL NACIMIENTO DEL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN DE 1917.

El momento histórico en el que nace el artículo 123 constitucional, se constituye en una respuesta que coadyuvaría al descontento social que hizo patente a través de la lucha armada de principios de siglo. Una vez concluido el movimiento armado, se volvió imperativo adecuar la estructura jurídica a los trascendentales cambios que acababan de producirse.

La prioridad de la Constitución Mexicana de 1917, es el establecimiento sistemático de derechos humanos fundamentales de la integración económica y social, para garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, se convirtió en la incontenible necesidad de elevar esos derechos a rango Constitucional, rompiendo con ello añejas estructuras que preferían sacrificar al hombre que apartarse de su esmerado formalismo.

El artículo 123, nace con el fin de proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción, asimismo tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerado como jefe de familia, con el objeto de hacer efectiva la dignidad de persona humana, en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades,

para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismo el equilibrio en la producción económica, tomando en cuenta que nuestro derecho constitucional del trabajo es la gema de los derechos laborales y sin que la protección y exclusividad de los trabajadores implique injusticia, con reducción del horizonte del derecho laboral; al respecto dice Alberto Trueba Urbina "...que el artículo 123 va más allá; es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores. Por ello estimamos que no es una regla reguladora de relaciones entre el trabajo ni derecho coordinación de los factores de la producción, sino un estatuto revolucionario eminentemente a favor de los trabajadores, por cuyo motivo es el más avanzado del mundo".⁹

La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven en su trabajo, consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres.

"Las bases de este precepto establece: son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; son imperativas, porque se impone a la voluntad de las partes en la relación laboral, las que pierde así su naturaleza estrictamente contractual, y son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación"¹⁰. En la vigésimo tercera sesión ordinaria celebrada la tarde del martes 26 de diciembre de 1916, se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5º constitucional, también encontramos el origen del artículo 123 del mencionado dictamen.

En el mes de diciembre del mismo año, los diputados de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al citado artículo, en las que propusieron algunas normas concretas a favor

* TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ob cit. Pág. 121.

† DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. ob cit. Pág. 60.

de los trabajadores. La comisión encargada de determinar, sobre el proyecto del artículo quinto, incluyó en él principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y los niños y consignó el descanso semanal.

"Habiéndose iniciado el debate, el ilustre don Fernando Lizardi, en su discurso sostuvo que las adiciones al artículo quinto estaban fuera e lugar y que debían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar los asuntos del trabajo. Después de algunas breves intervenciones, abordó la tribuna el diputado obrero de Yucatán, Héctor Victoria, su discurso tiene el merito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía a quienes habían sido victimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo habló de la necesidad de fijar las bases constitucionales de la legislación futura.

En el artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislar en materia de trabajo, entre otras las siguientes; jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones etcétera".¹¹

En el discurso del diputado Victoria, ésta fue la idea fundamental del artículo 123, la constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieran las leyes del trabajo. Ese señalamiento era absolutamente indispensable, pues de otra suerte, los trabajadores volverían a pasar como las estrellas sobre las cabezas de los proletarios. Siguiendo los lineamientos marcados por el general Alvarado, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesita una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores, las leyes del trabajo, a su vez, deberían ser también generales, a fin de que

en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijarán las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales".¹²

"Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional; para la concepción burguesa, individualista y liberal dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos:

Los jurisconsultos tratadistas sostienen que en una constitución no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas. Pero ¿qué es lo que ha producido esa tendencia? Nuestra Constitución, tan libérrima, tan buena, resultó, como la llamaban los señores científicos, un traje de luces para el pueblo".¹³

Froylán C. Manjares insinúo la conveniencia de que "se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones de trabajo". Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separa del artículo quinto e integrara un capítulo especial.

Alfonso Cravioto pronunció uno de los más brillantes y serenos discursos del trascendental debate. De él procede la idea del derecho constitucional del trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

Insinúo la convivencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos, pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en sus primeras de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá

¹² Idem. Pág. 49.

¹³ Ibidem. Pág. 50.

el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los obreros. Las normas que integran el apartado "A" pueden clasificarse en:

- ☛ "Normas tutelares del trabajador individual, o sea, reglas directas sobre la prestación del servicio. Son las relativas a la duración máxima de la jornada diurna y nocturna, descansos obligatorios, salarios mínimos, participación en las utilidades, pagos en moneda de curso legal, jornadas extraordinarias y estabilidad de los trabajadores en sus empleos.
- ☛ Normas tutelares de las mujeres y de los menores. Son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos y el trabajo de los menores de 12 años; y establecen una jornada reducida para los menores de 16 años y descanso especial para las mujeres parturientas.
- ☛ Normas tutelares de derechos colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora, la asociación profesional y la huelga.
- ☛ Normas sobre previsión social, servicios para la colocación de los trabajadores, habitaciones y escuelas, medidas contra el vicio y protección al patrimonio familiar.
- ☛ Normas sobre jurisdicción y trabajo, determinadas las bases para la integración y funcionamiento de los tribunales y competencia local y federal, según el caso"¹⁴

Fue para 1916 – 1917 en que el Congreso Constituyente de Querétaro, aprobó garantizar los derechos de los trabajadores, estableciéndolos en un título especial de la Constitución Política, en el artículo 123, cuando se incorporaron a la Constitución los derechos sociales de los trabajadores, pensando en el trabajo como una unidad indisoluble, no estableciendo distinción alguna de las diversas formas de prestación de los servicios.

¹⁴ DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. ob cit. Pág. 62.

Actualmente el trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, con motivo del surgimiento de un marco de excepción que se aleja del origen común.

Fue el legislador de 1960 el que consideró que el trabajador en general y el servicio que se presta al Estado responden a filosofías distintas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y al fin mediato que persigue con su realización, de ahí que haya establecido en la Constitución dos marcos jurídicos laborales.

La reforma de 1960 reconoció constitucionalmente a un tipo de prestación de servicios al que durante años se había mantenido al margen de los trabajadores, pero es criticable esa decisión en cuanto a que, contra la idea del constituyente de 1917, regula de manera distinta al trabajo humano. Los dos grandes ámbitos jurídicos contenidos en el artículo 123 constitucional regulan la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país. A nivel Federal, dichas relaciones se reglamentan en la Ley Federal del trabajo, para los sujetos del apartado "A" y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para los servidores públicos Federales del apartado "B".¹⁵

6. LA FEDERALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A partir de 1917, la declaración de derechos sociales en el artículo 123, se observó en todo el país el despertar de un conglomerado de trabajadores para beneficio del trabajo, reafirmando su conciencia de clase y se extendió por todo el país y creó simultáneamente sindicatos, federaciones y confederaciones, sobreviniendo una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, cuyas primicias fueron los conflictos laborales, las huelgas y los contratos colectivos. Pero no estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros, así como en las fábricas, en talleres fue notable y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, se

¹⁵ Ibidem. Pág. 143.

decía que la República era un enjambre de leyes. Ya que muchas de carácter estatal daban un tratamiento diferente a los trabajadores, así como a los conflictos colectivos, muchas veces comprendían dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por carecer de eficacia fuera de sus fronteras.

Por ello los gobiernos de los Estados a quienes facultó la Constitución en su texto original del artículo 123, publicado en el Diario oficial del 5 de febrero de 1917, establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las leyes siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, los jornaleros, empleados artesano y domésticos, y de manera general todo contrato de trabajo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 123, todos los Estados de la República procedieron con premura que el caso requería, a fijar las normas que rigieran las relaciones entre el capital y el trabajo, y quizá esa sea la causa de que se tache a la legislación de deficiente, imputándosele omisiones, al no prever la multitud de casos y aspectos que presentaban un problema tan complejo, al respecto de expidieron leyes de trabajo con el objeto de proteger a tutelar a la clase trabajadora.

Respecto a las leyes que se expidieron, cabe destacar cuatro de las Legislaciones del Trabajo más completas de la República:

- La Ley Federal del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, en la cual se establece una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, así como el pleno reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de huelga, ayudando eficazmente al desarrollo obrero, que es desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos.
- La Ley para las comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San Luis Potosí del 22 de enero de 1925.

- ☉ La Ley Federal del Trabajo del Estado de Tabasco del 18 de octubre de 1926, en la cual se fijaron los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo.
- ☉ La Ley Federal del Trabajo del Estado de Aguas Calientes del 6 de marzo de 1928 en la que se establecía, la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción a los salarios.¹⁶

La mayoría de las legislaciones habían seguido el camino más fácil, el de imitación, copiando las primeras leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional, y éstas se inspiraron en la de Veracruz que había jugado un papel importante en nuestro país produciendo grandes beneficios respecto a las disposiciones sobre el salario, en general sobre las condiciones de trabajo, aunadas a la política de los primeros gobernadores, contribuyendo a la elevación de las formas de vida de los trabajadores.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la declaración de los derechos sociales y propuso una solución estrictamente original, la Ley del Trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en todo el país.

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional, al artículo 73 fracción X y el párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo que es primer antecedente de la Ley de 1931.

¹⁶ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. Pág. 155.

Ante esta situación, el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su párrafo introductorio, y en la fracción X del artículo 73 de la Constitución, se adoptó la solución de una Ley del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma redactándose en los siguientes términos:

Artículo 73. - " El congreso dela Unión tiene la facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de Crédito; para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 dela Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y en términos que fijen las disposiciones reglamentarias".

Artículo 123.- "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes del trabajo, las cuales regirían entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos o artesanos, y de una manera general, sobre todo contrato de trabajo".

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso dela Unión un proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por no contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las

Juntas debían arbitrar en conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó el nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Asimismo, se declaraba en su artículo cuarto transitorio, la derogación de todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a la presente Ley.

De esta manera, se puso a fin a las irregularidades, unificándose los criterios y adoptándose la aplicación de una Ley Federal del Trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, correspondiendo su aplicación a las autoridades Federales y a las locales mediante una distribución de competencia incluida en la misma reforma, haciéndose de esta forma una aplicación de la justicia laboral más efectiva en toda la república.

Respecto al salario mínimo, los legisladores realizaron un gran esfuerzo para lograr su implantación en la ley de 1931, ya que con muchas deficiencias se estableció en el artículo 99, "Salario mínimo es el que, atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolos 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".¹⁷

En este numeral se tradujo lealmente el espíritu del artículo 123, pues hablaba de necesidades normales, pero el artículo 416 señaló los elementos, que debían acoplarse para la determinación de los montos, entre ellos: El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador. Pues bien, con

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob cit. Pág. 310.

base en las palabras las necesidades mínimas, concepto esencialmente distintas al de necesidades normales de la forma constitucional, las autoridades federales del trabajo sostuvieron que el salario mínimo era un salario vital.

En la edición de 1934 de la Ley Federal del Trabajo, Enrique Calderón, señala que la Comisión de Salarios Mínimos, creada en 1932, dictó varias resoluciones en las que manifestó que "salario mínimo a que se refiere el artículo 99 de la Ley del Trabajo no es precisamente un salario remunerador, para cuya fijación debe tomarse en cuenta la productividad del trabajo, en cuyo cálculo entran como factores las necesidades del trabajador y su familia"¹⁸

En la fracción IX, del artículo 123 constitucional, se previno que en cada municipio se formaría una comisión especial subordinada a la Junta de Conciliación y Arbitraje, facultad que la Ley de 1931, concibió como una función de vigilancia sobre integración y funcionamiento de las comisiones. Después de la adición de 1933, las Juntas deberían fijar los salarios en los municipios donde se hubiesen establecido.

Las comisiones deberían estar integradas con el número igual de representantes de los trabajadores y los patrones y uno de la autoridad municipal. El artículo 416, de la Ley establecían que una vez que estuvieran instaladas dichas comisiones disponían de un plazo de 30 días, para estudiar la situación económica de la región, transcurrido dicho término, deberían dictar resolución y remitir el expediente a la junta para su revisión.

En 1961, el presidente Adolfo López Mateos, presentó al Congreso, la iniciativa que reformaban las diversas fracciones de la declaración de los Derechos Sociales, aprobadas en el mes de noviembre de 1962, reformas que fueron de gran importancia especialmente para la clase trabajadora, las cuales pasaron íntegramente a la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

¹⁸ Ibidem. 312.

CAPITULO II.

MARCO CONCEPTUAL.

El derecho del trabajo tiene como característica principal el ser un derecho protector de la clase trabajadora, con el propósito primordial de reivindicar al hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no es suficiente para que el hombre pueda cumplir con sus objetivos, en virtud de que aún requiere de una serie de seguridades en torno a su trabajo.

Ante este requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna, el derecho del trabajo tiene como finalidad suprema, la de otorgar a la clase trabajadora, mejores condiciones de trabajo que permitan en última instancia la perfección del individuo como trabajador.

1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el artículo 123 se consagran las garantías más importantes para los trabajadores, que forman la sociedad, al igual que los campesinos, que son una clase económicamente débil, tales garantías tienen categoría Constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, gracias a la valiente decisión de los diputados del Congreso de 1917, alcanzando una jerarquía Constitucional los principios fundamentales del derecho del trabajo "son aquellos principios de la política jurídico-laboral que aparecen expresadas o tácitamente, consagrados en las normas laborales".¹⁹

¹⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa. México 1976. Pág. 113.

CAPITULO II.

MARCO CONCEPTUAL.

El derecho del trabajo tiene como característica principal el ser un derecho protector de la clase trabajadora, con el propósito primordial de reivindicar al hombre que trabaja, los derechos mínimos inherentes a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no es suficiente para que el hombre pueda cumplir con sus objetivos, en virtud de que aún requiere de una serie de seguridades en torno a su trabajo.

Ante este requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna, el derecho del trabajo tiene como finalidad suprema, la de otorgar a la clase trabajadora, mejores condiciones de trabajo que permitan en última instancia la perfección del individuo como trabajador.

1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En el artículo 123 se consagran las garantías más importantes para los trabajadores, que forman la sociedad, al igual que los campesinos, que son una clase económicamente débil, tales garantías tienen categoría Constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, gracias a la valiente decisión de los diputados del Congreso de 1917, alcanzando una jerarquía Constitucional los principios fundamentales del derecho del trabajo "son aquellos principios de la política jurídico-laboral que aparecen expresadas o tácitamente, consagrados en las normas laborales".¹⁹

¹⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa. México 1976. Pág. 113.

Estos pueden clasificarse en dos categorías: **Constitucionales y Ordinarios**, los primeros son aquellos que están reconocidos en la Constitución y los segundos son los admitidos en la Leyes Ordinarias.

Estos principios constitucionales, son normas fundamentales que conforman el alma de nuestra legislación y sirven de fundamento a la validez de todas las normas del sistema jurídico, cada norma de grado jerárquico superior, tiene respecto de las normas que les son inferiores, dos características: primero la de regular su creación, segundo la de establecer preceptos que deben ser respetados por las normas inferiores bajo pena de invalidez.

La Ley Federal del Trabajo se funda en múltiples principios, algunos de ellos ya expresados en el artículo 123 Constitucional, de estos principios los más importantes, quedan incluidos dentro del primer capítulo de la Ley antes citada y a la cual haremos referencia:

El principio de libertad de trabajo, este principio es de suma importancia, entender el concepto de libertad desde el punto de vista estrictamente jurídico, " La libertad es la posibilidad de actuar conforme a la ley. El ámbito de la libertad jurídica comprende: obrar para cumplir las obligaciones, no hacer lo prohibido y hacer o no hacer lo que no ésta prohibido ni mandado".²⁰ Por lo tanto, entendemos que la libertad en un sentido afirmativo, es la facultad de autodeterminarse, y en sentido negativo, la ausencia de trababas o impedimentos que hacen posible autodeterminarse.

La libertad del trabajo significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción de la licitud, idea que ha sido plasmada en el artículo 5º. Constitucional, párrafo primero, "A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o

²⁰ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Segunda Edición. Porrúa. México. 1988. Pág. 198.

trabajo que le acomode siendo lícitos". De igual manera este principio jurídico es retomado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 4º.

Por lo tanto, la persona es libre para dedicarse a una profesión u otra actividad, siendo ésta lícita, mediante su decisión personal que no puede ser impedida por el Estado, ya que debemos recordar que en todas épocas no era lícito a todo hombre dedicarse a cualquier profesión, para algunas eran imposibles para quienes no tenían ciertas condiciones políticas, sociales o consanguíneas "por lo tanto, el trabajador podrá exigir siempre el respeto de su libertad mejor aún, deberá hacerlo, porque quien no lo reclama, principia a adquirir alma de esclavo"²¹

El principio de igualdad desde tiempos atrás ha preocupado profundamente a la ciencia política, a la filosofía, así como a la dogmática jurídica dentro del derecho se considera en dos aspectos:

Primero, como idea igualitaria y segundo como un principio de justicia, estos aspectos de la idea de igualdad aparece como una garantía propia de la dogmática Constitucional, por otro lado, es considerada un elemento fundamental de la justicia, en efecto, la justicia únicamente puede existir entre personas que son tratadas de la misma manera en iguales circunstancias y en la aplicación de la ley de manera imparcial.

Una de las ideas protagónicas del derecho del trabajo, es el enunciar el principio de la igualdad de tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo en el artículo tercero, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social".

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 111.

Respecto al **principio de la dignidad humana**, Mario De la Cueva en su obra nos dice que "... dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por sólo el hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde. Sin duda, las dos personas guardan posiciones distintas en el proceso de la producción, pero su naturaleza como seres humanos es idéntica en los dos y sus atributos también los mismos".²²

Cabe hacer distinción en el artículo tercero, párrafo primero, el cual establece entre otras ideas que " el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta", es decir, la ley impone la obligación de respetar la dignidad de los trabajadores, bien vale la pena reflexionar hasta qué punto se puede hacer efectiva esta obligación, de dignificar la labor y la vida de un trabajador, cuando éste sólo cuenta con su fuerza de trabajo como elemento único para reclamar su dignificación, si bien, es cierto que este ordenamiento no se ha cumplido, en virtud de que el hombre en su necesidad de trabajar, es objeto de explotación, recibiendo salarios infames, en virtud de que el trabajo se realiza no es valorado económicamente acorde a la utilidad que genera, es por eso, que consideramos que este precepto jurídico debe acercarse más a la realidad, por eso sugerimos que debería de complementarse este concepto de que "el trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta y no debe ser objeto de explotación". Sólo un trabajo bien remunerado puede dignificar el trabajo y la vida del hombre y cabe señalar que debemos guardar respeto y consideración de nuestros semejantes para ser dignos de nuestra propia existencia.

Otro principio fundamental del derecho que debemos analizar es **la estabilidad en el empleo**, el respecto el maestro José Dávalos nos dice que "este principio tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera.

²² Ibidem. Pág. 112

Sin este principio los postulados de igualdad, libertad y el trabajo, como un derecho y un deber sociales quedan sin sustento".²³

Por su parte Mario De la Cueva nos define que "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación".²⁴

De entre todas las diversas definiciones que han sido elaboradas por eminentes juristas en la materia, estimamos que éstas son las más concretas y acertadas, ya que ambas definiciones contienen los elementos esenciales que componen la estabilidad laboral, como el de proteger al trabajador, él asegurarle una estabilidad laboral, así como el respetar su libertad para conservar o retirarse de su fuente de trabajo en cuanto lo considere conveniente, así también en lo laboral, la permanencia en un empleo le generan otros derechos, como son el derecho de antigüedad en el trabajo, y en consecuencia, nacen otros derechos inherentes a la seguridad social como el derecho a la jubilación o de pensionarse, entre otros de igual importancia.

²³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa, México. 1992. Pág. 25.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 216.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO.

En la historia de la humanidad puede afirmarse que ha sido una lucha constante por alcanzar la libertad, la igualdad y el respeto a la dignidad del hombre, el derecho del trabajo nace bajo estos principios.

En México, durante la pasada centuria, no existió el derecho del trabajo, en su primera mitad se siguieron aplicando las reglamentaciones coloniales, las Leyes de Indias, las Siete partidas y la Novísima Recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

El Derecho del Trabajo como ya hemos visto, surgió como una necesidad de protección a la clase obrera, frente a la ardua explotación por parte del capitalista que imponía condiciones de trabajo inhumanas, dentro de ellas se comprendían entre otras cosas, un salario raquítico, jornadas de trabajo sin un máximo de horas, no había protección contra enfermedades ni accidentes de trabajo, y gracias a los constituyentes de 1917, fue cuando al fin se consagró en la Constitución General de la República los grandes beneficios que contrajo la reglamentación del trabajo, en su artículo 123, en un sentido proteccionista de la clase obrera, debido a las exigencias de los trabajadores en el sentido de que se les otorgará un salario remunerador y justo después de realizar una jornada digna de la condición humana.

Afirma el maestro Roberto Báez que el Derecho del Trabajo: "Es el conjunto de normas que se proponen realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".²⁵

Si bien Derecho del Trabajo perteneciente a la rama del Derecho Social, nació como una gran exigencia de protección a los

²⁵ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Segunda Edición. Pac. México. 1994. Pág. 23.

más débiles, a los desposeídos; de tutelar siquiera sus derechos inherentes, tanto como de su persona humana, como de su condición de trabajador, y frenar en consecuencia su explotación a cargo de la fuerza del capital, de los poderosos.

El Derecho del Trabajo alude el Maestro De La Cueva como "El Nuevo Derecho del Trabajo es la forma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital"²⁶

Para José 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".²⁷

Coincidentemente De la Cueva y Dávalos argumentan los elementos esenciales del Derecho Obrero como un derecho de clase, que regula las relaciones obrero-patronales y cuyo fin primordial es el de la búsqueda de la justicia social; entre ambas fuerzas y el equilibrio para hacer aún más armónicas de las relaciones de trabajo.

Hay un sin fin de conceptos que han aportado grandes juristas, siendo todas acertadas, unas muy concretas y otras un poco más complejas, como la del Maestro Castorena, que define al Derecho del Trabajo de la siguiente manera: "Es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".²⁸

De Buen Lozano afirma, el Derecho Obrero: "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob cit. Pág. 85.

²⁷ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, ob cit. Pág. 44.

²⁸ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México. 1984. Pág. 5.

derivan de la prestación libre, 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".²⁹

Destaca las características de la relación laboral y la importancia del fin o fines que persigue el propio Derecho, que sin duda, la justicia social.

Para el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado, el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".³⁰

Concepto, este que a nuestro parecer es el más acertado y completo, si bien es el que tomamos en cuenta para nuestro objeto de investigación, cuyo fin es en un futuro que la Ley Federal del Trabajo se vaya adecuando a medida que pasan los años y a tomar en consideración como es debido a Nuestra Carta Magna, que señala que el salario debe alcanzar a cubrir las necesidades más elementales y básicas de un jefe de familia y que como ser humano debe satisfacerlas dignamente.

Integrando cada elemento de las definiciones anteriores nos atrevemos a señalar nuestro propio concepto:

El Derecho Laboral, es el conjunto de normas jurídicas, cuya aplicación corresponde a las autoridades que el propio estado designa, con el objeto de regular las actividades derivadas de las relaciones obrero-patronales, en el aspecto

²⁹ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima Edición. Porrúa. México 1985. Pág. 131.

³⁰ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Gráficas Andrea Doria. México. 1967.

individual y colectivo, y con la finalidad que al trabajador se le otorgue primordialmente una retribución justa.

Los puntos característicos de nuestra materia son los siguientes:

- ☉ El trabajo, objeto del derecho laboral, constituye un derecho y un deber social.
- ☉ Del hombre, como sujeto del derecho laboral, importa fundamentalmente la vida, en la salud, la libertad, la dignidad, y que alcance un nivel económico decoroso para el y su familia.
- ☉ El derecho laboral es un derecho en permanente expansión.
- ☉ Las normas laborales son protectoras de los trabajadores.
- ☉ El derecho del trabajo es un derecho autónomo, especial y normal.
- ☉ Las normas que integran el derecho laboral tienen, respecto a los trabajadores, un carácter irrenunciable e imperativo.
- ☉ Las normas del derecho laboral integran en lo general un conjunto de beneficios mínimos y responsabilidades máximas respecto de los trabajadores. También conceden beneficios máximos a los trabajadores, V. Gr., en cuanto a su participación en las utilidades de las empresas y en el derecho a obtener casas-habitación.
- ☉ El derecho laboral consagra determinadas garantías a la clase patronal, como derecho de integrar sindicatos, asociaciones profesionales, el derecho al paro y fundamentalmente, el derecho a que el capital tenga interés razonable y que las utilidades que reporte puedan reinvertirse o divertirse entre los dueños del capital

☉ En el estado actual del derecho laboral mexicano ya no sólo juegan los intereses de los trabajadores y eventualmente de los empresarios, sino también, a partir de la reforma constitucional de 1962, el interés nacional reflejado en las condiciones generales de la economía.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO y LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

Para comprender este tema es necesario previamente analizar la tesis que equiparaba el contrato civil con el **contrato de trabajo**, ello, para poder entender precisamente la evolución contractual en materia laboral.

Durante muchos años, el contrato de trabajo fue asimilado al contrato de arrendamiento, ya que se sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también una persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario, este criterio fue desvirtuado por Phillippe Lotmar, manifestando que era imposible dicha asimilación, en virtud de que al término del contrato de arrendamiento no era posible que se devolviera la energía utilizada.

Para Francisco Cernelutti, el contrato de trabajo se equiparaba a un contrato de compraventa, diciendo que así era factible comprar una energía eléctrica, se podría comprar la energía humana, cuando se argumento en contra de que la persona humana no podía comprarse en el mercado, replicó que no compraba la persona humana, sino simplemente su energía, así como tampoco se compraban las máquinas que producen la energía eléctrica, sino simplemente sus efectos, durante mucho tiempo el derecho del trabajo quedó inmerso dentro del contrato de compraventa.³¹

Posteriormente Chatelain y Valverde sostuvieron que el contrato de trabajo se equiparaba al contrato de la sociedad, ya que

³¹ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. ob cit. Pág. 541.

así como había en este contrato socios capitalistas industriales, que inclusive tenían derecho a una participación de utilidades en la empresa, así también se objetó dicho criterio, en virtud de que el contrato de sociedad siempre se conformaba de una persona moral distinta a la de los socios, lo que no acontece en el contrato de trabajo.³²

Sin embargo, con el devenir de los años, en un esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral, cualquiera que hubiese sido el acto o causa que le dio origen, constituyó según otro de los aspectos centrales, en la batalla por la autonomía del derecho del trabajo.

El punto de partida, del que derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va aprovecharla o cuya autoridad quedará sometida para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Nuestra ley laboral ha pretendido incluir dos aspectos en el artículo 20, en su párrafo primero nos define que "se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", en el segundo párrafo nos dice que "**contrato individual de trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Precisaremos los elementos esenciales del artículo antes citado sobre la relación de trabajo:

- ⊗ La prestación de un trabajo personal;
- ⊗ Que se preste mediante el pago de un salario; y

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de derecho Laboral, Séptima Edición, Trillas, México. 1991. Pág. 110.

☉ Que este trabajo personal sea subordinado.

Si concurren estos tres elementos para la ley laboral es, o ya existe en consecuencia la relación del trabajo, autónomamente del acto o documento que lo haya originado.

Esto quiere decir que el contrato individual de trabajo, es la mera formalidad de esa relación laboral.

El elemento característico es la subordinación, es decir, la facultad del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre y cuando tenga relación con el trabajo contratado.

La relación de trabajo es un vínculo dependiente de ambas partes, mientras el patrón aporta el capital, y representa para él la inversión de ese dinero, cuyo objeto principal es la producción, el trabajador su fuerza de trabajo para la obtención de un bien o servicio, a cambio de un salario o remuneración que representa un medio de subsistencia; cuya característica esencial es la subordinación de éste, hacia aquel, y en consecuencia no se trate de explotar arduamente esa fuerza de trabajo, sino que el trabajador tenga la disposición en todo tiempo de realizarlo, y que evidentemente esa relación de trabajo contenga la afluencia de las voluntades del patrón y el obrero.

El artículo 5º Constitucional hace referencia precisamente en su último párrafo el acuerdo de voluntades y afirma que toda persona que aporta su fuerza de trabajo debe caer en este supuesto. " Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, y expresa como excepción, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, (el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123 de la ley en comento) por qué todo trabajo debe ser libre de ahí el elemento característico por el cual se perfecciona el contrato el acuerdo de voluntades".

El maestro Dávalos argumenta que "basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, sigue argumentando.

Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral"³³

En torno a la relación de trabajo, se han suscitado un sin fin de controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica, al respecto encontramos diversas definiciones hechas por los más notables juristas de entre éstas las más sobresalientes son las que nos proporcionan el Doctor Mario De la Cueva, el cual nos define "...que la relación del trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias".³⁴

Otra definición es la realizada por el autor Roberto Muñoz Ramón, el cual nos define la relación de trabajo como "El vínculo constituido por la congenie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, el patrón y los trabajadores y a éstos entre sí".³⁵

Ahora bien, es evidente que la relación de trabajo, se inicia desde el momento en que un trabajador presta sus servicios subordinados y en forma personal a otra persona que se denomina patrón es entonces donde automáticamente de aplican las

³³ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. Pág. 105.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I. ob. cit. 187.

³⁵ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Tumo II. Porrúa. México. 1983. Pág. 44.

disposiciones del Derecho del Trabajo; independientemente de que pueda mediar un contrato donde implica un acuerdo de voluntades, por el cual se crean los derechos y obligaciones de ambas partes y que demás contienen los derechos mínimos, y en donde sin duda puedan establecerse mayores beneficios, mayores prestaciones y mejores condiciones en que ha de prestarse el trabajo.

La presunción de la existencia de un vínculo laboral será suficiente para que se determine la existencia de una relación laboral entre quien "presta su trabajo personal a quien lo recibe", al respecto el derecho del trabajo protege al trabajador, ya que por falta de contratos escritos en el cual se hagan constar las condiciones de trabajo, los trabajadores estarán tutelados por las disposiciones de la Ley. Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 dice que: "Se presume la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el que presta el trabajo personal y el que lo recibe".

En otro sentido, el contrato da origen directo a la obligación de trabajo, son sólo es esa obligación, sino el vínculo laboral existente entre el patrón y el trabajador.

Por su parte Alberto Trueba Urbina nos dice que "En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa". Así también, "En todo contrato o relación de aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador".³⁶

3.1. DURACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO.

Después de analizar como nace la relación del trabajo, es necesario examinar la duración que tiene esta relación conforme a

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. ob cit. Pág. 278.

lo establecido por el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, éstas pueden ser:

- ☛ Por tiempo indeterminado
- ☛ Por tiempo determinado
- ☛ Por obra determinada

En el caso que se haya señalado la fecha en que se inicie a prestar sus servicios, y sin ninguna aclaración respecto al tiempo en que se va a trabajar por tiempo indeterminado.

Cuando en ciertas circunstancias surge la necesidad de la permanencia de los trabajadores en su trabajo, la ley tiene presente que en ocasiones el empresario, además de sus trabajadores de planta requiere de los trabajadores eventuales, la ley prevé dos formas de las relaciones transitorias; las de tiempo determinado y las de obra determinada.

Estas dos formas de relación laboral constituyen una excepción a la regla general de la duración indefinida de las relaciones de trabajo y por consiguiente, para que sean lícitas, y tengan validez, es necesario que exista una causa extraordinaria o transitoria.

Las causas de terminación de la relación de trabajo se divide en dos formas, el mutuo consentimiento y las circunstancias ajenas a la voluntad del trabajador y del patrón, que hacen imposible la continuación de la relación, la disolución de la relación del trabajo procederá sólo por causas consignadas en la Ley en el artículo 53.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término, o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo, en tanto la fracción última nos remite al artículo 434, el cual nos habla de la terminación de los contratos o relaciones colectivas de trabajo, tales

como la fuerza mayor o el caso fortuito, la incosteabilidad de la empresa, el concurso de quiebra, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y la explotación de minas incosteables.

3.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO

Toda relación laboral consta de dos partes: patrón y trabajador que se ven unidos en un nexo de subordinación de éste hacia aquél. El patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados que, por otra parte, es la riqueza con la que cuentan los trabajadores.

PATRÓN.- La Ley Federal del trabajo, expresa en su artículo 10 una definición simple pero razonable del concepto **patrón** señalándose que "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Para Néstor de Buen patrón: " es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio mediante retribución."³⁷

Dicha disposición vigente se abstiene de destacar el elemento **subordinación**, además de hacer caso omiso a la obligación de pagar un salario.

El maestro José Dávalos, se refiere al patrón de la siguiente manera:

- ☉ " El patrón puede ser una persona física o moral; y
- ☉ Es quien recibe los servicios del trabajador

Sigue afirmando que lo que interesa para identificar al patrón, es consecuencia, el dato objetivo de recibir un trabajo o servicio en relación de subordinación, y que el otro elemento por el

³⁷ DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 48.

cual se presta el trabajo es la remuneración o contraprestación a la cual esta obligado el patrón a dar, sólo es su natural consecuencia.”³⁸

Por su parte el maestro Sánchez Alvarado define al patrón de la siguiente forma: “ es la persona física jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.³⁹

Consideramos que este concepto es acertado, pero hacemos la siguiente observación, cuando dice que el patrón es la persona que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, pues lógico es que todo trabajo material lleva en consecuencia, un cierto grado de intelecto para poder realizarlo.

En nuestro concepto patrón es la persona física o moral que utiliza el trabajo personal subordinado de una o varias personas a cambio de una retribución salarial.

Por otra parte don Mario de la Cueva afirma que el concepto del artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente dispone que “Patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”⁴⁰, dicho precepto ratifica el argumento de comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo, es decir, aquella persona para la cual se realiza un trabajo personal, a cambio de un salario y bajo la orden de este, ya existe por tanto la relación de trabajo obrero patrón.

³⁸ Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo l.ob. cit. Pág. 98.

³⁹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit. Pág. 453.

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 159.

TRABAJADOR.- Como hemos mencionado la relación laboral se establece por regla general, entre dos personas.

Haciendo hincapié que sólo la persona física, es decir, ser humano, puede tener tal carácter, ya que un sindicato por ser una persona moral no puede ser sujeto de un contrato de trabajo.

La persona trabajador ha de ser entonces una persona física, tal como lo dispone la Ley en su artículo 8º al señalar que trabajador: "Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Por otro lado, obrero.- "Es aquel que presta su actividad profesional, con predominio del esfuerzo físico sobre el intelectual, para un empleador y bajo el dominio de éste a cambio de una remuneración."⁴¹

Este concepto apunta el maestro De La Cueva "está construido sobre el principio de que solo el hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación de trabajo, sigue aludiendo que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo, en las que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos que juzgue aplicables, y las que deben realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa"⁴²

Otra característica del trabajador, es que ese trabajo se preste en una forma personal, así lo indica nuestra Ley Federal del Trabajo; si se prestare por medio de una persona, pensaríamos en una figura jurídica llamada intermediarismo, y por último la nota esencial de que ese trabajo sea subordinado.

⁴¹ Diccionario Jurídico. RAMÍREZ GRONDA D. Juan.. Quinta Edición. Claridad. Argentina. 1961. Pág. 208.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit., Págs. 153-154.

Dicha facultad de mando (subordinación) tiene dos limitaciones, apunta el maestro Baltasar Cavazos: la primera dice que debe referirse al trabajo estipulado y en segundo término que ese trabajo debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Para el profesor Cabanellas trabajador "es el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal de acuerdo por lo convenido o con el uso o costumbre" ⁴³

Creemos que dicho concepto es parcialmente incorrecto, ya que al decir **sujeto** se puede referir a cualquiera de las dos sea persona física o moral, propiamente de los sujetos de derecho, de acuerdo con nuestra Ley de la materia, que sólo la persona física puede ser catalogada como trabajador.

4. LAS CONDICIONES DE TRABAJO SEGÚN SUS FINES Y NATURALEZA.

El estudio de las condiciones de trabajo constituyen, en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral.

Al respecto el Doctor Mario de la Cueva nos dice que "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". ⁴⁴

Por su parte el maestro José Dávalos nos dice que "Condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tiene los sujetos de una relación" ⁴⁵

⁴³ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. Vol. I. Tercera Edición. Argentina. Pág. 211.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. ob. cit. Pág. 266.

⁴⁵ DAVALOS, José Derecho del Trabajo I. ob. cit. Pág. 181.

Así también Mario de la Cueva señala que las "Condiciones de trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que aseguran de nuestra inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso"⁴⁶

La Ley como fuente normal del derecho laboral contiene un mínimo de derechos garantizados para el trabajador teniendo como fin primordial favorecer siempre al trabajador, al respecto la Ley Federal del Trabajo en el artículo 56 nos dice que "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por la Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para los trabajos sin que puedan establecerse diferencias por motivo e raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley".

Cabe destacar que en la esencia de este artículo resalta el principio de igualdad, en las condiciones de trabajo constituyendo uno de los más sólidos principios en que descansa nuestra legislación.

Nuestra legislación laboral se sustenta en determinados principios, los cuales tienen como fin el mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, al respecto el artículo 3º. De la Ley Federal del Trabajo establece que "el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", así también cabe mencionar que el artículo 85 de la misma Ley determina que "El salario debe ser remunerador".

Por tales razones es necesario que las condiciones de trabajo tengan como objetivo principal el de satisfacer determinados requisitos mínimos, de entre ellos cabe resaltar en especial el contenido en el artículo 123, fracción XXVII, inciso "b" de nuestra

* *ibidem*. 182.

Constitución, en el cual se determina que serán nulas las condiciones que no fijen un salario remunerador.

Por sus fines y naturaleza la Relación de Trabajo se puede clasificar de la forma siguiente:

☛ **Las condiciones de trabajo de naturaleza individual**, son aquellas que se ocupan a cada uno de los trabajadores, éstas se pueden fijar por mutuo acuerdo entre el patrón y el trabajador al establecerse la relación individual de trabajo. Ésta forma de fijación es común en la pequeña y mediana industria.

☛ **Las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva**, se dan en los contratos colectivo, donde se igualan las fuerzas del trabajo y el capital, de ella puede decirse que es una expresión del espíritu del artículo 123, porque es el procedimiento para igualar en la empresa y en la industria superar constantemente las condiciones de trabajo que también tienen como fin adoptar medidas preventivas que protejan la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

☛ **Las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social**, son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general, el Derecho Mexicano concede a los trabajadores que puedan solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que fijen imperativamente las condiciones de trabajo a futuro.

5. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL SALARIO EN MÉXICO.

El Salario es un punto fundamental del derecho del trabajo, ya que es la única fuente de ingresos con la cual un trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo obtiene dicha remuneración, asimismo, el salario es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida, no sólo del trabajador, sino de su familia, permitiéndole al hombre tener una vida auténticamente

humana, para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

El salario es el punto de referencia del trabajo. El es fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

Etimológicamente salario viene de "salarium, de sal; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto".⁴⁷

De entre las diversas definiciones que han sido elaboradas sobre el salario, destaca la que nos otorga el doctor Mario de la Cueva, el cual dice que "el salario es la retribución que debe recibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".⁴⁸

Por su parte el maestro José Dávalos dice que "Salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón".⁴⁹

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

Respecto a la definición hecha por el maestro de la Cueva, podemos deducir que no sólo se concreta en decir que el salario es la retribución que recibe un trabajador por su trabajo, asimismo, nos enmarca el fin que debe tener el salario, el cual debe asegurar al trabajador una existencia decorosa para él y su familia, en efecto

⁴⁷ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual Tomo VII. Segunda Edición. Heliasta. Argentina. 1981. p. 274.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 297.

⁴⁹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. ob. cit. Pág. 201.

coincidimos con su definición, el salario debe tener como único fin el proporcionarle al trabajador el poder económico para poder satisfacer sus necesidades diarias y las del futuro, al respecto señalamos que dicho ideal ha sido inalcanzable en virtud de que los salarios nunca han sido un verdadero reconocimiento al trabajo del hombre.

El maestro José Dávalos, en su definición del salario nos dice que es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo, respecto de este concepto consideramos que no tendría una aplicación universal, en virtud de que haciendo una reflexión, resultaría difícil que un trabajador, pueda obtener el salario, en base a la oferta de trabajo que siempre será menor a la demanda laboral, trayendo como resultado el abaratamiento de la mano de obra del trabajador.

Cabe señalar que cuando un trabajador sale a buscar trabajo, con toda seguridad podríamos decir, que ningún trabajador tiene como propósito encontrar un trabajo con un salario mínimo pero en cambio, las circunstancias económicas lo obligan a tener que aceptarlo.

Por nuestra parte, consideramos que **salario es la cantidad en dinero del curso legal, que debe pagarse al trabajador por la actividad desempeñada bajo la subordinación de su empleador, previamente fijado por la ley.**

Respecto a lo anterior, podemos establecer que la obligación de pagar un salario, no es precisamente necesario que un trabajador tenga la obligación de prestar su trabajo, sino que en relación de éste, la ley establece diversos supuestos donde existe la obligación de pagar el salario sin trabajar, como las vacaciones, días festivos, séptimo día, entre otros.

Las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario, ya que éste no sólo consiste únicamente en el pago en efectivo por cuota diaria que es una

suma de dinero determinado de moneda de curso legal que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, así también, como gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestaciones que se entreguen al trabajador por su trabajo, en general, todas las prestaciones adicionales distintas a la moneda que generen ventajas económicas para el trabajador, cabe señalar que las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia razonablemente proporcionadas al monto de su salario.¹⁵⁰

Sabemos que la relación de trabajo nace por el hecho de prestar un trabajo personal subordinado, de lo cual deducimos, que el salario es un elemento fundamental de la relación, en realidad aparece posteriormente como consecuencia de la prestación del trabajo aún cuando no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario, se tiene por entendido, que nunca deberá ser menor al mínimo señalado por la Ley. Para entender mejor el concepto de salario, resulta concerniente analizar articuladamente los elementos que integran la definición que dice: "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

5.1. LOS ATRIBUTOS DEL SALARIO CONFORME A NUESTRA LEGISLACIÓN.

En la lucha por un nuevo derecho del trabajo que respondiera a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto del salario fue una de las que dejaron la más honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerados y justo todo se habría perdido.

Por ello para cumplir su misión, el salario debe satisfacer con amplitud generosa las necesidades de toda índole del trabajador y su familia.

¹⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 294.

Constitucionalmente se haya consagrado el principio que sostiene que: **nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.**

El salario **debe ser remunerador**, en el Artículo 123, fracción XXVII, inciso "b", así como en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo nos dice que serán nulas las condiciones que no fijan un salario remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el Artículo 85 de la Ley en materia, dispone que el salario debe ser "remunerador" para considerar un salario remunerador, debemos entenderlo desde dos puntos de vista:

Primero, el salario nunca podrá ser menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de la Ley, Artículo 85.

Segundo, por **remunerador** debemos entender de acuerdo con lo dispuesto en La Ley del Trabajo, el que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.

Por nuestra parte, consideramos que el hecho de que nuestra legislación distinga y defina con toda precisión los alcances que debe tener un salario remunerador al respecto, podemos señalar que en el marco teórico, nuestra legislación logra alcanzar el más alto ideal que pudiera tener todo trabajador, pero en la realidad no se logra satisfacer el mínimo de nuestras necesidades, quedando nuestras normas jurídicas con el mejor de los deseos de bienestar para los trabajadores.

El salario **debe ser suficiente**, esta característica de suficiencia se desprende del Artículo 3º, que dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

El hablar de suficiente, parecería como sinónimo de remunerador, pero es preciso señalar que ambas son diferentes, sólo que se complementa una con la otra, es decir, que conjuntando ambos vocablos tendríamos un significado que sería igual como si dijéramos bastante bien pagado.

Otra característica del salario es que **debe ser determinado o determinable**, el trabajador debe ser el monto de su salario. La determinación puede ser precisada por tiempo indeterminado o variable, por unidad de obra, a destajo, por comisión. Pero en todo caso se deberán estipular las bases sobre las cuales se determinará, si el trabajador y el patrón no señalan el monto del salario de aquél, se estará conforme a lo establecido en el Artículo 85, nunca será menor al salario mínimo vigente en el área geográfica de que se trate.

Así también, el salario **debe pagarse en moneda de curso legal**, es decir, no es permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo. Debe cubrirse periódicamente, con respecto a los obreros la Ley señala que se les debe pagar semanalmente y cada quince días a los demás trabajadores se establece en los artículos 5º, fracción VII y artículo 88, excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente.

5.2. TIPOS DE SALARIO.

Existen en nuestra legislación dos tipos de salarios mínimos:

- ☛ El salario mínimo general.
- ☛ El salario mínimo profesional.

El primero, es el real sustento de un obrero por el simple hecho de prestar sus servicios durante la jornada de trabajo, dispone Don Eugenio Pérez Botija "en función de dos variables vitales de contenido netamente económico (necesidad y

productividad), y que a su vez ese salario mínimo se convierte primordialmente en un salario político".⁵¹

El segundo, establece un gran acierto de las reformas a la Constitución General de la República y a la Ley Federal del trabajo, que entraron en vigor el 1º de enero de 1963, al implantar ese tipo de salario que claro lógicamente supera al mínimo o general, pero que su vez es un reconocimiento al obrero como persona humana y que día a día en gran número tratan de superarse, a través de capacitación, del saber un oficio o arte y de una profesión.

En nuestra Carta Magna vigente se dispone que el salario a su vez "se aplicará en ramas determinadas de la actividad económica o de profesiones, oficios o trabajos especiales, que se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas".

El salario mínimo profesional ha sido definido como "la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión, arte u oficio o trabajo especial determinado".⁵²

En cuanto a las diferencias entre el salario mínimo general y el salario mínimo profesional encontramos las siguientes:

- ⊗ Los salarios mínimos generales regirán en las áreas geográficas que se determinen.
- ⊗ Los salarios mínimos profesionales se aplican en áreas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.
- ⊗ Los salarios mínimos generales, deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el

⁵¹ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. "El Salario Mínimo Profesional en la Legislación Mexicana". Ciclo de Conferencias Organizadas por el Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM. 1965.

⁵² Memorias de los Trabajos de 1964-1965. Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Tomo V. México 1966.

orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

- Los salarios mínimos profesionales, se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Por otro lado, la fijación de los mismos estará a cargo de una Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que será auxiliada por las comisiones de carácter consultivo que considere necesaria.

Cabe hacer notar que los artículos 92 y 93 de la Ley Federal del Trabajo vienen a remarcar más aún diferencias entre estos dos salarios y disponen lo siguiente:

"Artículo 92.- Los salarios mínimos regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones oficios o trabajos especiales.

Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica; profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación".

Es de destacar también que el salario mínimo general, goza de ciertos privilegios que contrario al mínimo profesional no tiene, en cuanto al primero esta exento de impuestos según lo prevé el artículo 50, fracción II, inciso A. De la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Afirma el Maestro Baltasar Cavazos "que considerar a los salarios mínimos profesionales como exentos de impuestos colocarían a sus preceptores en situación injustificada de privilegios

con relación a trabajadores de ingresos intermedios entre mínimos y generales y los mínimos profesionales".⁵³

La Ley del Impuesto Sobre la Renta dispone:

Del impuesto sobre productos del trabajo.

Artículo 50.- Quedan exceptuados del impuesto sobre producto del trabajo:

II.- Los ingresos por concepto de:

- ⊗ Salario mínimo general en las áreas geográficas que se determinen las indemnizaciones por cese o separación y las primas dominicales, por vacaciones, por antigüedad y compensaciones por retardo en la entrega de las habitaciones sobre la base de dicho salario, siempre que las prestaciones mencionadas no excedan de las señaladas como mínimo por la legislación laboral.

En cuanto a los salarios mínimos generales están determinadas por tres áreas geográficas que son: **A, B, y C.**

Los salarios mínimos profesionales comprenden en la actualidad ochenta y ocho categorías, divididas también en tres áreas.

5.3. LOS SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

Nuestra Ley de la materia nos define al salario mínimo de la siguiente manera:

⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre Temas Laborales. Segunda Edición. Trillas. México. 1992. Pág. 96.

" Artículo 90. – Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo"

Agregando, 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"

Analizando dicho concepto, se advierte que sólo son frases huecas sin aplicación real, por lo que se refiere a que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, ya que este salario nunca ha sido suficiente, ni mucho menos satisface sus necesidades normales, ya que en todo caso, se requieren necesariamente medidas para hacer cumplir con eficacia, con justicia, lo establecido en la Ley, lo cual no sucede.

Una Ley que no cumple su objetivo, que no es eficaz, se vuelve obsoleta y tiene que desaparecer del orden jurídico.

Argumenta el maestro De la Cueva que las leyes son simples medios que requieren en su aplicación el mínimo amor por la justicia, que yace como dijera Morelos, "En los sentimientos de la Nación Mexicana" en la buena Ley.

La Ley en comento, sigue argumentando no escapa a éste, sino, por lo que será letra muerta si se continúan fijando salarios mínimos que no cubran las necesidades normales de los trabajadores y si no se impone su respeto a todos los que se relacionan con ellos.⁵⁴

Cabe hacer notar que dicho concepto encierra consideraciones básicamente de protección al ingreso y bienestar de la clase obrera, tomando en cuenta otros elementos, como son las de protección al salario, jornada de trabajo, previsión social, nivel de vida.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob. cit. Pág. 323.

Hemos referido que la finalidad del salario mínimo, es la de proporcionar al trabajador y a su familia un nivel de vida digna, que se traduce en satisfactores económicos, culturales y sociales, y que si no se llegara a dicho fin se violaran en consecuencia, uno de los derechos del trabajador y una garantía constitucional primordial, como ocurre en nuestros días.

Para robustecer un poco lo anterior y a fin de encontrar diversos criterios en donde se apoya nuestro estudio, citamos a continuación, uno de los tantos principios que contempla **LA DECLARACIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO** refiere precisamente a lo que se debe entender por un salario justo, proporcionando al trabajador un nivel de vida decorosa.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure un nivel conveniente de vida.

Como ya se ha señalado previamente las dos clases de salario mínimo, son el general y el profesional.

🌀 **El salario Mínimo General.**- Se entiende como el que rige para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Según el artículo 92 de la Ley Federal del Trabajo cuya finalidad es la satisfacción de necesidades vitales del trabajador y de su familia que como persona humana debe de disfrutar, por el simple hecho de prestar un servicio o trabajo, que no requiera ser calificado.

🌀 **El Salario Mínimo Profesional.**- Comprende a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o a profesiones, oficios o trabajos especiales; los que también pueden comprender una o varias áreas geográficas, atendiendo a

la actividad laboral a desarrollar y el grado de preparación y destreza que exija su realización y cuya misión alude Don Mario de la Cueva, es elevarse sobre los salarios mínimos generales para construir el mínimo remunerador de la profesión.

Salario mínimo "Limite inferior que no puede ser fijado en menos por convención individual, cuando ha sido establecido por la Ley o por contratación colectiva".⁵⁵ Notemos que el salario mínimo, es la cantidad menor que por Ley debe percibir un trabajador y por medio de convenios obrero-patronales puede incrementarse, es decir, ser mayor y nunca ser inferior a lo que establece la citada Ley, en consecuencia si algún patrón pagare menor cantidad que el establecido como mínimo se haría acreedor a ciertas sanciones de carácter administrativo, inclusive a sanciones penales.

(Arts. 1003 y 1004 de la L. F. T)

La propia Carta Magna y la ley de la materia aluden que el salario mínimo no puede ser objeto de compensación o reducción sólo podrá ser objeto de descuento según los casos que previene el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo; quedan exceptuados de los impuestos sobre productos de trabajo según el artículo 77 de la misma ley, a aquellos trabajadores que perciban el salario mínimo.

Los trabajadores que perciban un salario mayor al mínimo; un salario convencional también es objeto de descuento según el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

Salario mínimo nos define el gran jurista Guillermo Cabanellas "Es aquel que se fija por un procedimiento determinado por el cual se establece un límite inferior, que puede ser superado evidentemente por las partes intervinientes"⁵⁶

El salario mínimo no es justo pago al trabajador, es lo menor que puede percibir un trabajador.

⁵⁵ Diccionario Jurídico. RAMÍREZ GRONDA D, Juan. Ob. cit. Pág. 255.

⁵⁶ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo II. ob cit Pág. 189.

Estimamos que el salario mínimo, donde el estado interviene para su fijación, lógicamente es inferior legal, que todos los empresarios están obligados a pagar, pero que sin embargo se presta evidentemente a ser mejorado, mediante convenio entre las partes que intervienen en la relación laboral.

Conforme a lo antes apuntado, nos damos cuenta que sin duda el salario mínimo, es considerado como una contraprestación que debe satisfacer todas las necesidades normales de un jefe de familia.

6. COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

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

Surge así la necesidad, al iniciarse la década de los sesenta, de revisar el sistema y darle una organización más acorde con la realidad nacional. Se decide que la fijación de los salarios mínimos debería de hacerse por zonas económicas y no por municipios y se encarga ese procedimiento a dos instancias capaces de armonizar el conocimiento general de las condiciones sociales y económicas de la República.

En 1963 se crea una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos, cuyo propósito fundamental sería el de procurar un más amplio y efectivo

cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia. De esta manera, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos se constituye en el eje central de un mecanismo sui géneris en el que los salarios mínimos son fijados por Comisiones Regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional, que puede aprobarlas o modificarlas, por su forma de organización y por la modalidad eminentemente participativa que revisten su estructura y sus actividades.

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

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

En adición a lo anterior y entre los aspectos más importantes de su desarrollo, debe destacarse la virtual desaparición en 1981, del salario mínimo aplicable a los trabajadores del campo, al decidir el Consejo de Representantes a partir de entonces y en lo sucesivo, la igualación de las percepciones de aquéllos con las de los trabajadores de las zonas urbanas. Destaca también la reducción del número de salarios diferentes aplicables a las zonas económicas, que se redujo a tan sólo tres niveles que son los que se aplican actualmente. En diciembre de 1986 el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que ha dado lugar a la desintegración del sistema de comisiones regionales vigente hasta

el 31 de diciembre de 1986, (dicha reforma se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 1986).

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

Argumenta el maestro Trueba Urbina "que es el órgano del Estado e Derecho Social consignada en la fracción VI del artículo 123 Constitucional."⁵⁷

Esta comisión será integrada en forma tripartita, es decir, con igual número de representantes de los trabajadores, patrones y gobierno.

Se fundamenta en el artículo 123 Constitucional fracción VI, y los artículos 551 a 563 de la Ley Federal del Trabajo.

Se integra de la forma siguiente:

- ☉ Por un presidente nombrado por el Ejecutivo Federal;
- ☉ Un consejo de representantes; y
- ☉ Una Dirección Técnica.

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo. Artículo 551. comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge 81^a. Edición. Porrúa. México. 2000.

Atribuciones del presidente.

- ☉ Someter a consejo de representantes el plan anual de trabajo preparado por la dirección técnica.
- ☉ Reunirse, con el Director y los asesores Técnicos, una vez al mes, por los menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzguen convenientes.
- ☉ Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión.
- ☉ Citar y presidir las sesiones del consejo de representantes.
- ☉ Disponer de la organización y vigilar el funcionamiento de las comisiones consultivas.
- ☉ Presidir los trabajos de las comisiones consultivas o designar, en su caso a quines deban presidirlos.
- ☉ Las demás que les confieren las leyes.

Atribuciones del consejo de representantes:

- ☉ Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo la frecuencia de las sesiones.
- ☉ Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica (anualmente).
- ☉ Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que se registrarán los salarios mínimos. La resolución se publicara en el Diario Oficial de la Federación.

- ☉ Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudio conveniente y solicitar a la dirección técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios.
- ☉ Designar una o varias comisiones o técnicas para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales.
- ☉ Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional, determinar las bases para su integración y funcionamiento.
- ☉ Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de los trabajos.
- ☉ Fijar los salarios mínimos generales y profesionales.
- ☉ Los demás que les confiéranlas leyes.

Atribuciones de la dirección técnica.

Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la república de áreas geográficas formular un dictamen y proponerlo al consejo de representantes.

Proponer al consejo de representantes modificaciones a la división de la república en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que la justifiquen.

Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el consejo de representantes pueda fijar los salarios mínimos. De esta atribución se desprende los siguientes deberes de la misma Dirección Técnica.

- Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios apropiados para determinar por lo menos:

- ☛ La situación económica del país;
 - ☛ Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas;
 - ☛ Las variaciones con el costo de la vida para la familia;
 - ☛ Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.
- Revisar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:
- ☛ El presupuesto indispensable para satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras las del orden material tales como la habitación, menaje de casa, alimentación vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia de espectáculos, practica de deportes, asistencia, escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relaciones con la educación de los hijos.
- Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.
- ☛ Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de los problemas económicos tales como los institutos de investigación social y económicos las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y las instituciones semejantes.
- ☛ Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presten los trabajadores y los patrones; y
 - ☛ Preparar un informe de las investigaciones u estudios que hubiese efectuado y de las presentadas por los trabajadores y los patrones y someterla a la consideración del consejo de representantes.

Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

Artículo 564. – El presidente de la Comisión Nacional determinará en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las comisiones consultivas.

Se integra por:

- ☛ Un presidente.
- ☛ Un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones no menor de 3 ni mayor de 5.
- ☛ Con asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el mismo presidente de la comisión.
- ☛ Con un secretario técnico.

Deberes y atribuciones de las comisiones consultivas:

- ☛ Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones.
- ☛ Aprobar el plan de trabajo que formula el secretario técnico y solicitarlo, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios.
- ☛ Practicas y realizar directamente que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función.
- ☛ Solicitar directamente informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de los problemas económicos tales como los institutos de investigación social y económicos, las organizaciones sindicales,

las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

- ☉ Solicitar la opinión de las organizaciones de trabajadores, de patrones, y en general de cualquier entidad pública o privada.
- ☉ Recibir las sugerencias y estudios que le presten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada.
- ☉ Allegarse todos los elementos que juzgue necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto.
- ☉ Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia.
- ☉ Las demás que les confieran las leyes.

6.1. PROCEDIMIENTO PARA LA FIJACIÓN DE LOS SALARIOS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS.

El artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

Los salarios mínimos se fijaran cada año y comenzaran a regir el 1º de enero del año siguiente.

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

- ☉ Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulara al Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que lo motiven; o

☉ A solicitud de los sindicatos y confederaciones de los trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La solicitud deberá presentarse a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el 50% de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje.
- La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.
- El Secretario de trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría que se refiere el inciso a de este artículo, lo hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de Salario Mínimos con los estudios y documentos que lo acompañen.

A nuestro parecer, son relativamente buenos los proyectos de las autoridades encargadas de la fijación del salario mínimo, en cuanto a la realización de los estudios necesarios del nivel de vida de la población y de apoyarse de las instituciones de carácter públicas o privadas, de los institutos de investigaciones sociales y económicos, para buscar equilibrar a los factores de la producción, puesto que con ello no ha sido suficiente, para poder evidenciar en un salario mínimo justo que cumpla con los principios del artículo 123 Constitucional, dado que no se ha logrado cumplir el fin para lo que fue ron creadas, debido a los grandes índices de inflación, la disminución del poder adquisitivo del salario, del disparo in equitativo de los productos y de bienes o servicios, que ha alcanzado a subir hasta el triple de los salarios aún con los incrementos de miseria de que son objeto; en consecuencia o gracias a las políticas poco claras del actual gobierno, este no ha

podido o no ha sido capaz de frenar los altos índices inflacionarios, de crear nuevos empleos productivos, de frenar también de fuga de capitales, de hacer una equitativa distribución de la riqueza nacional de cambiar el rumbo de la política neoliberal heredada que día a día hace más rico al rico y más pobre al pobre.

Por lo contrario las atribuciones que le otorga la Ley a los funcionarios de la C.N.S.M., éstos deben preocuparse por hacer un estudio minucioso económico y social de cada región, de cada Estado, de lo que se produce, de lo que vende, de lo que compra, del grado de pobreza o de riqueza de sus regiones; del establecimiento de empresas, para fomentar el empleo y la debida capacitación de quien lo desempeña.

En esta medida, se infiere que de realizar investigaciones a fondo y de forma conjunta, partiendo de estudios reales sobre el costo de la vida, de las necesidades básicas de la población, del precio de los productos de primera necesidad, del grado, capacitación y preparación de los trabajadores, traería como consecuencia un salario remunerador y justo, no un salario de hambre.

CAPITULO III.

MARCO JURÍDICO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en su título sexto **Del trabajo y de la Previsión Social**, comprende al artículo 123, el cual, a su vez contiene fracciones relacionadas con el salario mínimo, y de las que señalaremos más adelante las ideas más importantes.

Es muy cierto que la gente trabajadora o económicamente activa, genera los cambios en las civilizaciones, porque gracias a ella, como en otros tiempos un pequeño sector social se beneficia a costa del trabajo de gran parte de los integrantes de la sociedad, también es cierto que se logran a su vez avances, pero benefician a unos cuantos, como respuesta a ese desequilibrio, los trabajadores, clase social más débil y desprotegida, por medio de organización y lucha, va obteniendo paso a paso, logros importantes que trascienden hasta quedar consumados y reconocidos por el derecho, ejemplo de ello es el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

La Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, consideramos que es la consolidación de toda una serie de esfuerzos, los cuales tuvieron nacimiento desde que los mexicanos se vieron y sintieron sometidos, primero por extraños y después, tristemente por sus propios hermanos.

José Dávalos expresa que " La Constitución Mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, primera vez en las

Constituciones del mundo, afirman los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores.

Es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Este orgullo nacional ha llevado a varios autores a manifestar que los derechos sociales aprobados en Querétaro, dieron contenido al tratado de paz de Versalles de 25 de junio de 1919, a la Declaración de 16 de enero de 1918 y Constitución de julio de ese mismo año, así como la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919".⁵⁸

Dentro de los artículos más destacados de la Constitución de 1917, tenemos al 123, aprobado un 23 de enero de ese mismo año, el cual quedó plasmado en el Título Sexto, denominado Del trabajo y de la Previsión Social. México pasa a ser el primer país del mundo que eleva a rango constitucional garantías sociales; deja establecida a protección de los obreros, jornaleros, artesanos, destacó el contrato de trabajo, estableció de igual forma las bases para la contratación de trabajadores en forma individual, colectiva, así como para el contrato ley, la sindicalización y la huelga. En toda una serie de elementos encargados de contrarrestar el descontento social de la clase desposeída y de la misma manera pretendió con su contenido frenar los antiguos abusos de los patrones para con los trabajadores.

El artículo 123 Constitucional, aprobado en 1917, establece aspectos importantes como la jornada de trabajo de 8 horas, la jornada nocturna de 7 horas, protección a las mujeres y en especial a las embarazadas, a los menores de 16 años. Así mismo, se protegió a los mayores de 12 años y menores de 16 con jornada de trabajo de 6 horas máximo, se señaló que por cada seis días de trabajo debe existir uno de descanso, se prohíben las antiguas distinciones y consideraciones que se tenían para con los extranjeros, entre otros.

⁵⁸ DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. ob. cit. Pág. 46.

José Dávalos nos dice del artículo 123 Constitucional: "Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares porque tiene por objeto proteger a una clase social determinada, son imperativas, ya que se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza contractual; son irrenunciables, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos o renunciar a su aplicación".⁵⁹

Estimamos de importancia citar cual fue el texto, y las fracciones más importantes del artículo 123 Constitucional aprobados por el Constituyente de Querétaro y diremos cuales de ellas desatacan para nuestro estudio:

Artículo 123. " El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán las bases de los obreros, jornaleros, empleados. Domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

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

El constituyente de Querétaro no paso por alto la idea de suficiencia económica, que debía y debe existir en todo trabajador para vivir mejor.

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

⁵⁹ Ibidem. Pág. 61.

Este principio nace a raíz de los atropellos y explotación existentes antes de la Constitución de 1917 para algunos trabajadores por parte de los patrones, la fracción hace desaparecer la discriminación de los trabajadores y la anulación de privilegios de otros.

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

La mencionada fracción reafirma la protección a la retribución del trabajador.

Fracción IX. "La fijación 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 formará en cada estado".

Se ordena la determinación del salario, avance trascendental, ya que nace la seguridad mínima para proteger el pago establecido por el mismo.

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

El pago efectuado con circulante provoca mayor seguridad y respeto al esfuerzo del trabajador, cabe recordar las tiendas de raya, lugares en donde se le pagaba y endeudaba al trabajador con mercancía.

El artículo 123 Constitucional ha sufrido un aserie de reformas, de las cuales nosotros citaremos algunas que se relacionan con el tema de estudio, y diremos para comenzar, que la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 6 de septiembre de 1929, modifica el preámbulo del artículo 123

Constitucional federalizándose la legislación laboral, toda vez que anteriormente cada estado tenía la suya, y ahora con la reforma se sujeta a una amplitud mayor la materia laboral.

En fecha seis de diciembre de 1960, el artículo 123 Constitucional sufre una reforma importante ya que se incorpora a los trabajadores al servicio de la Unión y del actualmente Gobierno del Distrito Federal y Territorios, el texto original del citado artículo pasa a ser el apartado A mismo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general a todo contrato de trabajo. El apartado B se refiere a los empleados al servicio del Estado.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962 la fracción VI establece los salarios mínimos generales y profesionales. Los primeros habrían de regir las áreas geográficas determinadas, y los segundos, en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación en fecha 23 de diciembre de 1986, referente a la fracción VI del artículo 123 en su apartado A, se suprimen las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos, y se unifica el salario mínimo general para los trabajadores urbanos y trabajadores del campo; establece los salarios mínimos por áreas geográficas, y se encarga solo a una Comisión Nacional de Fijación.

Hoy en día la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula al salario en su artículo 123 de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

El Licenciado Juan B. Climent Beltrán señala que: “Las realidades sociales y económicas y la doctrina jurídica han puesto de relieve que el concepto de salario mínimo es doble; uno, es el salario mínimo vital que puede definirse como la retribución menor que puede recibir un trabajador a cambio de su trabajo, atendiendo a las circunstancias de tiempo y lugar, pero sin tomar en consideración la diversidad de las industrias, y otro, es el salario mínimo profesional, que se define como la retribución menor que puede recibir el trabajador de una profesión determinada”.⁶⁰

Consideramos que la distinción legal es acertada. Toda vez que el salario mínimo general puede ser correctamente diferenciado del salario mínimo profesional, situación que al mismo tiempo implica un trato diferente a cada uno de ellos.

⁶⁰ DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 356.

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

Esta fracción reafirma la aspiración del Constituyente, en relación a que no debe haber distinciones ni preferencias por parte del patrón para con los trabajadores.

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

La fracción transcrita reitera la protección al salario mínimo, el que de la manera más amplia debe ser pagado en forma íntegra, aunque haya que señalar que existen algunos supuestos que por excepción no se aplica tal regla, como lo es el descuento por concepto de pensión alimenticia decretada por un juez de lo Familiar.

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

La Ley es clara cuando señala que no debe haber situación al pago con moneda del curso legal, ya que de lo contrario sería un detrimento del salario del trabajador.

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

Este es uno de los casos en los que el salario del trabajador es incrementado por haber laborado más tiempo del legalmente establecido en su jornada normal de trabajo, de esa manera la Ley Federal del Trabajo protege al salario y restringe al mismo tiempo al

patrón para que no pretenda hacer trabajar más tiempo del previamente establecido.

Siguiendo con el análisis del artículo 123 Constitucional en la fracción XXVII se establece que: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato;

- ☉ Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y Arbitraje.
- ☉ Las que estipules un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- ☉ Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleos en estos establecimientos.
- ☉ Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los
- ☉ Artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- ☉ Las que permitan retener al salario en concepto de multa".

Bajo dichos supuestos se pone de manifiesto que el trabajador no puede ser objeto de abusos por parte del patrón, porque este debe sujetarse a sus obligaciones de pago y sin condicionar al trabajador; al mismo tiempo se reafirma la negativa de regresar a los tiempos de las tiendas de raya.

2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La nueva Ley Federal del Trabajo es considerada como el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de Justicia Social que brotan del artículo 123 Constitucional, toda vez que pretende regular las relaciones entre trabajadores y patrones, esta a su vez intenta encontrar la forma de lograr un mejor nivel de vida para los primeros.

La nueva legislación superó a la Ley de 1931, pues se establecieron prestaciones superiores, tomando como base el ideario de la citada ley, en cuanto a los derechos sociales y reglamentando a aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores y consignando derechos para lograr un reparto más equitativo de la riqueza.

Dice acertadamente el maestro Mario de la Cueva "La ley nueva no es, ni quiere ser, todo el derecho del trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos en su lucha por mejorar las condiciones de prestaciones de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de los trabajadores aún marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización."⁶¹

Conforme a lo antes apuntado, procedemos a analizar la Ley Federal del Trabajo en cuanto al salario mínimo se refiere, así como las normas protectoras y privilegios que la ley otorga al salario.

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. ob. cit. Pág. 61.

Artículo 1. "La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución".

Artículo 5. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción V. Un salario inferior al mínimo;

Fracción VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Fracción VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

Fracción X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

Fracción XI. Un salario menor que el que se pague a otros trabajadores en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

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

En los anteriores artículos y fracciones, por un lado, se ratifica que el artículo 123 Constitucional apartado **A** es de observancia general, es decir, es una ley meramente social, y sólo a efecto a regular las relaciones laborales entre todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica o fuera de este, que lo distingue del apartado **B** que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, es decir, los comúnmente llamados burócratas.

Por otro lado, se asegura a todo trabajador, la percepción efectiva de remuneración que le corresponda por la prestación de sus servicios, en cuanto a que establece que las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contravengan a las normas previstas en la Ley Federal del Trabajo serán nulas de pleno derecho, siendo sustituidos por las establecidas por la Ley misma.

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

En el sistema por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

En este precepto se reitera que el salario mínimo debe ser remunerador, siendo acorde a la calidad y cantidad de trabajo que se realice, el cual no se podrá pagar en una cantidad menor por el trabajo realizado en una jornada de trabajo, lo cual permitirá al trabajador vivir dignamente.

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

En este artículo queda claro el período de pago que debe tener un trabajador para recibir su salario, ya sea realizando un trabajo material, como lo son los obreros, en un término no mayor de una semana, y por otro lado se refiere a los empleados que recibirán su salario en un período no mayor de quince días.

Artículo 90. "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores."

Los alcances que tiene el numeral citado, son de gran importancia para el trabajador, ya que por un lado se protege la integridad física del mismo, con un pago justo y equitativo, con respecto al que debe llegarse económicamente un jefe de familia con un salario mínimo, el cual debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de éste, tanto en el orden material, como social y cultural, y así proveer la educación obligatoria de sus hijos, lo anterior junto con lo que considera de utilidad social, es decir, el hecho de establecer instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores, es sin duda un gran compromiso que la ley tiene para con los trabajadores.

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

En este precepto, aún cuando se hace la distinción entre salario mínimo general y profesional, el concepto de cada uno de ellos es diferente y por tal razón los dos tipos de salarios deberán contemplarse por separado, ya que el salario mínimo general al entrar en una razón jurídica de protección de ser irreducible quedando exento de embargo, compensación o descuento; en cambio al establecerse los salarios mínimos profesionales se calculó un margen suficiente sobre el salario mínimo general, de tal manera

que permite la cotización al seguro social y al pago del impuesto sobre la renta, **quedando fuera de todo privilegio** con relación a los trabajadores que perciben el salario mínimo.

Por lo que hace a la división territorial de nuestro país, inicialmente se utilizó el concepto de región, posteriormente con las reformas de 1962, se sustituyó por el término de **zona económica**, en la actualidad ese término ha sido sustituido por **área geográfica**, quedando para su aplicación de los salarios mínimos generales o profesionales en tres áreas geográficas, **A, B, y C**.

SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2001.

ÁREA GEOGRÁFICA	A	B	C
PESOS DIARIOS	40.35	37.95	35.85

Artículo 92. "Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determine, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales".

Artículo 93. "Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación".

Respecto a los artículos citados, sólo podemos decir que son complementarios del artículo arriba precisado.

En la actualidad existen dos tipos de salarios mínimos:

- ☛ **Los salarios mínimos generales**, que son los que se refieren a todos los trabajadores no calificados, es decir, corresponden a los trabajos más sencillos y rudimentarios atendiendo para su aplicación sólo a las áreas geográficas, donde habrá de aplicarse y a los factores económicos y sociales que imperen en el lugar.
- ☛ **Los salarios mínimos profesionales**, son los que comprenden a los trabajadores de una rama determinada de la actividad económica o de profesiones, oficios o trabajos especiales, la fijación de estos salarios atienden a los citados factores y además a la actividad laboral a desarrollar y al grado de preparación y destreza que exija su realización, así también pueden comprende una o varias áreas geográficas.

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

Artículo 95. "La Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integran en forma tripartita, de acuerdo en lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley."

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

Los citados artículos, nos establecen cuales con los órganos, encargados de la fijación de los salarios mínimos, siendo estos la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas, ya analizadas previamente.

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

- ☛ Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
- ☛ Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder de diez por ciento del salario.
- ☛ Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la vivienda de los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, o mejoras de casa habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrá exceder del 20 % del salario.
- ☛ Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

En relación el artículo 97, se refiere a las medidas de protección que tiene el salario mínimo, del cual ya hemos hablado anteriormente, respecto a que no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos de pensión alimenticia, decretada por la autoridad competente, pago de renta el cual no podrá exceder del diez por ciento del salario, pago por abonos por préstamos para la adquisición de vivienda, provenientes del Instituto Nacional de la vivienda para los

trabajadores, así como el pago de abonos para cubrir los créditos otorgados de bienes de consumo duradero.

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

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

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

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

En lo dispuesto en estos artículos, cabe resaltar las medidas protectoras y de privilegio que únicamente tiene el trabajador de disponer de su salario en la forma o manera que más le convenga, según su libre albedrío, en virtud de que este es un derecho irrenunciable.

Artículo 101. "El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda del curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

Artículo 102. "Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo".

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

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

Artículo 106. "La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos por la ley".

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

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

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

En cuanto a los mencionados artículos cabe destacar que nuestra Ley Federal del Trabajo establece y reitera en dichas normas, que no son más que las protectoras del salario en beneficio de los trabajadores que en términos generales resultan indiscutibles, como el derecho de percibir el salario siendo esta irrenunciable, y el cual se le deberá pagar directamente al trabajador, así como pagarse en el lugar en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, y además debe de efectuarse en días y horas hábiles de labores.

Artículo 110. "Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- ☛ Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o de adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el

descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor de 30% del excedente del salario mínimo;

- ☛ Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;
- ☛ Pago de abonos para cubrir préstamos del Fondo Nacional de Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos, aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de vivienda ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación o mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- ☛ Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de caja de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
- ☛ Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente;
- ☛ Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y
- ☛ Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta ley,

destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido Aceptados Libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario”.

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

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

En estos artículos, se consagra una protección real y efectiva para el trabajador, ya que fuera de los casos excepcionales que en él se establecen con toda precisión, el patrón tiene prohibido hacer descuentos en el salario que percibe el trabajador.

3. JURISPRUDENCIA.

La trascendencia jurídica del trabajo desempeñado por los Tribunales Federales durante el régimen Constitucional vigente en nuestro país desde 1917, y que a la fecha ha definido la evolución y crecimiento alcanzado durante el siglo XX, sin lugar a dudas tiene como marco de referencia y como soporte la importante cantidad de criterios jurisprudenciales generados a partir de los casos sometidos a la decisión jurisdiccional de aquellos; a fin de dar una interpretación objetiva y clara, misma que en muchos de los casos subsana los errores u omisiones de las propias normas jurídicas, y por ello son de cumplimiento obligatorio para los juzgadores.

En consecuencia, procedemos a mencionar sólo algunos de los tantos criterios que existen sobre la materia, por ser de gran utilidad para nuestro estudio, a efecto de precisar y corroborar que el espíritu del legislador va encaminado a la protección del trabajador frente al patrón, salvo sus respectivas excepciones.

➤ SALARIO INFERIOR AL MÍNIMO.

"SALARIO MÍNIMO CUANDO NO PUEDE DISMINUIRSE. El salario mínimo no puede ser disminuido por el hecho de que el trabajador que contrató 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 Yáñez Ruiz.¹⁶²

"EL PAGO INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO.- El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad en lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del

¹⁶² Sexta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo CII. Quinta Parte. Pág. 55.

Trabajo, pues implica la falta de probidad del patrón respecto al trabajador".⁶³

"SALARIOS DEVENGADOS Y NO CUBIERTOS AL TRABAJADOR. DEBEN CUBRIRSE CON LOS INCREMENTOS RESPECTIVOS AUN CUANDO EL ACTOR PERCIBIERA UN SALARIO MENOR AL MÍNIMO GENERAL.

Cuando la parte patronal al contestar la demanda indica que hubo aumento en los salarios, los cuales incluso fueron autorizados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos Generales y Profesionales, aunque un trabajador perciba un salario menor al mínimo general no significa que no se le beneficie con tal aumento, ya que si se concedió para la remuneración que se estima mínima, con Mayor razón debía aplicarse para aquél que no percibía siquiera tal suma. Amparo directo 728/89. Humberto Jesús Guzmán López. 10 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José, Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.⁶⁴

El trabajador debe recibir de manera integra su salario, aún cuando este no haya laborado la totalidad de la jornada legal establecida, existiendo la posibilidad de dar por rescindido el contrato de trabajo por causas imputables al patrón; y aún más si la autoridad encargada de fijar dicho salario mínimo autoriza algún incremento, implica que se debe otorgarse con mayoría de razón dicho beneficio, al trabajador que perciba un pago inferior al mínimo.

"SALARIO MÍNIMO. OBLIGACIÓN DE PAGARLO POR JORNADA INFERIOR A LA MÁXIMA LEGAL, SALVO PACTO EN CONTRARIO.

Esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio que si bien es cierto que debe pagarse el salario mínimo cuando se prestan servicios durante la jornada máxima que señalan los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que resulta lícito pactar un salario menor cuando la duración de la jornada es

⁶³ Séptima Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 157-162. Quinta Parte. Pág. 49.

⁶⁴ Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. V. Segunda Parte-I. Pág. 457.

muy inferior a la máxima, pero si en el juicio correspondiente el patrón manifiesta que el salario del trabajador es menor al salario mínimo por que se labora un número de horas inferior a la que comprende a la jornada máxima legal y en dicho juicio no demuestra la existencia de circunstancias el laudo no debe establecer la condena correspondiente en cuanto al salario en forma proporcional al número de horas trabajadas, sino tomando en cuenta su integridad al salario mínimo correspondiente. Amparo Directo 6567/78. Vicenta Jiménez Montero. 11 de junio de 1980. Unanimidad de Cuatro Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.⁶⁵

"SALARIO, PROPORCIONALIDAD DEL. Entendiendo por salario mínimo, de acuerdo con la fracción VI del artículo 123 de la Constitución General de la República, aquel que se considera suficiente para satisfacer las necesidades normales de vida del obrero, su educación y placeres honestos, considerando como jefe de la familia, y siendo de ocho horas el límite máximo que la ley acepta para una jornada de trabajo, debe concluirse, lógicamente, que el salario mínimo, como su nombre lo indica, es el más bajo que puede recibir un trabajador, cualesquiera que sea las horas que se le ocupe, siempre que ésta no excedan de la jornada máxima, puesto que el patrono puede, en todo caso, exigirle hasta este límite el desarrollo de su actividad. Sin embargo, si el obrero acepta voluntariamente el pago de un salario inferior al mínimo y proporcional a las horas de trabajo, porque tenga otra manera de obtener lo necesario para atender sus necesidades o por cualquiera otra causa, puede hacerlo sin que por ello se infrinjan las disposiciones de la ley, y siempre que el sueldo o jornal equivalgan, proporcionalmente, el salario mínimo establecido. Amparo Directo 732/36, Sec. 2a.- Castillo Candas Manuel.- 5 de junio de 1936.- Unanimidad de cuatro votos."⁶⁶

⁶⁵ Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo 133-138. Quinta Parte. Séptima Época. Pág. 62.

⁶⁶ Quinta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XLVIII. Pág. 2756.

Estos criterios aún cuando discrepan de los previamente comentados, los estimamos justos siempre y cuando se apliquen en casos excepcionales, es decir, cuando se abra la posibilidad a ambas partes trabajador y patrón, uno para laborar cierto número de horas sin llegar al máximo legal y el otro para emplear al primero por dichas horas de las cuales disponga, otorgándose a esa relación de trabajo precisamente la ventaja a ambas partes de pactar un salario justo y proporcional al número de horas trabajadas, (los que tienen que sujetarse a un empleo de medio tiempo, como por ejemplo los estudiantes) bajo el principio propiamente dicho de **proporcionalidad y suficiencia**, con la posibilidad de que en su caso al momento de entablar alguna demanda la junta pueda declarar nulo un salario por no considerarlo proporcional, al número de horas trabajadas.

➤ INTEGRACIÓN DEL SALARIO.

" SALARIO. LOS BONOS DE LOGRO DE OBJETIVO, ASISTENCIA Y AYUDA PARA TRANSPORTE, NO LO INTEGRAN. Los bonos de logro de objetivo, asistencia y ayuda para transporte no integran el salario, porque no se pagan por servicios prestados por el trabajador, sino que son incentivos que la patronal otorga al trabajador, cuyo pago está supeditado, respectivamente, a que el trabajador logre determinados objetivos en el desempeño de su actividad, que se presente a laborar; y en el caso de los gastos de transporte, el bono correspondiente tiene como finalidad resarcirlo de los gastos extraordinarios que tiene que erogar para trasladarse de su domicilio a la fuente de trabajo, puesto que con estos gastos, **el salario** que muchas veces es el **mínimo**, se reduce en gran proporción al tener que viajar en ocasiones en diversas unidades; por tanto, la consideración de la Junta responsable en la que con base en dichos argumentos estime que tales bonos no deben incluirse en el salario diario integrado es correcta. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMOSEPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 474/97. Mónica Liliana Agitan Pallares. 11 de septiembre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel

Gregorio Vázquez González. Secretario: Gabriel Ascensión Galván Carrizales.⁶⁷

Queda claro que cualquier estímulo o ayuda que perciba el trabajador por el buen desempeño de sus actividades laborales, no forma parte íntegra de su salario, sino que únicamente dicho beneficio se otorga al trabajador para coadyuvarle a no desgastar aún más su salario, que como bien es sabido en la mayoría de los casos es el mínimo, luego entonces, el hecho de recibirlo, implica el buen desempeño en su área de trabajo.

➤ INCREMENTOS AL SALARIO MÍNIMO.

"SALARIO MAYOR DEL MÍNIMO. El hecho de que la fracción VI del artículo 123 constitucional, determine que el salario mínimo que debe disfrutar un trabajador, ser el que se considere suficiente, atendidas las condiciones de cada región, para satisfacer sus necesidades de vida, no quiere decir que el trabajador no pueda devengar un salario superior al mínimo. Amparo en revisión 3581/35. "El Carmen", S. A. 6 de marzo de 1936. Cinco votos. Amparo 3593/35. Faudon Luciano. 10 de marzo de 1936. Unanimidad de cuatro votos. Amparo 3594/35. Corral y Hno. Leonardo. 13 de marzo de 1936. Unanimidad de cuatro votos. Amparo 3656/35. Fábrica "La Constancia", S. A. 26 de marzo de 1936. Cinco votos. Tomo LVIII, Pág. 1430. Amparo en revisión 4984⁶⁸

"SALARIO MÍNIMO. CUANDO NO ES APLICABLE EL PORCENTAJE INCREMENTADO. Si bien es verdad que los incrementos salariales tienen el carácter de obligatorios en toda la República, no es menos cierto que tales incrementos sólo son obligatorios cuando el salario que se paga sea el mínimo general o mínimo profesional, y es indudable que esta situación no se

⁶⁷ Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo. V. Noviembre de 1997. Pág. 515

⁶⁸ Quinta Época. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tomo. V. Parte SCJN. Tesis. 480. Pág. 318.

satisface cuando los patronos pagan a sus trabajadores salarios muy superiores a los mínimos legales, toda vez que no existe disposición alguna que así lo establezca, ni en los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se establece que los incrementos decretados también sean aplicables en el mismo porcentaje a los trabajadores que devenguen un sueldo mayor al fijado por dicha Comisión. Amparo directo 422/89. Refugio Peña Alderete. 22 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Augusto Benito Hernández Torres. Secretario: Ramiro Rodríguez Pérez.⁶⁹

Se infiere que entre los diversos aspectos y características que supuestamente trae consigo el salario mínimo, es decir, los de suficiencia para satisfacer sus necesidades de vida, ello no implica u obsta para que no pueda percibir un pago superior al salario mínimo percibido; sino por el contrario también se sostiene que cuando ya se otorga al trabajador un salario superior al señalado, la patronal no esta obligada a incrementar un salario cuando es muy superior al que es fijado año con año por la autoridad responsable.

➤ **OMISIÓN DE INDICAR EL SALARIO PERCIBIDO AL PROMOVER UN JUICIO.**

"SALARIO DIARIO, OMISIÓN DEL TRABAJADOR DE INDICAR EL MONTO DEL. El artículo 753, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, establece que el actor deber indicar el monto del salario diario o las bases para fijarlo, y si por otra parte la propia Ley Establece un sistema que señala los salarios mínimos aplicables, cuando se trata de conflictos en los cuales se reclama el pago de salarios o indemnizaciones, la omisión del demandante no puede implicar jurídicamente la absolución del patrón, pues ello resultarla contrario a los principios contenidos en el artículo 123 de la

⁶⁹ Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. V. Segunda Parte-1. Pág. 455.

Constitución General de la República y, en especial, a las finalidades de equidad y justicia social en las relaciones de trabajo, a que alude el artículo 2o. de la Ley de la materia. Además por mandato contenido en el artículo 5o. de la Ley fundamental de nuestro país, nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo los impuestos como pena por la autoridad judicial. En consecuencia, una vez acreditada la relación de trabajo y la procedencia de la acción ejercitada, las Juntas no deben absolver al patrón por la sola omisión del trabajador, consistente en no indicar el monto del salario, sino a condenar al pago de las prestaciones reclamadas conducentes, tomando como base el salario mínimo, general o profesional, el salario remunerador, el establecido en el respectivo contrato colectivo o bien el que se acredite en autos. Amparo directo 998/76. Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S.A. de C.V. 20 de octubre de 1976. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorón de Tamayo. Volúmenes 91-96, p g. 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, p g. 75. Amparo directo 2692/76. Ferrocarriles Nacionales de México. 10 de septiembre de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Volumen 87, P g. 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 Álvarez. Nota. La prelación de precedentes ha sido corregida y se elimina la leyenda: "Sostiene la misma tesis".⁷⁰

"REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR. SALARIO MÍNIMO QUE DEBE FIJARSE.

Cuando un trabajador demanda el cumplimiento de su contrato de trabajo y el pago de salarios caídos, obrando la circunstancia de que el salario que percibía en el momento del despido era el salario mínimo y no expresa cual es el monto del salario a que debe condenarse, la Junta debe establecer la condena al pago de salarios caídos de conformidad con los

⁷⁰ Séptima Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. 91-96. Quinta Parte. Pág. 75.

salarios mínimos que hayan regido durante el lapso que comprenda el laudo y a ordenar la reinstalación fijando como salario a percibir el salario mínimo vigente, porque las disposiciones que fijan dicho salario, son de observancia general y obligatorias, dictándose como una medida benéfica para la colectividad, en lo que estén interesados la sociedad y el Estado, no pudiendo en consecuencia, ser ignoradas por la Junta. Amparo directo 899/57. Telésforo Martínez Trejo. 11 de julio de 1958. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela."⁷¹

"SALARIO DIARIO, OMISIÓN DEL TRABAJADOR DE INDICARLO. Si el trabajador omitió precisar en su escrito inicial de demanda el monto del salario que percibió, dejando también de proporcionar los elementos indispensables para poder llegar al conocimiento del salario que percibía, la Junta carece de los medios necesarios para poder llegar a tal conocimiento y determinar en cantidad líquida el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, y si el puesto que desempeñaba no está comprendido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para un determinado salario profesional, es correcto que se cuantifiquen las prestaciones para efectos del laudo correspondiente, de conformidad con el salario mínimo general. Amparo directo 22/93. Ayuntamiento Constitucional de Yauhquemecan, Tlaxcala. 11 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez. Amparo directo 345/88. Marcelo González Camargo. 8 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez."⁷²

Es evidente la protección que les confieren las leyes de la materia, a los trabajadores a efecto de no contrariar las finalidades de cualquier relación de trabajo, por el hecho de haber incurrido en omisiones al entablar alguna demanda contra sus patrones, como lo son: el no indicar a cuanto ascendía el salario que percibía durante

⁷¹ Sexta Época. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XIII. Quinta Parte. Pág. 193.

⁷² Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. XI-Septiembre. Pág. 316.

su relación de trabajo, con los alcances suficientes de que aún cuando no se comprueba durante la tramitación del juicio a cuanto ascendía aquel, por falta de elementos suficientes para determinarlo, ello no implica que la junta concedora deba absolver al patrón de las prestaciones que se hayan reclamado, no probadas, sino que se debe tomar como base para determinar la condena el equivalente al salario mínimo general o profesional vigente durante la relación de trabajo y la tramitación del juicio según sea el caso; en virtud, de que las disposiciones que fijan los salarios mínimos, a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, son de observancia general y obligatoria que se dictan en beneficio de la colectividad, y a consecuencia de ello no pueden pasar por inadvertidas.

➤ **CARGA DE LA PRUEBA DEL SALARIO MÍNIMO EN JUICIO.**

"RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NO PAGARSE EL SALARIO MÍNIMO. CARGA DE LA PRUEBA. De conformidad con el artículo 784 fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la patronal probar el salario que afirma pagaba el subordinado, luego, si no acredita que le cubría el mínimo establecido y por tal motivo se ejerce la acción rescisoria por causa imputable al patrón, dicha causal debe tenerse por probada, sin importar que, en materia laboral, impere la regla general, de que cuando un trabajador da por rescindido su contrato de trabajo por causas que imputa a su patrón, y éste niega haber dado motivo a la rescisión que se le atribuye, toca al actor acreditar los hechos en que apoyó su acción, ya que, la hecha valer por la falta de pago del salario mínimo, es una excepción"⁷³

"SALARIO MÍNIMO, RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR FALTA DE PAGO DE. CARGA DE LA PRUEBA. Aunque por regla general corresponde al trabajador probar la causa de rescisión

⁷³ Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. VI Segunda Parte-I. Pág. 258

que hace valer en el supuesto de que esta causal se refiera a la falta de pago del salario mínimo, toca a la demandada, esto es a la patronal, la obligación procesal de acreditar que efectuó dicho pago, ya que la omisión del mismo implica una falta de probidad. Amparo directo 68/81. Filiberto Jiménez Pérez. 10 de noviembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa.¹⁷⁴

“SALARIO MÍNIMO, FALTA DE PAGO Y RETENCIÓN DEL, RESCISIÓN EN CASO DE. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando un trabajador rescinde su contrato laboral porque no se le cubría el salario mínimo general y por retención del mismo; pero el patrón se excepciona alegando que siempre le cubrió el mínimo general vigente en la época en que prestó servicios y que no se le adeuda ningún salario; atendiendo a los términos de su defensa, releva al reclamante de su carga probatoria y corresponde a aquél acreditar los extremos en que fundó su defensa. Amparo directo 67/83. José Santos de Jesús Gutiérrez López. 8 de febrero de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.¹⁷⁵

Como se puede advertir, cuando los trabajadores demandan del patrón la rescisión de alguna relación laboral, por no pagarse el salario mínimo general. Corresponde a éste último demostrar en el juicio sus afirmaciones si sostiene lo contrario, es decir, releva al enjuiciante de la carga probatoria para que recaiga en él, independientemente que corresponda a aquél por regla general probar la causa de la rescisión solicitada.

¹⁷⁴ Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. 175-180. Sexta Parte. Pág. 191.

¹⁷⁵ Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Tomo. 169-174 Sexta Parte. Pág. 181.

CAPITULO IV.

LA PROBLEMÁTICA ACTUAL DEL SALARIO MÍNIMO.

Al través de la historia, el uso de las mentiras y las verdades a medias, además de todo tipo de disfraces y estratagemas, ha sido un componente básico del régimen político mexicano.

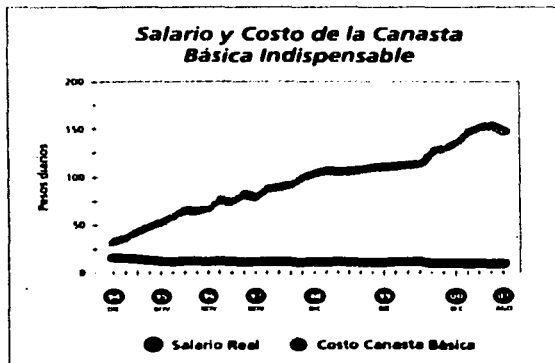
La abrumadora presencia del engaño en el discurso y la acción gubernamental tienen que ver con toda una estrategia política y con transformaciones de fondo del sistema de dominación de unos cuantos y de su régimen político que aún no supera su crisis de legitimidad como verdadero gobierno.

Ante el advenimiento de una crisis económica universal y de un largo período de estancamiento, similar al de los años 70 y 80 del siglo pasado, que hará trizas toda recuperación salarial y social alcanzada de 1996 a la fecha, afectando a muchos de los que hoy se creen privilegiados.

El actual gobierno, asegura que los salarios se encuentran en franca recuperación, al respecto debemos considerar que efectivamente, por la vía de hechos, las percepciones de los trabajadores están supuestamente indexados (compensados) a la inflación, pero de un indicador equivoco que subestima el nivel general de precios, dado que el comportamiento de las percepciones de los trabajadores está determinado por la imposición de los topes salariales establecidos a los salarios mínimos.

En nuestra apreciación, la actual administración, como muchas de las anteriores, para fijar los salarios mínimos no toma en cuenta el deterioro del fondo de vida de los trabajadores que se ha visto mermado por los recortes presupuéstales a los recursos destinados a la vivienda, la salud, el consumo, la educación, entre otros.

Consideramos que los salarios están lejos de recuperarse, por lo que a manera de ejemplo, en la gráfica que a continuación se reproduce se observa el comportamiento del salario mínimo con respecto al costo real de la canasta básica, a partir del mes de diciembre de 1994 al mes de Agosto de 2001, donde se aprecia que se ha convertido en un indicador de la pobreza de los trabajadores del país según el Área de Investigación de la Universidad Obrera la cual estima que: " mientras que la inflación esperada por el Gobierno para este año es de 5.5%, el precio de la Canasta Básica Indispensable (CBI), aumentó 16% entre agosto del 2000 y agosto del 2001, es decir, más del doble de la inflación proyectada oficialmente. Contrariamente a ello, el salario mínimo aumentó sólo 6.46%, por lo que éste experimentó una pérdida de su poder adquisitivo del 8.85%, para el mismo período. Si consideramos el período que va de la devaluación de diciembre de 1994 al mes de agosto del 2001, el costo de la CBI ha aumentado 378.29%, mientras que los mínimos se han incrementado sólo 164.24% en el mismo período, por lo que los precios de la canasta básica han estado por encima de los salarios mínimos. " ⁷⁶



⁷⁶ cfr. Hoja Obrera en Línea. "El Gobierno Foxista Endurece la Política Salarial". No.39, Publicación en formato 4 cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.

Es claro que ante el arribo de la crisis económica que estamos viviendo, será enfrentada con mas devaluaciones, con una rebaja considerable de los salarios contractuales, más impuestos, y por que no decirlo, con el despojo de lo que aún resta de la propiedad pública, como por ejemplo, con el saqueo de Petróleos Mexicanos, los servicios médicos y educativos, las telecomunicaciones, la industria eléctrica y el agua.

Para la empresa y el Gobierno no existe otro camino que seguir con la mentira y el doblez en su discurso, el énfasis en que todo va bien, en que nada está fuera de control mientras los salarios se recuperan, es para ganar tiempo. Esperan que aquellos sectores de la población media y, especialmente, los trabajadores de la gran industria, bajen la guardia y se mantengan alejados de las grandes protestas que sacudirán a la nación por los efectos de una crisis que los golpeará y hará imposible la sobre vivencia de muchos pobres del país, que se traduce en más del 70% de la población total.

1. EN EL ÁMBITO POLÍTICO.

A pesar del fracaso de la política económica neoliberal en términos de desarrollo social y de un crecimiento económico sostenido, al mismo tiempo que ha enriquecido a los grandes empresarios nacionales y extranjeros, el ascenso al poder de la extrema derecha significa su continuidad. Y es que no podría ser de otra manera; el Partido Revolucionario Institucional **PRI** y el Partido Acción Nacional **PAN** han cogobernado al país en los últimos años, imponiendo las políticas neoliberales dictadas por los organismos financieros internacionales, el Gobierno de Estados Unidos y las grandes empresas trasnacionales.

El PAN ha sido corresponsable de llevar a la pobreza a la mayoría de la población en los últimos años al imponer, por ejemplo, los topes salariales; la elevación del Impuesto al Valor Agregado **IVA** del 10 al 15%; de los descomunales rescates

carretero y bancario; de los recortes al gasto público, que han afectado el fondo de vida de los trabajadores y han restringido el crecimiento del mercado interno, impactando negativamente al empleo y a los salarios y de la postergación de una reforma fiscal que afecte las ganancias de los empresarios. **Por ello, el inicio de la denominada alternancia en el poder no parece significar un cambio profundo.**

La política salarial del actual gobierno, se resume en lo siguiente:

" I. La imposición del 6.9% de aumento a los salarios mínimos, que entró en vigor el primero de enero del 2001, es absolutamente insuficiente para resarcir la pérdida del poder adquisitivo, ya que no tomó en cuenta el deterioro acumulado del 43% de la devaluación de diciembre de 1994 a diciembre del 2000; menos aún contempló el deterioro del 75.4% de 1987 al 2000; o el de más del 90% desde 1976 (fecha en que el salario llegó a su máximo histórico).

Tampoco tomó en cuenta que el aumento de precios permanece todo el año, sólo de noviembre del 2000 a enero del 2001, los precios de la Canasta Básica Indispensable (CBI), se incrementaron en 13.6%, por lo que el aumento impuesto a los mínimos se pulverizó antes de entrar en vigor.

Para que el minisalario estuviera en el nivel de diciembre de 1994, tendría que recibir un aumento de 260.5%, equivalente a 3.6 salarios mínimos.

Aun si suponemos que este aumento fuera reconocido y transferido a los trabajadores, no podrían resolver sus necesidades de vivienda, salud, educación, vestido y cultura, como debiera cubrir el salario mínimo.

II. Se pretende erosionar más el ingreso de los trabajadores gravando el consumo, vía la imposición del IVA a los alimentos y a las medicinas, en lugar de afectar las ganancias de los empresarios.

Con esta medida, el poder adquisitivo del salario disminuiría aún más porque las familias de menores ingresos destinan el 44% de su gasto en alimentos y servicios de salud. El impuesto impactaría en mayor medida al 35% de la población ocupada (13 millones de personas) que ganan menos de uno y hasta dos salarios mínimos, en un contexto en el que, por ejemplo, los medicamentos han subido hasta en 400% su valor.

III. Otro mecanismo de deterioro de las percepciones es vincular el aumento de los salarios al desempeño productivo de cada trabajador.

Este argumento ha sido utilizado como presión de los salarios a la baja: en la administración zedillista, por ejemplo, las remuneraciones medias reales del sector manufacturero disminuyeron 17.3% y el costo del trabajo decreció 36.9%; contrariamente, la productividad creció 30.8 por ciento.

IV. El llamado salario social se deteriorará por el manejo de las finanzas públicas, debido a que el Gobierno reconoció, de entrada, el pago de la deuda interna y externa, el rescate bancario y, para no gravar las ganancias, postergó una reforma fiscal real; al mismo tiempo que desconoció la gran deuda social, al disminuir los recursos para vivienda, salud, alimentación y cultura.

V. Se intentarán legalizar las precarias e ilegales condiciones de trabajo imperantes en las empresas, como el pago por hora o a destajo, la contratación individual en detrimento de la colectiva, el "pago por productividad", etc. Con la llegada de los empresarios al poder la presión se intensificará para que se modifique y, si es posible, desaparezcan la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional.

VI. Se pretenderá desaparecer el salario mínimo como referente del mercado laboral y como instrumento de justicia social.

El nuevo Gobierno neoliberal ha dicho, al igual que los tres últimos mandatos priístas, que el salario mínimo ya no es un referente en el mercado laboral y que casi nadie gana el salario mínimo, por lo tanto, su existencia no tiene sentido.”⁷⁷

Nosotros pensamos que el Gobierno está en un error al sostener que los salarios mínimos han dejado de ser una base en el mercado laboral, dado que desde 1976, aún cuando ha presionado a la baja las demás remuneraciones de los trabajadores que no están bajo el régimen salarial mínimo, (por ejemplo en 1999, se impuso a los salarios mínimos un incremento del 10%, el cual entró en vigencia en enero del 2000 y, al cierre del año, los aumentos de los salarios contractuales cerraron entre 10.5 y 11%, según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), por el carácter normativo o regulador de las minipercepciones, a su vez, y por el contrario han servido para que el resto de las remuneraciones no caigan más, luego, es claro que **si el salario mínimo desaparece habría una caída más drástica de todos los salarios.**

Así también, tampoco es posible sostener que muy pocos trabajadores ganan el salario mínimo, cuando en México, el 19% de la población ocupada (7 millones de personas), gana menos de un salario mínimo, según datos del último informe de gobierno de Ernesto Zedillo. Por lo tanto, si tomamos en cuenta que según esta misma fuente, alrededor del 66% de la población ocupada (25 millones de personas), gana hasta 3 salarios mínimos, si consideramos que, para cubrir el costo de una CBI se requieren 3.6 salarios mínimos, no es honroso sostener lo contrario.

⁷⁷ cfr. Hoja Obrera en Línea. “ Precarización del trabajo y Salario”. No.31. Publicación en formato 4 cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.

2.- EN EL ÁMBITO SOCIO-ECONÓMICO.

Otra de las problemáticas de la economía salarial se traduce básicamente en la precariedad del empleo, expresada en desempleo creciente y no recuperable, pérdida del poder adquisitivo del salario, proceso de descalificación-calificación del trabajo, disgregación de los trabajadores, desregulación de las condiciones de protección y desarticulación de sus propias organizaciones.

La política económica impuesta desde 1982 por los gobiernos neoliberales ha tenido como objetivo desvalorizar el trabajo en términos económicos salariales, de contenido **(cambios tecnológicos que afectan el saber hacer de los trabajadores)** e incluso, existenciales, por la subestimación económica y moral del trabajo.

La reestructuración del capital tiende a homogeneizar a los trabajadores del mundo y la mano de obra mexicana es fundamental en ese proceso. A escala internacional, constituye un ejército industrial de reserva y los salarios que perciben los mexicanos son de los más bajos. Por ello, se han convertido en estrategia, para el abaratamiento de los costos de grandes empresas nacionales y extranjeras, en particular, de las norteamericanas.

Las nuevas tecnologías y/o la imposición de la flexibilidad laboral en las empresas, han llevado a un aumento en la tasa de explotación de los trabajadores (con menos trabajadores se produce más), lo cual es obvio que no se ha traducido en aumentos salariales.

Además, los sueldos han tenido que enfrentar el deterioro del llamado salario social o mínimo, relacionado con el nivel de vida de los trabajadores, por los recortes presupuestales a los subsidios de productos básicos como la tortilla, el pan, la leche, etc., y por la disminución del gasto destinado a la educación, la salud y la vivienda.

Así también, el sindicalismo corporativo, no ha hecho más que aceptar, las políticas restrictivas del gobierno y los empresarios y ha reducido sus demandas al sólo aumento del salario, dejando de lado los derechos sociales y laborales de la clase trabajadora.

2.1. POBREZA, SALARIOS Y SEGURIDAD ALIMENTARIA.

Otro de los saldos de la aplicación de la política económica neoliberal en nuestro país ha sido el empobrecimiento generalizado y, consecuentemente, la creciente desnutrición de nuestra población.

La pérdida del poder adquisitivo del salario, el desempleo, el incremento de precios de la canasta básica, el abandono del sector agropecuario, nos han convertido en un país dependiente hasta para alimentarnos, profundizando el grave problema de la desnutrición, que es acompañado de un incremento de los índices de enfermedades y muertes en los diversos segmentos de la población, sobre todo en niños y ancianos de la clase trabajadora.

La desnutrición es uno de los grandes problemas derivado de la extrema pobreza de la población en México, ya que tiene su origen principalmente en los bajos salarios que reciben los trabajadores.

El acceso a los alimentos tiene estrecha relación con la capacidad que tienen los salarios para comprarlos y con el nivel de empleo. Por ello, el problema del hambre y la desnutrición no es de educación nutricional, de hábitos alimenticios o de desabasto, sino de pobreza.

Aunque la importación de alimentos crece y las familias destinan la mayor parte de su ingreso para adquirirlos, el consumo de éstos ha disminuido.

Datos del INEGI señalan que el gasto en alimentación pasó de 34.5% en 1994 a 35.8% en 1996. Por el contrario, las familias redujeron sus gastos en educación y vestido al pasar de 14.7% y 6.8% en 1994 a 13.8% y 5.7% en 1996, respectivamente. La situación es más dramática en las zonas rurales donde las familias dedican hasta el 44.2% de su gasto total.

De acuerdo con la Canasta Básica Nutricional (CBN), estimada por la Universidad Obrera de México hasta el mes de mayo de 2000, "...el salario mínimo no puede satisfacer la necesidad de calorías y proteínas para la nutrición de una familia urbana de cinco personas: de la devaluación de diciembre de 1994 a mayo del 2000, el salario sólo ha podido cubrir en promedio 2,200 calorías y 70 gramos de proteínas, reportando un déficit nutricional familiar de 8,662 calorías y 274 gramos de proteínas, por lo que sí suponemos que un salario mínimo fuera utilizado en la compra de un solo comestible de la CBN, tomando como referencia diciembre de 1994 y mayo del 2000, éste sólo podría comprar las siguientes cantidades:

	Diciembre 1994	Mayo 2000
Salario diario	\$ 15.27	\$ 37.90
Harina (Kg.)	9	4.4
Tortilla (Kg.)	20.3	10
Pan (pieza)	101.8	56.5
Huevo (Kg.)	4.8	3.1
Sal (kg)	17.7	11.5
Galletas (kg)	3	2
Leche (lt)	8.4	5.9
Frijol (kg)	4.3	3.16
Arroz (Kg.)	4.7	3.95

El problema de la desnutrición es muy delicado, en México, 4.5 millones de familias se enfrentan a él, y al año 20 mil niños mueren por esa causa y por enfermedades evitables derivadas, las llamadas enfermedades de la pobreza, como las infecciosas y gastrointestinales, como lo reconoce el Presidente de la Sociedad Latinoamericana de Nutrición, al revelar que la desnutrición es la décima causa de muerte en México.”⁷⁸

Actualmente, podríamos afirmar que si un salario mínimo en nuestra área geográfica es de 40.35 pesos diarios y si fuera utilizado en la compra de un solo comestible de la canasta básica nutricional, sólo compraría: 4.4 kilogramos de harina; 3.1 kilogramos de huevo; 3.16 kilogramos de frijol o bien 3.95 kilogramos de arroz.

Así, la realidad es que el incremento de los precios de los alimentos y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios han ocasionado que productos de primera importancia nutricional como leche, frutas, pescado y carne, queden fuera del consumo familiar, realizando adecuaciones a los hábitos alimenticios, al aumentar el consumo de tortilla, chile, frijoles, huevo, algunas carnes frías, verduras, retazo de pollo y vísceras, los cuales también observan constantes aumentos.

Consideramos que si se continúa con la carencia de ese estado de bienestar, donde el retiro del subsidio al consumo de los productos básicos, la disminución del consumo de los alimentos, el aumento de los niveles de desnutrición, la caída de la producción de granos básicos, son algunos indicadores que podrían llevar al país a hambrunas, aun cuando el Gobierno es responsable de garantizar a la población un salario mínimo remunerador (suficiente para satisfacer alimentación, salud, vivienda, seguridad social e, incluso, cultura de una familia), así como de prestar por otro lado, dichos servicios básicos.

⁷⁸ cit. Hoja Obrera en Línea. “Seguridad Alimentaria y Salarios en México”. No.36. Publicación en formato 4 cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.

Por ello, es necesario revertir estas tendencias, como podrían ser estrategias de desarrollo hacia el sector agrícola (como productor de alimentos para la propia población), con ciertos subsidios a la producción, al comercio y al consumo, y así el Estado asumir la responsabilidad social de asegurar la autosuficiencia y la seguridad alimentaria, es decir, erradicar el hambre y la desnutrición.

Es aquí donde nos atrevemos a sostener que el Estado tiene en sus manos uno de los mejores instrumentos para revertir el subconsumo y la desnutrición en México, con el salario mínimo, es decir, es necesario restituir el poder adquisitivo de los mini salarios, mediante aumento significativo a los mínimos lo cual presionará hacia el alza el resto de las remuneraciones de los trabajadores y, por lo tanto, el consumo de alimentos necesarios para vivir sana y decorosamente.

2.2. SALARIO MÍNIMO Y JUSTICIA SOCIAL.

Si bien es cierto que la determinación de los salarios mínimos ha sido controlada por el gobierno a través de la COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS, y éste se ha servido de las cúpulas del sindicalismo oficial para darle legalidad a los aumentos salariales, la existencia del salario mínimo ha servido para que los salarios no caigan aún más, es decir, ha funcionado como una barrera moral por el concepto de justicia social que lleva implícito.

Por otro lado, la problemática que enfrentan los trabajadores asalariados es la denominada flexibilidad laboral, que lejos de tener ventajas para la clase trabajadora, trae aparejada perjuicios, que se traducen en modificaciones y violaciones a los contratos colectivos, salarios deprimidos, inestabilidad laboral (pago por hora y a destajo o por productividad), precarización de las condiciones

de trabajo, intensificación de la jornada laboral, movilidad del empleo y diversos valores del trabajador, entre otros.

Otro factor que influye para acrecentar en mayor parte el pago de bajos salarios, es que ante la excesiva demanda de trabajo y la escasez de empleo, cada vez ingresan más niños y mujeres al mercado laboral con el fin de completar el ingreso familiar; las familias han cambiado sus hábitos alimenticios, dejando de lado alimentos de primera importancia nutritiva como carne, leche, frutas y pescado.

Lo anterior refleja la forma de como avanza en nuestro país la precarización del empleo, ocasionada por la imposición de la flexibilidad laboral en las empresas, en donde el sector patronal basa su recuperación y competitividad en la caída acelerada del poder de compra, al grado que la mayoría de trabajadores ocupados se encuentran entre la pobreza extrema y la moderada, ya que se emplean hasta por dos salarios mínimos o no reciben ningún ingreso, además de no tener prestaciones laborales.

Mientras que el descenso de los ingresos reales de los trabajadores continúe siendo una condición de inversión para los empresarios nacionales y extranjeros, el aumento de la pobreza en el país no se detendrá y el riesgo de estallidos sociales será cada vez mayor. Por lo que las organizaciones sindicales, sociales y políticas deben promover un verdadero cambio en la política económica, situando como prioridad el bienestar de las familias mexicanas basado en el trabajo productivo y la justa distribución de la riqueza.

3.- EN EL ÁMBITO JURÍDICO.

Debido a que por la vía de los hechos, se ha empezado a flexibilizar el trabajo y se han violado las leyes laborales, el capital pretende legalizar las precarias condiciones de trabajo imperantes, presionando para que se modifique o incluso desaparezcan la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional, reguladores de los derechos sociales y laborales.

Con la política salarial adoptada durante estos años de neoliberalismo se ha deteriorado, como nunca antes, el poder adquisitivo de los salarios mínimos (89% desde 1976). Terminando por hacer añicos el principio del salario remunerador que establece la Constitución General de la República. Y, siendo el salario la base de las prestaciones, éstas han quedado en un nivel muy bajo a la hora de las revisiones contractuales.

En esa misma línea, los convenios de productividad firmados hasta ahora, han facilitado la desintegración del salario, toda vez que de manera ilegal se viola lo dispuesto por el artículo 84 de la LFT, al permitir que los incentivos, bonos o premios de productividad no formen parte del mismo. Afectando de paso las pensiones a la hora de la jubilación, a pesar de haber cumplido con los requisitos de antigüedad para una jubilación íntegra.

Además, el abaratamiento de la fuerza de trabajo ha hecho de nuestro país sea una presa fácil de las empresas maquiladoras, a las cuales se les han concedido toda una serie de facilidades para su instalación: exenciones en el pago de servicios de luz, agua, de impuestos de predial, la no inscripción de los trabajadores ante el IMSS y la supresión del pago de las cuotas al INFONAVIT o al SAR. Y, por si fuera poco, antes de ser instalada una empresa maquiladora se firman los CCT (con las centrales sindicales oficiales charras), de tal manera que los trabajadores quedan en completo estado de indefensión ante los patrones.

Por todo ello, y antes de proponer realizar cualquier cambio a nuestra legislación, y por otro lado el Estado pensar o permitir cualquier reforma contraria a los intereses de los trabajadores, es importante recordar varios de los principios y derechos conquistados por los trabajadores por lo que al salario se refiere, y que deben considerarse como irrenunciables:

- ☛ **"La tutela de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores**, es decir, el carácter protector de la Ley a favor de la parte débil en la relación capital trabajo. Esta tutela y protección del trabajo contenidos en la Constitución y la LFT, tienen como fundamento el predominio de la justicia sobre el interés de la riqueza y el lucro; la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, por medio de un orden justo y equitativo, contrario al espíritu neoliberal en el que predomina el egoísmo y la concentración del poder y de la riqueza en unas cuantas manos, a costa del hambre y la miseria de nuestro pueblo.
- ☛ **La promoción de la estabilidad en el empleo:** contratos por tiempo indeterminado y solo como excepción el empleo eventual.
- ☛ **Sostener como norma de derecho el principio: a trabajo igual, salario igual.**
- ☛ **Impedir cualquier discriminación en el trabajo para que todo trabajador mexicano tenga las mismas oportunidades**, independientemente de su condición social, sexo, religión o militancia política.
- ☛ **Defender el principio remunerador del salario establecido por la Constitución**, de tal forma que se garantice al trabajador y a su familia el acceso a una vida digna.
- ☛ **Mantener las normas protectoras del salario** para evitar que el mismo sea lesionado según el libre arbitrio de los patrones.

❶ **El principio de bilateralidad en las relaciones colectivas**, especialmente en los contratos colectivos de trabajo, de tal forma que cualquier medida o cambio en las condiciones de trabajo, salarios y prestaciones sean pactados por las partes, buscando siempre la equidad y la justicia.

❷ **La libertad sindical como derecho exclusivo de los trabajadores**, sin la injerencia de los patrones y autoridades en la vida interna de los sindicatos.⁷⁹

Nosotros pensamos, que de cualquier modo y cualquiera que sea su origen las formas de establecer cualquier actividad laboral debe estar dirigida a proteger a la clase trabajadora de nivel bajo dada su vulnerabilidad, para así acceder a una recuperación justa y equitativa del salario mínimo.

Así también, debe decirse que si se continua practicando, la inconsciente e inconstitucional fijación de los salarios mínimos a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y su Consejo de Representantes, en todo caso debe reestructurarse, para limitar las facultades del gobierno dentro de éste organismo, y de no ser así, entonces desaparecer a efecto de crear una institución autónoma e independiente del propio gobierno, que sería el encargado de evaluar realmente la situación económica de la clase trabajadora y así fijar las percepciones de éstos, de una manera justa e imparcial; para que en un futuro, que esperamos no muy lejano la fijación de los salarios mínimos sea equitativa y justa para la clase trabajadora.

Realizamos tal consideramos porque la fijación de los salarios mínimos es por parte del gobierno, cuyo disfraz recae en de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y esta a su vez en el Consejo de Representantes, dado que la designación de su presidente es facultad del Ejecutivo Federal; lo cual ha implicado que el salario mínimo general que actualmente perciben los

⁷⁹ cfr. Hoja Obrera en Línea. "Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo". No.20, Publicación en formato 4 cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.

trabajadores, sea anticonstitucional y trasgresor de la Ley Federal del Trabajo, debido a que con esto no satisfacen las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural ni mucho menos para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Por otro lado, y puesto que en el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, precisa únicamente que durante la jornada continua se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos; consideramos que se debe reformar dicho numeral para conceder a los trabajadores un período de descanso **de carácter intermedio** de por lo menos una hora, destinado al descanso y/o reposo y/o consumo de alimentos y/o capacitación y adiestramiento, según sea el caso, para así poder aprovechar el mejor desempeño laboral de los trabajadores; que a nuestro juicio, se vería reflejado en una marcada y mejor productividad en las empresas, superior a la que actualmente se puede realizar con las actuales jornadas de trabajo, pues aún cuando se concede un período para reposo, no se indica específicamente en que momento el trabajador debe descansar, sino tan sólo establece la media hora de reposo que debe el trabajador disfrutar dentro de su jornada continua de trabajo, por lo que en todo caso deberá regularse cuando se dará esa hora de reposo, en el entendido de que dicha hora mínima de descanso se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Lo que proponemos tiene otra justificante, ya que con la pérdida del poder adquisitivo de los salarios los integrantes de las familias y aún el propio trabajador (hasta los hijos menores de edad) se han visto en la necesidad de desempeñar distintas actividades laborales, a veces no en las mejores condiciones, ya que tienen la necesidad de ocuparse o emplearse en otra actividad para obtener ingresos y así solventar el gasto familiar, por lo que bien que mal, al poder gozar de una mejor remuneración, la responsabilidad de trabajar recaería en una sola persona adulta, y por consecuencia los menores no se verían en la necesidad de desatender sus estudios, y actividades de recreación y cultura, pues

conforme lo que hemos visto, el salario mínimo tiene que proveer tales beneficios.

En términos generales, se podría obtener una autentica fijación actual del salario mínimo, precisamente justificada con la premisa de que si se aprovecha de la mejor forma la actividad laboral de los trabajadores, a consecuencia de ello, tendría que incrementarse la producción y las utilidades de las empresas, por lo que los patrones estarán con la obligación de otorgar una retribución proporcional, suficiente y más justa al trabajador.

Por lo que respecta a la división territorial en áreas geográficas para la fijación de los salarios mínimos, consideramos que se deben unificar, dado que posiblemente al existir una sola área, cabría la posibilidad de establecer una economía más estable en el país, considerando que entre mejor y más remunerador sea el salario, habrá más consumo de productos de diversa índole, que junto con la creciente productividad de las empresas, se traduciría en generación de empleos.

Realizamos tal consideración, porque es notorio que la diferencia que existe entre la fijación de los salarios mínimos no es relativamente de consideración, y más aún cuando en el país se supone que no existen ciudadanos de distintas categorías para que se fije un salario menor o mayor para determinada área geográfica o poblacional.

Por último expresamos que si no queremos ser un país subdesarrollado para siempre, explotado y saqueado por otros 500 años o más, y pretendemos alcanzar una vida digna con justicia social y salarios justos tenemos la responsabilidad de cambiar el rumbo económico y político de nuestro país, articulando y uniendo nuestras luchas obreros, estudiantes, campesinos, indígenas, colonos, comerciantes, pequeños empresarios, profesionistas..., para que juntos construyamos una alternativa democrática que dé cabida a las diversas expresiones políticas y culturales, encaminado al beneficio de nuestras familias y por ende de nuestro país.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La figura del salario mínimo es una conquista histórica de justicia social. A los trabajadores de México les costó múltiples luchas obreras y hasta una Revolución para elevar a rango constitucional el derecho a la vida en el amplio sentido de la palabra, es decir, en el orden material y en el moral.

SEGUNDA.- Contrariamente a lo que sostiene el Gobierno, toda la política social tiene su base en el salario mínimo: el financiamiento a la vivienda de los trabajadores, la política de asistencia social, indemnizaciones por accidentes de trabajo, jubilación, pensión, invalidez, vejez y muerte, entre otras. Por ello, el salario tiene que dejar de ser sólo un instrumento con el que se mide el grado de pobreza o bienestar de la población, sino que tiene que hacer coincidir con la ley de la materia y la Constitución, dentro de un estado de legalidad.

TERCERA.- La denominada flexibilidad laboral, lejos de tener ventajas para la clase trabajadora, trae aparejada perjuicios, que se traducen en modificaciones y violaciones a los contratos colectivos y por ende a los salarios, así como inestabilidad laboral, disminución de las condiciones de trabajo, intensificación de la jornada laboral, movilidad del empleo, entre otros.

CUARTA.- El salario mínimo, por su carácter normativo o regulador, ha servido como muro de contención para que las demás condiciones disminuyan aún más. Si éste desapareciera, habría una caída libre de todas las percepciones de los trabajadores del país, lo cual agudizaría aún más la pobreza y los abusos por parte de los patrones, consecuentemente el riesgo de posibles estallidos sociales.

QUINTA.- Mientras que el descenso de los ingresos reales de los trabajadores continúe siendo una condición de inversión para los empresarios nacionales y extranjeros, el aumento de la pobreza en

el país no se detendrá y el riesgo de estallidos sociales será cada vez mayor. Por lo que, las organizaciones sindicales, sociales y políticas deben promover un verdadero cambio en la política económica, situando como prioridad el bienestar de las familias mexicanas basado en el trabajo productivo y la justa distribución de la riqueza.

SEXTA.- El sindicalismo corporativo, no ha hecho más que aceptar, las políticas restrictivas del gobierno y de los empresarios y ha reducido las posibilidades de un aumento del salario, dejando a un lado los derechos sociales y laborales de la clase trabajadora.

SÉPTIMA.- La pérdida del poder adquisitivo del salario, el desempleo, el incremento de precios de la canasta básica, el abandono del sector agropecuario, nos han convertido en un país dependiente hasta para alimentarnos, profundizando el grave problema de la desnutrición, que es acompañado de un incremento de los índices de enfermedades y muertes en los diversos segmentos de la población, sobre todo en niños y ancianos de la clase trabajadora, por causa de los salarios de hambre que perciben, aunado a la terrible inflación que estamos padeciendo.

OCTAVA.- Si se continúa con la carencia de ese estado de bienestar, donde se ha dado el retiro del subsidio al consumo de los productos básicos, la disminución del consumo de los alimentos, el aumento de los niveles de desnutrición, la caída de la producción de granos básicos, esto podría llevar al país a hambrunas, aun cuando el Gobierno es responsable de garantizar a la población un salario mínimo remunerador calidad y cantidad de trabajo suficiente, (para satisfacer alimentación, salud, vivienda, seguridad social e, incluso, cultura de una familia), así como de prestar por otro lado, dichos servicios básicos, que permita vivir dignamente a la clase trabajadora.

NOVENA.- Si bien es cierto que la determinación de los salarios mínimos ha sido controlada por el gobierno a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y éste se ha servido de las

cúpulas del sindicalismo oficial para darle legalidad a los aumentos salariales, la existencia del salario mínimo ha servido para que los salarios no caigan aún más, es decir, ha funcionado como una barrera moral por el concepto de justicia social que lleva implícito y para evitar catástrofes económicas al país.

DÉCIMA.- El salario mínimo fijado por el gobierno, a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que hoy perciben los trabajadores, es anticonstitucional y trasgresor de la Ley Federal del Trabajo debido a que no es remunerador ni suficiente.

DÉCIMA PRIMERA.- Debe crearse una institución autónoma e independiente del propio gobierno, que se encargue de evaluar realmente la situación económica de la clase trabajadora mexicana y así fijar las percepciones de éstos, de una manera justa e imparcial; que tome en cuenta, tanto el deterioro del fondo de vida de los trabajadores, así como la pérdida del poder adquisitivo de los salarios mínimos que se han visto mermado por los recortes presupuéstales a los recursos destinados a la vivienda, la salud, el consumo, la educación, para que en un futuro, no muy lejano se tenga una vida digna y decorosa.

DÉCIMA SEGUNDA.- El incremento de los precios de los alimentos y la pérdida del poder adquisitivo de los salarios han ocasionado que productos de primera importancia nutricional como leche, frutas, pescado y carne, queden fuera del consumo familiar, realizando adecuaciones a los hábitos alimenticios, al aumentar el consumo de tortilla, chile, frijoles, huevo, algunas carnes frías, verduras, retazo de pollo y vísceras, los cuales también observan constantes aumentos en su precio.

DÉCIMA TERCERA.- La fijación de los salarios mínimos es por parte del gobierno, cuyo disfraz recae en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, y esta a su vez en el Consejo de Representantes, dado que la designación de su presidente es facultad del ejecutivo federal, lo cual ha originado que el salario mínimo general que actualmente perciben los trabajadores, sea

anticonstitucional y trasgresor de la Ley Federal del Trabajo, debido a que no satisface las necesidades normales de un jefe de familia, ni en el aspecto alimentario, mucho menos en lo social, cultural, educacional, entre otros.

DÉCIMA CUARTA.- Las formas de establecer cualquier actividad laboral debe estar dirigida a proteger a la clase trabajadora de bajo nivel dada su vulnerabilidad, para así acceder a una recuperación justa y equitativa del salario mínimo.

DÉCIMA QUINTA.- Por lo que respecta a la división territorial en áreas geográficas para la fijación de los salarios mínimos, consideramos que se deben unificar, dado que posiblemente al existir una sola área, cabría la posibilidad de establecer una economía más justa y equitativa en el país, considerando que entre mejor y más alto sea el salario, habrá más consumo de productos de diversa índole, que junto con la creciente productividad de las empresas, se traduciría en generación de empleos.

DÉCIMA SEXTA.- Si no queremos ser un país subdesarrollado para siempre, explotado y saqueado por otros 500 años o más, y pretendemos alcanzar una vida digna con justicia social y salarios justos, tenemos la responsabilidad de cambiar el rumbo económico y político de nuestro país, articulando y uniendo nuestras causas y luchas (obreros, estudiantes, campesinos, indígenas, colonos, comerciantes, pequeños empresarios, profesionistas...) para que juntos construyamos una alternativa democrática que dé cabida a las diversas expresiones políticas y culturales, encaminado al beneficio de nuestro nuestras familias y por ende de nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA.

1. **BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto**, Principios Básicos del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Pac. México, 1994.
2. **CABANELLAS, Guillermo**, Tratado de derecho Laboral, Tomo II. Heliasta. Tercera Edición, Argentina.
3. **CALDERÓN, Francisco R.** Historia Económica de la Nueva España en Tiempo de las Austrias. Fondo de Cultura económica. México. 1995. Pág. 167.
4. **CASTORENA, J. Jesús.** Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. México. 1984.
5. **CAVAZOS FLORES, Baltasar**, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición, Trillas, México, 1991.
6. **CÉSPEDES DEL CASTILLO, Guillermo.** Las Indias En Tiempos de los Reyes Católicos. Volumen II Vicens. Vives Barcelona. 1972.
7. **DÁVALOS, José.** Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México. 1998.
8. **DÁVALOS, José.** Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición. Porrúa, México. 1992.
9. **DE LA CUEVA, Mario**, El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décimo Tercera Edición, Porrúa, México 1993.
10. **DE LA CUEVA, Mario**, Síntesis del Derecho del Trabajo, UNAM, México, 1965.
11. **DE BUEN L, Néstor**, Derecho del Trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Porrúa, México, 1985.
12. Memorias de los Trabajos de 1964-1965. Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Tomo V. México 1966.
13. **MUÑOZ RAMÓN, Roberto**, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1976.

14. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1983.
15. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. "El Salario Mínimo Profesional en la Legislación Mexicana". Ciclo de Conferencias Organizadas por el Seminario de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM. 1965.
16. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Gráficos Andrea, Doria, México 1967.
17. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis, Historia del Derecho Mexicano, Tercera Edición, Porrúa, México, 1995.
18. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981. Pág. 3.

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada por Rubén Delgado Moya. Séptima Edición. Sista. 1998.
2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial, Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
3. La Ley Federal del Trabajo Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge Octogésima Primera Edición, Porrúa, México, 2000.

DICCIONARIOS.

1. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Tomo VII. CABANELLAS, Guillermo, Segunda Edición. Heliasta. Argentina, 1981.
2. Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas Segunda Edición. Porrúa. México. 1988.

3. Diccionario Jurídico. RAMÍREZ GRONDA D, Juan. Quinta Edición. Claridad. Argentina. 1961. Pág. 208.

OTRAS FUENTES.

1. Hoja Obrera en Línea. "El Gobierno Foxista Endurece la Política Salarial". No.39, Publicación en Formato 4 cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.
2. Hoja Obrera en Línea. "Precarización del trabajo y Salario". No.31. Publicación en formato 4 cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.
3. Hoja Obrera en Línea. "Seguridad Alimentaria y Salarios en México". No.36. Publicación en formato cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.
4. Hoja Obrera en Línea. "Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo". No.20, Publicación en formato cartas. Analizado por el Área de Investigación de la Universidad Obrera de México.
5. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Cuarta Sala. Tomo CII. Quinta Parte. Pág. 55.
6. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo 157-162. Quinta Parte. Pág. 49.
7. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. V. Segunda Parte-1. Pág. 457.
8. Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Tomo133-138. Quinta Parte. Séptima Época. Pág. 62.
9. Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Cuarta Sala. Tomo. XLVIII. Pág. 2756.
10. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. V. Noviembre de 1997. Pág. 515

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

124

11. Apéndice de 1995. Quinta Época. Cuarta Sala.. Tomo. V. Parte SCJN. Tesis. 480. Pág. 318.
12. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. V. Segunda Parte-1. Pág. 455.
13. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Cuarta Sala. Tomo. 91-96. Quinta Parte. Pág. 75.
14. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Cuarta Sala. Tomo. XIII. Quinta Parte. Pág. 193.
15. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. XII-Septiembre. Pág. 316.
16. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. VI Segunda Parte-1. Pág. 258.
17. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. 175-180. Sexta Parte. Pág. 191.
18. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo. 169-174 Sexta Parte. Pág. 181.