



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGON"

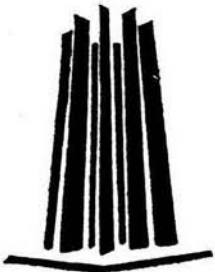
"LA POLITICA SALARIAL EN MEXICO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
DORA LUZ SILVA LAURRABAQUIO

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MEXICO

2004





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.

DEDICATORIAS

A DIOS

*Porque Dios da la sabiduría,
Y de su boca viene el conocimiento
Y la inteligencia
El provee de sana sabiduría a los retos;
Es escudo a los que caminan rectamente
Es el que guarda las veredas del juicio,
Y preserva el camino de sus santos.
Entonces entenderás, Justicia, Juicio
Y Equidad, y todo buen camino.*

...

(Libro de los Proverbios del Rey Salomón. S.B.)

A MI ABUELITA IN MEMORIAM SRA. GUADALUPE GUILLÉN GALICIA

*Gracias por haberme dado tu cariño,
Ahora que no estás conmigo lo he logrado
Y siempre estarás en mi corazón como en mi pensamiento
Toda mi admiración, cariño y gratitud
Hacia la persona que ella fue,
Llena de sabiduría y sencillez*

A MI MADRE

*Símbolo de tenacidad y lucha,
Gracias por tu ejemplo para salir adelante en la vida,
Ya que sin el no hubiera sido posibles los logros obtenidos
Ni la metas que me he fijado y que
Seguramente alcanzaré.*

A MI PADRE

*Por haberme dado la mejor herencia
Una carrera profesional,
Por todos tus esfuerzos,
Con todo mi cariño y respeto,
Muchas gracias.*

A MI TIA CONCHITA

*Por estar conmigo a lo largo de mi vida,
Por tu cariño, apoyo y comprensión,
Por todo cuanto me has dado,
Y por tu preocupación para la conclusión de esta tesis.
Muchas gracias, Te quiero mucho*

A MI TIO ISMAEL

*Por brindarme tu cariño,
Apoyo y comprensión.
Gracias por todos tus consejos,
Siempre en el momento adecuado*

A LA UNIVERSIDAD

*Por haberme permitido ser parte de ella,
A la que debo mi formación profesional
Y el carácter de ser orgullosamente egresada
De nuestra máxima Casa de Estudios,
Confianto en que siga siendo semillero de
Hombres y mujeres de bien y de los futuros
Profesionistas honestos y trabajadores
Que tanto necesita México.*

A TODOS MIS MAESTROS

*Por ser un pilar en mi formación,
Así como por brindarme todo su apoyo.*

INTRODUCCION

LA POLÍTICA SALARIAL EN MÉXICO

La percepción de un salario que satisfaga las necesidades de la clase trabajadora y su familia, ha sido una problemática desde la antigüedad.

A través de la historia de la humanidad la clase trabajadora de las ciudades y del campo se ha visto desvalida frente a la fuerza de los grandes capitales, en su detrimento laboraban jornadas inhumanas y extenuantes por un salario mísero, sin derecho a exigir prestaciones económicas en caso de enfermedad, invalidez o muerte.

El salario no se pagaba siempre en efectivo, sino que existían "las tiendas de raya", en las que facilitaba al trabajador mercancías cuyo precio se descontaba de su pago, por ello, mujeres y niños se vieron en la necesidad de engrosar a la fuerza del trabajo, desde luego en peor situación que la del padre de familia.

El presente trabajo, expone la problemática de la clase trabajadora desde la antigüedad hasta la fecha, ya que la remuneración que perciben no alcanza a cubrir los gastos necesarios de su familia.

En lo relativo a la estructura de ésta tesis se divide en cuatro capítulos, el primero denominado "Antecedentes del Salario", se integra para conocer el origen y desarrollo de la humanidad y establecer el momento en que aparece el trabajo remunerado, es decir **EL SALARIO**. En el cuál se resaltan los diferentes períodos históricos, por los que, ha pasado el hombre, desde la Comunidad Primitiva hasta nuestros días.

Por lo que se refiere, al capítulo segundo llamado "El Salario y su Naturaleza", se constituye para definir las principales teorías que se han

formulado en torno al salario, los elementos esenciales que determinan el salario, para esto, se puede observar que está diseñado para especificar las maneras indistintas en que se presenta el salario y las características que debe reunir el salario.

El tercer capítulo llamado "Aspecto Legislativo y Jurisprudencial del Salario", con el cuál se persigue si la figura jurídica en investigación está prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo y establecimiento de tesis de Jurisprudencias y ejecutorias emitidas al respecto por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito en materia laboral.

Y por último el capítulo cuarto intitulado "La Política Salarial", en el cuál se señala el método que lleva a cabo la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para fijar los mismos, también se tocará el tema del incumplimiento del salario comparado, con la problemática que enfrenta el trabajador, desde el punto de vista jurídico, económico, político y social y por último un Estudio sobre la Práctica Socioeconómica de los trabajadores frente a la remuneración que reciben por su trabajo, ya que lo que perciben es insuficiente para cubrir sus necesidades más elementales, propias y de su familia.

Y, las conclusiones que son desprendidas del cuerpo de este trabajo.

Es por lo que, a pesar de los grandes inconvenientes que presenta el tema, me he atrevido a abordarlo, con el propósito de que se tome más atención a la clase trabajadora en el sentido que tengan un mejor nivel de vida en todos los aspectos de alimentación, vestido, habitación, distracciones, formas de recreo y educación para sus hijos, entre otros y así puedan desarrollarse en un medio satisfactorio para ellos y para sus familias.

“LA POLÍTICA SALARIAL EN MÉXICO”

INDICE

INTRODUCCION	1
---------------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL SALARIO

1.1. Origen y evolución del Salario.	6
1.2. En la Comunidad Primitiva.	6
1.3. Países del Lejano Oriente.	12
1.4. México Prehispánico.	15
1.5. México Colonial.	20
1.6. México Independiente.	23
1.7. México Contemporáneo.	27
1.8. Definición de: Trabajador, Patrón, Relación Laboral y Salario.	33

CAPITULO SEGUNDO

EL SALARIO Y SU NATURALEZA

2.1. Teorías del Salario.	42
2.1.1. Teoría de la Oferta y la Demanda.	43
2.1.2. Teoría del Fondo de los Salarios.	44
2.1.3. Teoría de la Plusvalía.	45
2.1.4. Teoría del Salario Político.	46
2.1.5. Teoría del Justo Salario.	46
2.1.6. Teoría de la Productividad del Trabajo.	48
2.2. Principios del Salario.	50
2.3. Modalidades del Salario.	53

CAPITULO TERCERO
ASPECTO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL
DEL SALARIO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	64
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	66
3.3. H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	71

CAPITULO CUARTO
LA POLÍTICA SALARIAL

4.1. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.....	83
4.2. Incumplimiento del Salario, comparado con la problemática que enfrenta el trabajador, desde el punto de vista jurídico, económico, político y social.....	95
4.3. Estudio sobre la práctica socioeconómica de los trabajadores.....	105

CONCLUSIONES	114
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	119
---------------------------	------------

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES DEL SALARIO

C O N T E N I D O

1.1 ORIGEN Y EVOLUCION DEL SALARIO

1.2 EN LA COMUNIDAD PRIMITIVA

1.3. PAISES DEL LEJANO ORIENTE

1.4. MEXICO PREHISPANICO

1.5. MEXICO COLONIAL

1.6. MEXICO INDEPENDIENTE

1.7. MEXICO CONTEMPORANEO

**1.8. DEFINICION DE: TRABAJADOR, PATRON, RELACION LABORAL Y
SALARIO**

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL SALARIO

En lo relativo a la estructura del presente capítulo, es menester conocer el origen y desarrollo de la humanidad y establecer el momento en que aparece el trabajo remunerado, es decir, **EL SALARIO**.

1.1. ORIGEN Y EVOLUCION DEL SALARIO

Por lo que se refiere, a este punto es necesario resaltar los diferentes períodos históricos, por los que, ha pasado el hombre, desde la Comunidad Primitiva hasta nuestros días.

1.2. EN LA COMUNIDAD PRIMITIVA

En este período, es donde se encuentran las primeras manifestaciones humanas, por lo tanto, es conveniente precisar el origen y desarrollo de la humanidad. Sin duda alguna, no es fácil determinarlo, en tal virtud, la historia humana comprende miles y miles de años y los antecedentes que tenemos de ésta, es a partir de la Comunidad Primitiva.

Luego entonces, es prudente reproducir, la explicación que da al respecto el Abogado y Antropólogo **Lewis H. Morgan**, en su obra la SOCIEDAD PRIMITIVA, y a la letra dice: "Es probable que las sucesivas artes de subsistencia hayan influido sobre la condición del hombre y sean la que en última instancia ofrezcan bases más satisfactorias para éstas divisiones.

En el período del salvajismo, todavía poco conocido, puede ser dividido provisionalmente en tres subperíodos. Estos podrán ser designados, respectivamente, el inferior, el medio y el superior, y la condición de la sociedad en cada uno, respectivamente, puede distinguirse como el "**estadio**" inferior, medio y superior del salvajismo.

En forma similar, el período de la barbarie se divide, naturalmente, en tres subperíodos, que se llamarán, respectivamente, el inferior, el medio y el superior; y a la condición de la sociedad en cada uno se distinguirá como el “estadio” inferior, medio y superior de la barbarie.

A) ESTADIO INFERIOR DEL SALVAJISMO:

Este período comenzó con la infancia del hombre y puede darse por terminado con la adquisición de una subsistencia basándose en pescado y el conocimiento del uso del fuego. El hombre vivía entonces en su morada originaria y restringida, subsistía basándose en frutas y nueces. Comprende a este período el comienzo de la palabra articulada. No hay ejemplos de tribus de la humanidad en éstas condiciones, que hayan llegado hasta el período histórico.

B) ESTADIO MEDIO DEL SALVAJISMO:

Comenzó con la adquisición de una subsistencia a base de pescado y el conocimiento del uso del fuego, y, terminó con el empleo del arco y la flecha. Mientras perduraba en ésta condición, el hombre se desplazaba desde su morada originaria por la mayor parte de la Tierra. De las tribus que todavía existen, se ubicará en el estadio medio del salvajismo, por ejemplo, a los australianos y la mayor parte de los polinesios, al tiempo de ser descubiertos. Será suficiente con presentar uno o más ejemplos de cada estadio.

C) ESTADIO SUPERIOR DEL SALVAJISMO:

Inicia con la intervención del arco y la flecha, y, concluyó con la intervención del arte de la alfarería. Ubico en el estadio superior del salvajismo a las tribus de **Athapascan**, del territorio de la bahía de Hudson, las tribus del Valle de Colombia y ciertas tribus de la costa de América del Norte y del Sur, pero con

relación a la época de sus descubrimientos. Este estadio clausura el período del salvajismo.

D) ESTADIO INFERIOR DE LA BARBARIE:

El descubrimiento o práctica del arte de la alfarería, considerando todas las conquistas, es posiblemente la prueba más efectiva y concluyente que puede elegirse para fijar una línea de demarcación, necesariamente arbitraria, entre el salvajismo y la barbarie. Desde tiempo atrás se ha reconocido la distinción entre las dos condiciones, pero hasta ahora no se ha propuesto ninguna conquista de progreso que señale el paso del primero al segundo. Así pues, todas aquellas tribus que nunca alcanzaron el arte de la alfarería serán clasificadas como salvajes, y las que conquistaron este arte, pero nunca llegaron a tener un alfabeto fonético y a poseer el arte de la escritura, serán clasificadas como bárbaras.

El primer subperíodo de la barbarie comenzó con la alfarería, ya sea por invención original o bien por adopción. Al tratar de fijar su término y el inicio del estadio medio, se tropieza con la dificultad de las dotaciones desiguales de los dos hemisferios, que comenzaron a influir sobre los destinos humanos, después que concluyera el período del salvajismo. Puede solucionarse, entre tanto, mediante el empleo de equivalente. Para el hemisferio oriental, la domesticación de animales, y, para el hemisferio occidental, el cultivo de maíz y plantas mediante el riego, juntamente con el uso de adobe o piedra en la construcción de casas, han sido elegidos como testimonios suficientes de progreso para jalinear una transición del estadio inferior al superior de la barbarie.

Colocaremos, por ejemplo, en el estadio inferior a las tribus indias de Estados Unidos, al este del río Missouri y, aquellas tribus de Europa y Asia que practicaban el arte de la alfarería, pero sin poseer animales domésticos.

E) ESTADIO MEDIO DE LA BARBARIE:

Inició, en el hemisferio oriental, con la domesticación de animales, y en el hemisferio occidental, con el cultivo a base de riego, con el empleo del adobe y de la piedra en la arquitectura, como se ha dicho anteriormente. Su término puede fijarse en la invención del procedimiento de fundir el hierro mineral.

Se puede situar en el estadio medio, por ejemplo, tribus de Nuevo México, Centroamérica y Perú y aquellas tribus del hemisferio oriental que poseyeron animales domésticos, pero sin conocer el hierro. Los antiguos bretones, aunque familiarizados con el empleo del hierro, lógicamente forman parte de ésta clasificación.

La vecindad de tribus continentales más avanzadas, había hecho progresar entre ellos las artes de la vida mucho más allá del estado de desarrollo de sus instituciones domésticas.

F) ESTADIO SUPERIOR DE LA BARBARIE:

Inicia con el trabajo del hierro y concluye con la invención de un alfabeto fonético y el uso de la escritura en la composición literaria. Aquí comienza la civilización, colocaremos en el estadio superior, por ejemplo, a las tribus griegas de la Edad de Homero, a las tribus italianas, poco antes de la fundación de Roma, y a las tribus germánicas de la época de César.

G) ESTADIO DE LA CIVILIZACION:

Comenzó, como ya se ha dicho, con el uso de un alfabeto fonético y la producción de registros literarios y se divide en antiguo y moderno. Puede ser admitida como **equivalente** la escritura jeroglífica en piedra.” (1)

Se deduce, que es equivalente que nuestros antepasados comenzaron con esfuerzos musculares y cerebrales combinados, para lograr sobrevivir hasta llegar a la etapa de la civilización además es de manifiesto que en todos y cada uno de los estadios que se reproducen surgen las siguientes inquietudes en cuanto a las formas de convivencia humana con relación al trabajo y en el cuál estas fases aparecen el salario.

Es de observarse, que en cada una de las etapas descritas, el trabajo realizado por estos hombres no era remunerado. El trabajo en el período del salvajismo, pero no menos importante el de la barbarie con relación a las formas de convivencia de congregaciones humanas constituidas en clanes y tribus, formas de asociaciones sociales propias del período del salvajismo, pues, es bien sabido en la actualidad que la familia no sólo fue la forma primitiva de organización, sino que, por lo contrario es un producto muy tardío de la evolución de la humanidad, por tal motivo, se va a señalar las brillantes descripciones que nos ha legado el sabio socialista libertario **Pedro Kropotine**: “..., los bosquimanos vivían en pequeños clanes a veces se reunían en federaciones, que cazaban en común y se repartían la presa, sin peleas ni disputas...” (2) Y: “La misma sociabilidad se encuentra entre los hotentos que sobrepasan un poco el desarrollo a los bosquimanos... Toda su vestimenta

1.- La Sociedad primitiva. Prólogo de: Carmelo Lisón Tolosana. Tercera edición. Editorial Librerías y Distribuidora Allende, S.A. México 1971, p. 81-84.

2.- El apoyo mutuo. Como factor de Progreso entre los animales y los hombres.- Traducción por Luis Ursetti, Prólogos Browley y Dmitrof. Colección universal de Estudios Sociales, Editorial América. Buenos Aires 1946, p.120.

consiste en una piel de animal colgada al cuello, que llevan hasta que cae a pedazos; y sus chozas consisten en algunas varillas unidas por las puntas y cubiertas por esteras; en el interior de las chozas no hay mobiliario alguno. A pesar de que crían bueyes y ovejas, y, según parece, conocían el uso del hierro antes de encontrarse con los europeos,... los europeos que conocían de cerca de sus vidas, mencionaban con grandes elogios su sociabilidad y su presteza en ayudarse mutuamente. Si se da algo a un hotentote, enseguida **DIVIDE LO RECIBIDO ENTRE LOS PRESENTES**, cuya costumbre, como es sabido, asombró también a Darwin en los habitantes de la Tierra de Fuego. El hotentote, no puede comer solo, y por más hambriento que éste llama a los que pasan y comparte con ellos su alimento..." (3)

En suma: las formas de trabajo comunal, instrumentos de trabajo para el uso común del **AGREGADO HUMANO**; los productos ingeridos en común, imperan la sociabilidad y la ayuda mutua, en lo cuál, se intuye una multiplicidad en el trabajo que motivaba así el progreso humano, además como ya se ha quedado señalado con antelación en el salvajismo medio y superior **NO HABIA FORMAS DE ASALARIAMIENTO**, el trabajo se generaba en razón de las necesidades más apremiantes y que debían satisfacerse.

De lo anterior, se deduce que las relaciones interhumanas se regían por la **LEY NATURAL** denominada **LA AYUDA MUTUA**, en los períodos del salvajismo y barbarie; los seres humanos en la lucha por la subsistencia logran establecer costumbres, tradiciones y leyes consuetudinarias que comprimen el desarrollo de la especie humana.

3.- Ibidem p. 121.

Las formas de producción que imperan en el período de la barbarie son más diversificadas que en salvajismo, luego entonces, se distingue que el salario no era conocido en ninguna de sus formas en la etapa del salvajismo, va surgiendo gradualmente en el estadio medio superior de la barbarie, pues cuando se va promoviendo la imposición de la propiedad privada.

1.3. PAISES DEL LEJANO ORIENTE.

Por otra parte, es necesario hacer mención de las condiciones del orden antiguo, en donde se formaron las primeras sociedades de clase como resultado de la desintegración del régimen del comunismo primitivo, quienes conocían concepciones y teorías políticas y jurídicas.

A) ESCLAVISMO:

Este período estaba integrado por Estados esclavistas más antiguos que son: Babilonia, India, China, entre otros, abarcando más de dos mil años, o sea, antes de nuestra era y a principio de ésta.

Más adelante, se señalará, que el trabajo era visto por los hombres con desprecio, era considerado como una actividad impropia para los individuos.

Asimismo, y, para continuar con el avance de la etapa que nos ocupa, es preciso señalar que "La materia de trabajo era contemplada jurídicamente en el Código de Hamurabi" (4), el cuál regulaba las relaciones entre esclavistas y esclavos. Aún más es de señalar que: "...en las primeras sociedades despóticas... atemperaba el despotismo de aquellos que al mismo tiempo eran **Reyes** y controlaban el poder militar, sacerdotal, justiciero y administrativo..."

(5)

4.- Guillermo Margadant F. Panorama de la Historia Universal de Derecho, segunda edición. ED. Porrúa, México 1983, p.42-43
5.-Ibidem. P. 39,40

Es evidente que el Derecho de los primeros imperios y Monarquía del Lejano Oriente, se encontraba a cargo de los Reyes y lo aplicaban como a sus intereses conviniera. Siguiendo, con la explicación es necesario indagar ¿cómo eran las relaciones laborales que imperaban?. A este respecto, hay que destacar: "Las sociedades de la antigüedad tenían como principio y derecho la fuerza, como política, la guerra, como fin la conquista y como sistema económico la esclavitud, es decir, **LA EXPLOTACION DEL HOMBRE POR EL HOMBRE EN SU FORMA MÁS COMPLETA, MÁS INHUMANA, MÁS BARBARA**. El hombre libre, patricio o plebeyo, hacia la guerra y consumía: **EL PRODUCTO ERA ESCLAVO**. La esclavitud era el hecho de base y el hecho culminante era la guerra. Por otra parte, el sentimiento humano se extendía fuera de los límites de la patria. En el exterior, el dominio implacable de la patria sobre los pueblos extranjeros, en el interior, **LA ESCLAVITUD Y EL ESPIRITU DE CASTA**; tales eran de orden social antiguo." (6)

De lo transcrito, puede deducirse que los que realizaban el trabajo eran los esclavos, considerados, cómo cosas, no personas. La clase dominante justificaba la existencia de la esclavitud estimando que los esclavos carecían de derechos, tratándolos como un objeto, un ser no pensante, **UNA HERRAMIENTA PARALANTE**. El hombre catalogado como esclavo sentía temor por la existencia de las personas y por los caprichos del amo o propietario, en virtud, de que al extorsionador lo único que le preocupaba, era que el esclavo realizará su trabajo, sin importarle edad, sexo y lo más esencial, que si éste estaba de acuerdo en desempeñar el trabajo que se le encomendara.

6.- Víctor Considerant. Principios del Socialismo. Traducción: Gabriel Guijarro. Cubierta: J.M. Domínguez. Primera edición. Ed. Jucar. España 1974. p.19

A mayor abundamiento el período en comento, reviste mayor importancia precisamente en las ciudades de Grecia y roma, en virtud que en estas ciudades, aunque en forma superficial y abstracta, se encuentran disposiciones que regulan la prestación de trabajo, y cuyo objeto lo eran los esclavos.

Se deduce que el esclavo realizaba todos los servicios manuales exhaustivos, esto en razón que era considerado como el último grado de la organización social, por lo que el propietario dispone de él como un objeto que se puede vender, prestar, cambiar, destruir, etc., no obstante que eran vistos con desprecio, era imprescindible su presencia, en virtud de que la fuente de riqueza de éstas ciudades dependía de ésta clase social los **ESCLAVOS**.

En cuanto a las formas de salario precisaremos cómo eran en esta etapa, así que, cabe señalar que: " En la antigüedad los trabajadores eran esclavos de sus amos..." (7) También es de considerar: "**EL ESCLAVO ETA VENDIDO DE UNA VEZ Y APRA SIEMPRE**,... Todo esclavo individual y propiedad de un señor determinado, tiene ya asegurada, su existencia por miserable que sea, por interés de éste el esclavo está afuera de la competencia... es considerado como una cosa, y no miembro de la sociedad civil..."(8)

Se concluye: El esclavo no recibía pago alguno por su trabajo, el patrón le daba a cambio comida y techo, que en ningún momento lograban satisfacer sus necesidades del esclavo, pues lo que recibían era una miseria.

Después del esclavismo viene la época del medioevo el cuál se tomó en dos interpretaciones que son: la etapa feudal y la ciudad libre.

7.- Federico Engels.Principios del Comunismo. Editorial Progreso Moscú 1847,p.7222

8.- IDEM

En la época feudal el trabajador ya no era conceptualizado como esclavo, si lo era como siervo o parte de la servidumbre, luego entonces, sus relaciones sociales y familiares se desenvolvían en ese régimen de vida de verticalidad, obediencia y sumisión, y, sobre todo se le seguía explotando por parte del señor feudal, sin importar que fuera propietario de un instrumento de producción o porción de tierra, al parásito llamado señor feudal entregando parte de su trabajo.

La ciudad libre se manifiesta del siglo IX al XV de nuestra era, se presenta el trabajo alquilado, es decir, la prestación de servicios individuales para un patrón, pero en éstas circunstancias, el trabajador gozaba de un respeto general y sobre todo el pago que recibía por su labor era tan alto, que no se equipara en la actualidad.

1.4. MEXICO PREHISPANICO.

Continuando, con la explicación del salario, se dará una visión superficial de la complejidad de pueblos y culturas que existían en nuestro país antes de la conquista.

DE lo anterior, no referiremos a los pueblos y a las condiciones laborales que regían en este período histórico.

Vale la pena destacar que al hablar de ésta época debemos señalar lo que entendemos por **“prehispánico”**, diciendo que es todo lo anterior a la Conquista es decir, los antecedentes que existieron antes de la llegada de los españoles, y los grupos más importantes fueron los mayas, los olmecas, los mexicas, los teotihuacanos, los zapotecas, los toltecas, entre otros. A continuación daremos una observación breve de la complejidad de pueblos y culturas que existían a la llegada de los españoles en el Territorio del México prehispánico, por lo que es sensato reproducir:” había una gran diversidad

social y cultural que llamamos Mesoamérica, de los pueblos cazadores y recolectores de la mayor parte del Bajío y el Norte de México. Esos recolectores desaparecieron poco después de la Conquista, aunque en las regiones más remotas del Norte la expansión de la Nueva España fue tardía. Estas sociedades aborígenes contribuyeron poco o nada a la formación de la moderna nación mexicana,... La zona mesoamericana fue la que atrajo la conquista y la Colonización española y por lo tanto constituye el antecedente indígena primordial para la formación de esa nacionalidad. Estaba poblada por sociedades que, mediante un largo proceso de desarrollo, habían alcanzado desde unos dos mil años antes de la Conquista el nivel llamado generalmente civilización, es decir, un tipo de cultura caracterizado por un sistema de producción numerosa en la que existía una división del trabajo que incluía la distinción entre la ciudad y el campo, entre un grupo de trabajadores dedicados principalmente a la producción de bienes materiales y otros dedicados a la distribución y el gobierno..."(9)

A mayor abundamiento, a la explicación se puede observar que:"A pesar de la existencia de mercados y bienes, como cacao y mantas, que se usaban como medios generalizados de pago. La economía del México antiguo era básicamente una economía natural, es decir, se fundaba en el sistema de **DAR PAGOS EN ESPECIE O EN TRABAJO**. Se encuentra este procedimiento en el trueque que se practicaba en los mercados, pero lo de mayor importancia era el sistema de prestaciones en especie y trabajo por parte de la relación entre los distintos estamentos. El productor plebeyo contribuía su excedente en forma de productos y de servicios profesionales.

9.- Daniel Cosío Villegas y otros. Historia General de México. Tomo I Tercera edición, Ediciones Harla, S.A.

Los señores del estamento dominante cumplían con sus responsabilidades dando pagos en especie y en fuente de productos, es decir tierra y trabajadores. Daba la existencia de una economía natural, la acumulación de excedentes requiere organizar separadamente la colección de las prestaciones de cada tipo de producto y la organización de los servicios personales para cada una de las actividades productivas en que se van a emplear.”(10)

Es menester señalar, que el período histórico que ocupa nuestra atención, había escasez de animales domésticos para el trabajo y de máquinas basadas en la rueda, lo que obligaba al uso directo, de la energía humana; el sistema productivo requería el trabajo conjunto de masas de trabajadores dedicados a una misma obra.

Es elemental hacer hincapié que: "...en la época Colonial, cuando se continuó usando el mismo procedimiento en la prestación se usaba la expresión **POR RUEDA Y TANDA**, es decir, los trabajadores se agrupaban en tandas que se iban rotando de modo que un grupo trabajaba nada más un tiempo limitado sin que nunca dejara de haber alguno trabajando. En la sociedad prehispánica este principio se usó intensamente no sólo en la organización económica, como en las obras públicas, en la rotación de servicios domésticos y bienes de consumo diario que los renteros, daban a su señor, o en el turno de distintas provincias para abastecer cada una por temporadas los palacios reales o los templos, sino que también se turnaban a los nobles y los mayordomos que daban sus servicios administrativos en palacio, los jóvenes de las casas de solteros que acudían a la casa de cantos, o los sacerdotes que se turnaban en el servicio de los templos.

10.- Ibidem. p. 187

Las tandas de trabajadores formaban cuadrillas, con una organización semejante a la militar puestas a las órdenes de sus mandones o capitanes encargados de reclutarlos y dirigirlos.” (11)

Se deduce que, las sociedades de ésta etapa tenían sus bases bien marcadas en la división social del trabajo, pero siempre todos se encontraban trabajando, siendo capaces de mantener una población numerosa, es decir, habían alcanzado el nivel de “**CIVILIZACION**”.

Es conveniente señalar en lo relativo a las formas de pago eran variables, como puede observarse a lo que a la letra dice: “El macegual tenía la obligación de pagar tributos y servicios personales. Tanto el uno como los otros se llaman en náhuatl tequita, que corresponde además en castellano a trabajo, empleo u oficio. Se aplicaba también el trabajo desempeñado por los funcionarios del gobierno, los guerreros en la batalla o los sacerdotes en sus ceremonias. Desde el rey al macegual todos daban su tequitl, es decir, su contribución a la sociedad. La función específica de los maceguales era sostener el aparato estatal y ceremonial.

La base para tasar sus prestaciones variaba en las distintas regiones, pero en la náhuatl del centro parece haberse basado en la cantidad de tierra que poseía el tributario. También era variable la importancia relativa de pagos en especie y en trabajo; **LOS LABRADORES PAGABAN EN ESPECIE, OTRAS EN TRABAJO AGRÍCOLA APLICADO A LAS TIERRAS DESTINADAS AL TRIBUTO**. Todas las clases maceguales estaban sujetas a servicios personales, en particular los exigidos por el soberano. Cuando **SE PAGABA EN ESPECIE, SE DICE QUE EL TRIBUTO ALCANZABA A LA TERCERA**

11.- Ibidem. P. 191.

PARTE DEL PRODUCTO; en casos ya posteriores a la Conquista el terrazguero de un indio noble Huexotzinco le debía cultivar una porción de tierra equivalente a una cuarta parte de la que recibía para su sustento. No había tasación fija de los servicios personales para las obras públicas y el servicio militar, sino que estaban al arbitrio del soberano quien los exigía conforme a las necesidades.

El pago en especie parece haber predominado cuando se trataba de mercaderes y artesanos, si bien no totalmente, así como el de labradores de las tierras más intensamente cultivadas en regiones de riego. Sin embargo, parece haber sido fundamental **EL PAGO DE TRABAJO AGRICOLA;** se encuentra en todos los niveles de la organización económica; en los servicios usados para cultivar las tierras del rey, o para la tierra de un teuctli; y en el sistema de que un noble (pilli) podía dar parcelas de uso familiar a sus mayeques a cambio de la cuál le cultivaban la que se reservaba para él mismo; igualmente, los miembros de los calpules cultivaban las tierras del jefe del calpul. Este sistema se relaciona claramente con la división de las tierras, en parcelas de uso familiar del macegual por un lado, y por otro en campos donde se cultivaban los productos para el señor de la tierra, el soberano mismo u otra persona que la recibía de él por su posición social. Resalta igualmente el hecho que el recipiente de mercedes reales recibía no tan sólo tierra, sino también gente cuyos servicios usaban cultivarlas. El procedimiento general del soberano para descargar sus obligaciones económicas, compensar o premiar a sus servidores, era asignar no tantos bienes en especie cuanto tierra y trabajo.”

(12)

12.- Ibidem. P. 227-228.

Se concluye; que en esta etapa histórica, se dieron diferencias sociales entre los nativos del México prehispánico, pero esta circunstancia no fue impedimento para que en las relaciones laborales, el **TRABAJADOR** recibiera por su trabajo un pago justo, el cuál no era en efectivo, imperaba el **TRUEQUE**, es decir, se le retribuía en especie; también predominó el pago con trabajo **AGRICOLA**, el patrón les daba un pedazo de tierra, a cambio tenían que trabajar el terreno de aquél, pero en ambos casos el trabajador tenía una vida digna tanto para él como para su familia; el trabajo era realizado en grupos; en virtud de la escasez de animales y de maquinaria, por lo que se siguió con el sistema de los **GREMIOS**, esto es, que al igual que en la Edad Media, existían corporaciones formadas por trabajadores de una misma profesión u oficio.

1.4. MEXICO COLONIAL.

A continuación nos abocaremos en la etapa del México Colonial. De lo que precede, es necesario señalar las instituciones que surgieron para regular las relaciones laborales entre los españoles e indios, las formas de pago que imperaban y que Ley o Leyes se dieron para proteger a los indios.

Antes de iniciar con el desarrollo de este punto es conveniente citar que: "El sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo: En el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una autonomía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices valían por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna.

En la Nueva España, por lo contrario, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios. Allá las corporaciones fueron, por lo menos en un principio, un instrumento de libertad; en América, las Ordenanzas y la

organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres. En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados. En la Nueva España, el sistema de gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península; por otra parte, las Ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de una cierta autonomía para distar las reglamentaciones complementarias.”(13)

Con el afán de tratar los derechos políticos, sociales y económicos que se dieron a la llegada de los españoles en relación con los indígenas, se hablará al respecto; haciendo notar las disposiciones que surgen en torno a proteger al indio; pues es bien sabido que los conquistadores los explotaban de manera despiadada; considerándolos como esclavos, motivo por el cuál, se crea las **LEYES DE INDIAS** y en su libro VI está dedicado a los problemas que surgen en relación con el indio.

Debido a lo anterior, se dará respuesta a las disposiciones jurídicas que se dieron para proteger al indio, en virtud de que eran considerados como esclavos, siendo después prohibido, estimando a los indios jurídicamente como vasallos libres de la Corona de Castilla, pero vieron condicionada su libertad, se les trató como aquellas personas necesitadas de tutela o protección legal, por lo que se dieron varias instituciones reguladoras del trabajo; entre las cuáles figuran como primer término los repartimientos y las encomiendas.

Siguiendo con el desarrollo del tema, con relación a las instituciones laborales

13.- Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. S.S. México 1982. p. 44.

por lo que, al respecto dice que: "La costumbre de repartir indios entre los españoles colonizadores para que pudieran beneficiarse con su trabajo, fue establecida de manera violenta, contraviniendo los preceptos legales, pero logró al cabo prevalecer y generalizarse después de un largo proceso de contradictorias vacilaciones por parte de los monarcas que tuvieron eco, acusado en la primera legislación. Se repartieron indios para el cultivo de las tierras, para la guarda de los ganados, para el laboreo de las minas, para la ejecución de obras públicas y en general para toda clase de actividades económicas... Se repartieron también indios a título de encomienda...La encomienda es una institución de origen castellano que pronto adquirió en las Indias caracteres peculiares que la hicieron diferenciarse plenamente de su precedente peninsular.

Por la encomienda, un grupo de familias de indios, mayor o menor según los casos con sus propios caciques, quedaba sometido a la autoridad de un español encomendero. Reobligaba éste jurídicamente a proteger a los indios que así le habían sido encomendados y a cuidar de su instrucción religiosa, con los auxilios del cura doctrinero. Adquiría el derecho de beneficiarse con los servicios personales de los indios para las distintas necesidades del trabajo y de exigir de los mismos el pago de diversas prestaciones económicas... En torno de ésta institución se suscitó desde los primeros momentos polémicas doctrinales ardorosas, las cuáles tuvieron repercusión acusada en la esfera legal. Se promulgaron series nutridas de leyes protectoras del trabajo del indio, y se llegó a decretar en 1542 la abolición de las encomiendas.

En suma: El derecho que se dio en la Colonia, fue un noble intento de protección humana a los indígenas, es decir, medidas de misericordia, actos

píos determinados por el remorder de las conciencias, concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y que era cruelmente explotada, es de observarse que aún después de la promulgación de las Leyes de Indias, no se dio la igualdad de derechos entre el indio y el amo. Las instituciones que surgieron para regular las condiciones laborales tuvieron que ser abolidas por su ineficacia o abusos por parte de los patrones, obligando en ocasiones a los aborígenes a trabajar sin recibir un pago por su trabajo o eran mal remunerados, sino insuficiente para satisfacer las necesidades de la familia.

1.5. MEXICO INDEPENDIENTE.

Este punto se da con el fin de establecer la importancia que tuvo el salario en la época del México Independiente.

Por lo que es conveniente señalar los preceptos que se dieron para regular el Derecho del Trabajo, de los gobiernos que surgieron, que importancia le daban a la materia laboral, las condiciones de trabajo con relación al salario y los personajes que intentaron mejorar el problema de la clase trabajadora.

Al inicio de este período histórico se siguió aplicándose el viejo Derecho Español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los niveles de vida de los trabajadores fueron los mismos que durante la Colonia, no hubo mejora alguna.

La protección de los derechos de los mexicanos en este períodos , se encuentra en las proclamas libertarias del padre de Nuestra Patria, el Cura Miguel Hidalgo y Costillas, y en el mensaje de Don José Maria Morelos y Pavón, reclamaba aumento de jornal y vida humana para los jornaleros en su misiva denominada "**SENTIMIENTOS DE LA NACION**", y en el párrafo 12°

presenta su pensamiento social: "Qué como buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso debe ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto."**(14)**

Por lo que, hace al primer planteamiento referente a los preceptos que se dieron para regular el Derecho del Trabajo, se citará a los más importantes teniendo el carácter de tradicionalistas, individualistas y liberales, entre las que se encuentran: "Acta Constitutiva de 31 de Enero de 1824; Siete Leyes Constitucionales del 29 de Diciembre de 1836; Bases Orgánicas de 12 de Junio de 1843; Acta de Reformas de 18 de Mayo de 1847; Bases para la Administración de la República de 29 de Abril de 1853; Constitución Política de la República Mexicana de 5 de Febrero de 1857; Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano de 10 de Abril de 1865, de efimera imposición, pues la Constitución de 1857 nunca perdió su vigencia, subsistiendo los derechos del hombre a la libertad, a la propiedad, a la seguridad frente al Estado."**(15)**

De los estatutos legales anteriores, ninguno contenía derechos sociales a favor de los trabajadores del campo, como los de la ciudad; el trabajador era objeto de vejaciones, en las que el patrón disponía libremente de éste.

Continuando con el desarrollo de ésta etapa, haremos mención de la postura que tomaron los diversos gobiernos con relación a la problemática que se presentó entre la clase trabajadora.

Cabe destacar, que la situación miserable del trabajador, en ocasiones fue producto de los gobiernos que existieron en ésta época, en especial a partir de

14.- Mario de la Cueva. Ob. Cit. ,p.40

15.- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo,Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. 1980. 5° edición. P.141

Juárez. Se presume, que en los años de la Reforma, tal vez en mayor proporción que durante el Porfiriato, la condición de los obreros no cambió en absoluto, su situación era miserable, debido a que los gobiernos sostenían que para el desarrollo del país, era necesario la disponibilidad de abundante mano de obra en la industria y en la agricultura, con remuneraciones mínimas, abusando despóticamente el patrón del trabajador, disminuyendo las tasas del salario, obligándolos a trabajar para indemnizar deudas anteriores, y vejándolos con trabajos humillantes.

Así mismo, abundado más en cuanto a las condiciones laborales, es oportuno señalar que en la época de la Reforma la República Restaurada, se caracterizaron ambas por carecer de un proletariado importante; el que existía vivía en condiciones desastrosas; aunque ligeramente, mejor que el campesinado. La traída de trabajadores extranjeros, perjudicó a los mexicanos, en virtud, que siendo compatriotas de los propietarios, recibían mejor trato, tanto en salarios como en prestaciones.

Es de observarse que la situación del trabajador no mejoró en ningún momento, aún más, era costumbre hacer descuentos al salario o a los vales, que venían a ser pagos en dinero, siendo común y corriente durante el Porfiriato e incluso fue reglamentada. La fijación de los salarios nada tenía que ver la justicia y así las Leyes de la Oferta y la Demanda. Se valieron de argucias estableciendo casas de comercio, para que las clases populares compraran en estos establecimientos, quedando obligados a cambiar sus vales en las respectivas tiendas.

Ahora bien, como ya se ha dicho, el trabajador mexicano no tenía el mismo nivel de vida que el extranjero, pero esto sirvió como catalizador para despertar

la conciencia obrera mexicana en el siglo pasado, puesto que, los extranjeros, aún de percibir mejores salarios, hicieron huelgas para que estos aumentara. En tales circunstancias los mexicanos llegaron a la convicción de sí el trabajo que realizaban era de igual calidad a la de los extranjeros, por consiguiente deberían recibir un pago similar.

José M. González culpaba al gobierno pues a pesar de los conceptos de libertad jurídica escrita no fueron suficientes para llevar el mejoramiento económico a las masas obreras y campesinas. Esto sucedió porque se mostraron apáticos a este problema tan trascendental en el desarrollo de nuestro país.

La inquietud de la clase obrera mexicana creció a partir de 1900, hasta que en 1910 fue imposible contener el levantamiento armado, con el fin de poner freno a ese estado inicuo, de cosas. Este movimiento fue un grito de rebeldía del hombre que sufría las injusticias del campo, las minas, las fábricas y el taller.

En el México Independiente, el trabajador mexicano, a partir del inicio de la guerra de Independencia, su situación se complica, a consecuencia de la crisis política, económica y social que se origina con este movimiento, presentándose la falta de empleos; bajas en los salarios; en gran parte se debió a las ideologías que tenían los gobiernos que surgieron, pues consideraban que debía haber demandas de trabajo con bajas remuneraciones, para que el país mejorara su situación. Al tomar conciencia de las injusticias a que eran sometidos, a fines del siglo pasado y principios de éste, luchan en forma violenta por la reivindicación de sus derechos, teniendo como objetos principales: ALZA EN LOS SALARIOS, jornada máxima de ocho horas,

prohibición de las tiendas de raya, prohibición del trabajo a los menores de catorce años entre otros.

1.6. MEXICO CONTEMPORANEO

Para iniciar el estudio de este inciso, es necesario señalar que la formación de **eNuestro Derecho del Trabajo**, tuvo la influencia de ciertos pensadores como: **Saint Simón, Carlos Fourier, Roberto Owen, Adam Smith, Stuart Mill, David Ricardo, Carlos Marx**, entre otros.

Al respecto se señalará cómo tratan el tema del salario estos pensadores. Por lo que tenemos a **Saint Simón**, con su frase trascendental: **"A CADA UNO, SEGÚN SU CAPACIDAD, Y CADA CAPACIDAD SEGÚN SUS OBRAS."**, este pensamiento es importante, en virtud de que para él: "...Son trabajadores los obreros, agricultores, artesanos, manufactureros, banqueros, sabios, artistas, comerciantes, etc., la única diferencia entre ellos será su capacidad y los beneficios que obtengan estarán en proporción a ella."**(16)**

Esto es, que a cada trabajador se le dará más o menos instrumentos de trabajo, dependiendo de su capacidad con una remuneración de acuerdo, a lo producido **Saint Simón**, pretende dirigir a los obreros, pensando en el papel preponderante que en el futuro podrían desempeñar. Pero su idea va encaminada principalmente a las clases sociales ocultas.

Ahora bien, **Carlos Fourier**, consideraba que la aspiración de la sociedad debe ser la armonía social, y, tal acontecimiento se lograría con el falansterio y el él habría: "...OCUPACION PLENA, en vista de que todo el mundo tenía que trabajar, con la particularidad de que habría una jornada mucho, muy inferior a

16.- Moisés Gómez Granillo. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Decimasexta edición. Editorial Esfinge, S.A. México 1989, p. 10 Apud. Saint Simón.

las quince, dieciséis, o hasta diecisiete horas que se laboraban por entonces; además el trabajo sería agradable ya que cada uno podría escoger la actividad que más le acomodara. En cuanto al salario, el trabajo más desagradable (tablajeros, peones, estibadores, etc.), se pagaría a menor precio que le más agradable.” (17)

Carlos Fourier al establecer la diferencia entre el salario, tal vez pensó en el trabajo calificado y no calificado, con sus ideas trató de comprender el mundo que vivió. Se le distinguió como uno de los pensadores más importantes, con su frase: A CADA UNO SEGÚN SU CAPITAL, SU TRABAJO Y SU TALENTO.

Por otra parte la ideología de **Roberto Owen** merece también ser mencionada en virtud de que: “Predica las ventajas de la libre asociación y la presenta como un modo al hombre de su aislamiento y de su impotencia frente a la aparición de la gran industria... Aplicó estas ideas en sus talleres de **New Lanard** y su ensayo dio lugar a una de las experiencias industriales más humanas y notables que hayan generado el amor por el hombre, cumplida de toda idea de lucro y de codicia... redujo la jornada de trabajo, pagó altos salarios y desterró de su fábrica el trabajo de menores.”(18)

En sus ideas considera que deben eliminarse los beneficios o provechos, porque provocan el desorden económico y las crisis periódicas, originando miseria en el mundo. Para alejar estos males de la humanidad propone reemplazar la moneda por bonos computables por horas de trabajo.

17.- *Ibidem*. P. 120. Carlos Fourier. Sic.

18.- Franciso de Ferrari. Derecho del Trabajo Volumen I. 2da. Edición Editorial de Palma ,Buenos Aires. 1976 p.

Abundando más en este tema, cabe citar a **Adam Smith**, quien habla sobre la división del trabajo, mediante el cual plantea su hipótesis "El hombre crea la riqueza sin esfuerzo y además con toda naturalidad...con la división del trabajo se puede satisfacer mejor las necesidades de la sociedad...y será una fuente de progreso y bienestar"(19)

Este pensador considera que para el bienestar de la sociedad influye la población; los grupos económicamente débiles son los que generalmente tienen más hijos y donde existe más miseria, porque los salarios son demasiado bajos. Al aumentar la demanda de brazos, los salarios deben aumentar, pero sucede lo contrario se da una disminución de salarios, por lo que **Smith** aboga por un justo medio, es decir, que los brazos no sean demasiado numerosos para que los salarios no sean demasiado bajos. **Stuart Mill**, está de acuerdo con Smith, de que las familias numerosas son un obstáculo para que mejore la situación económica del obrero; el crecimiento de la prole es causa de sus males. Hace mención de dos tipos de salario; un salario corriente y un salario natural o necesario y explica que: "El primero se determina por la oferta y la demanda entendiendo por oferta aquella parte del capital circulante destinado al pago de salarios; y por demanda el número de obreros en busca de trabajo. El segundo se fija de acuerdo con el costo de vida del trabajador...en el salario corriente, el salario sube, cuando dos patrones corren detrás de un mismo obrero; y, el salario baja cuando dos obreros corren detrás de un mismo patrón. En cuanto al salario natural o necesario, que más tarde debía de llamársele **LEY DE BRONCE**, debido a que el salario se hacia

19.- Moisés Gómez Granillo. Ob. Ct. P.122 Apud. Stuart Mill. Sic.

depender de causas ajenas al trabajador, se fijaba sin tener en cuenta ...la eficacia y buena voluntad de éste, atributos que no contaban para nada”(20)

Con esta explicación, se puede percatar que **Stuart Mill** considera de manera determinante que la población y el salario están ligados, y la única posibilidad que mejore la situación de la clase trabajadora radica en el aumento de capital y en la reducción de la tasa de crecimiento de la población, de otra manera el salario que perciban será siempre bajo, siendo insuficiente para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador y de su familia.

David Ricardo considera al salario como la cantidad que proporciona a un trabajador los medios de subsistencia y la perpetuación de la especie, sin crecimiento ni disminución, esto es, esta de acuerdo que exista un salario real bajo pero tomando como base un mínimo de subsistencia.

Para **Carlos Marx**, el objetivo principal era unir a la clase trabajadora, predicando un nuevo evangelio que agruparía a los hombres más humildes de este mundo. **Marx** considera dos clases sociales, dentro del régimen capitalista: la burguesía y el proletariado. La diferencia determinante entre una y otra es que: “Mientras la primera es propietaria de los medios productivos, la segunda solo posee su fuerza de trabajo para subsistir. Antes habían recibido otro nombre estas clases: señores feudales y siervos; y mucho antes todavía patricios y esclavos. Por ello, se hace notar que, desde época muy remota, la historia del hombre no ha sido otra cosa que la lucha de clases... Mientras los poseedores luchan denodadamente, hasta el fin, por retener sus propiedades y conservar por tanto todos los privilegios de clase y de explotación de los obreros inherentes; los desposeídos, por el contrario, luchan por destruir el

20.- Ibidem. P. 137

orden económico social existente.” (21)

Es de manifiesto que no existe un salario justo, porque al hablar de este, sería de hablar de igualdad de condiciones, tanto para el patrón como para el trabajador, pero en la realidad no ocurre; en virtud de que el trabajador tiene en su contra un factor muy importante **EL HAMBRE**, viéndose obligado a aceptar las condiciones que le ofrece el capitalista, y con ello únicamente adquiere lo indispensable para poder subsistir, porque no se encuentra en la posición de escoger el trabajo que más le convenga. Por otra parte, nos encontramos que el salario “justo”, está íntimamente ligado a la jornada de trabajo “justa”, por lo que, el salario deberá ser de acuerdo a dicha jornada laboral, así es que: “una jornada de trabajo justa corresponde a una duración y a una intensidad de la jornada de trabajo que absorba sus fuerzas pero que al mismo tiempo no le quite sus facultades de producir al día siguiente y en lo sucesivo la misma cantidad de trabajo. En consecuencia la transacción puede describirse de esta manera: El obrero cede al capitalista toda su fuerza de trabajo es decir todo lo que puede dar sin hacer imposible la renovación constante de la transacción, obtiene en cambio los objetos justamente necesarios- y no más- para subsistir y recompensar el trabajo todos los días. El obrero da el máximo y el capitalista el mínimo que admite la transacción. Esta es una igualdad muy singular”(22)

A mayor abundamiento, Marx estima que los salarios suben o bajan en razón del precio de los productos alimenticios, no de las ganancias que se obtiene del trabajo realizado, por lo que, pan caro equivale bajos salarios, pan barato a salarios altos, esto es, que el salario se encuentra regulado por la oferta y la demanda.

21.- Ibidem. P. 158

22.- Carlos Marx y Federico Engels. Acerca de los Sindicatos. Colección “Movimiento Obrero”. Ediciones Quinto Sol S.A. p.72-73

Es importante destacar que el capitalista paga una cantidad de dinero al trabajador por un determinado tiempo de trabajo, que no es más que la fuerza del trabajo del trabajador. Y es lo que vende al capitalista por un salario. La fuerza de trabajo del obrero es una mercancía, que es cambiada por otra mercancía del capitalista, por dinero.

Entre los pensadores citados con antelación así como en **Carlos Marx**, influyó enormemente el principio de **Saint Simón** que a la letra dice: "A cada uno según su capacidad, a cada capacidad según sus obras" es evidente que este principio ha tenido gran trascendencia a lo largo de la historia hasta nuestros días, en virtud de que tales pensadores coinciden, que el pago que el trabajador reciba por su fuerza del trabajo será de acuerdo a su capacidad, esto es que todos los trabajadores, pueden desempeñar una misma labor, por lo que, aquel trabajo que requiera mayor preparación para poder realizarlo deberá ser mejor retribuido que aquel que no lo amerite.

Carlos Marx, considera que el precio estará determinado en lo que cuesta sostener al obrero como tal y educarlo para un oficio; por lo que si un trabajo exige menos tiempo de aprendizaje, menor será la producción del obrero, en consecuencia más bajo sea el precio de su trabajo será su salario

Por otra parte, es observable que contadas y cada una de éstas doctrinas se trató de justificar, el porqué el trabajador era y es explotado dura e inhumanamente. Las luchas que se presentaron en gran parte del mundo para mejorar sus condiciones de vida, fueron contraproducentes, se extendió la miseria, enriqueciéndose un número reducido de hombres.

Es de manifiesto, que estas tendencias sirvieron de base para la formación del Derecho del Trabajo en los diferentes países de la humanidad, entre el cual se encuentra nuestra legislación laboral.

1.7. DEFINICIÓN DE: TRABAJADOR, PATRÓN, RELACIÓN LABORAL Y SALARIO.

Uno de los términos que se juzgan como obligatorios a tratar y explicar es el de **TRABAJADOR**, ya que, es uno de los elementos que están involucrados con la presencia del **SALARIO** es importante conocer su significado etimológico, la semántica que propone la lengua castellana, el conocimiento en el lenguaje jurídico y doctrinario y como lo concibe a este la Ley Federal del Trabajo.

El término "trabajador se deriva de Trabajo, que significa Tripalium, potro o amazón al que sujetan los caballos para herrarlos."**(23)**

Cabe destacar que de la definición de trabajador se desprenden cuatro notas indispensables, la primera de ellas, es que el trabajador debe ser siempre una persona física. La segunda y tercera de las características, consisten por un lado, en que le trabajador persona física puede prestar sus servicios u obra a otra persona física, o bien a una personal moral, por otra parte, el servicio que se vaya a realizar o al que este obligado el trabajador, debe efectuarlo por sí mismo; y por último, la cuarta nota se refiere a que la prestación de servicio u obra se deberá ejecutar de manera subordinada. En este orden de ideas, consideramos que el concepto de "**trabajador**" es de medular importancia porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral.

A continuación veremos cómo define el referido término la Ley Federal del Trabajo, el cual se encuentra contenido en el artículo 8°. Y a la letra dice:

23.- Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Décimoctava edición. Editorial Espasa-Alpe,S.A. Madrid 1856. p. 1277

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

Este precepto podría pensarse que se contradice con el artículo 123 de Nuestra Carta Magna, que establece que las relaciones entre trabajadores y patrones serán igualitarias, y la expresión SUBORDINACION, ya no caracteriza esta igualdad, dicho término se refiere, a que el trabajo o servicio que lleve a cabo el trabajador lo va a realizar bajo la dirección de otra persona, misma que deberá retribuir esa labor.

A continuación nos atrevemos a dar una definición del concepto trabajador, y al respecto decimos: Es la persona física que dentro de la sociedad va a realizar un trabajo material e intelectual para la producción de riqueza. Al igual que sucede con la palabra **trabajador**, la expresión de patrón es importante ya que, es otro de los sujetos de la relación laboral. Por lo que corresponde al vocablo **PATRON**, etimológicamente se deriva de Patrono, que quiere decir "**Patronus, protector, defensor, amparados.**"(24)

Esta expresión tiene cierta relación con el **Pater Onus**, que significa Padre de carga, que en el Derecho Romano era el nombre que se asigna a cuantas personas tenían alguna jubilación protectora con respecto a otras, aún siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos con sus clientes, este término tiene diversas denominaciones como empresario, empleador, capitalista, entre otras, no obstante que el más aceptable es el de **PATRON**.

24.- Real Academia Española. Ob.Cit. p. 993

Prosiguiendo con la explicación de la locución PATRON la lengua castellana que es: "Persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos"(25)

El patrón cuando emplea personas a su servicio no lo hace sólo impulsado por el deseo de cubrir sus necesidades mínimas, sino por el deseo de aumentar su riqueza; con los beneficios que obtendrá directamente del servicio prestado. El trabajador en cambio persigue como fin esencial inmediato, la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

En materia jurídica se define al patrón "Como la persona que emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él"**(26)**

De lo anterior tenemos que el patrón es la persona que hace suyos los frutos o productos obtenidos del trabajo prestado, mediante una retribución. Por otra parte, cabe resaltar que se configura una singularidad de exclusión en el patrón, con respecto al trabajo útil, éste se debe a que la prestación del servicio u obra, tiene que realizarla personalmente el trabajador. Por lo contrario, por ser una actividad de dirección la que realice el patrón, éste puede ser un ente abstracto pues no siempre emplea a un trabajador base el verdadero patrón, sino un representante o intermediario del mismo, en virtud de que el patrón puede ser una persona física o moral.

Una vez citados los conceptos doctrinarios, la Ley Federal del Trabajo contempla el término de patrón, el cual se encuentra plasmado en el artículo 10: "patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."

25.- Idem.

26.- Guillermo Cabanellas. Diccionario ,p.162

La Ley hace caso omiso de señalar jubilación de pagar el salario, por lo que, el precepto legal invocado resulta deficiente, al no contemplar que el patrón debe retribuir a la persona que presta sus servicios una remuneración que será una consecuencia natural dentro de la relación laboral. Luego entonces de las definiciones antes suscitadas, la más completa y que hacemos nuestra, es la del jurista **Nestor de Buen**, en virtud de que contiene elementos que otras definiciones no contemplan. El patrón es la persona física o moral que puede dirigir directamente o a través de un tercero al trabajador, haciendo suyos los productos contenidos por el que presta sus servicios, mediante una retribución. A continuación analizaremos a la relación laboral, en cuanto a la lengua castellana, se dice que "el término relación, proviene del latín *relatio* .nis // acción y efecto de referir o referirse // Conexión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.(27)

Laboral: "Deriva del latín *labor-Onis*// perteneciente o relativo al trabajo en su aspecto económico, jurídico y social"(28) Cabe entonces establecer, que la locución deduce que relación laboral es una vinculación necesaria e inevitable que existe entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente. A mayor abundamiento desde una panorámica jurídica, se citará las definiciones que se han dado en torno a la relación laboral, por lo que aprendamos a lo que a la letra dice:" denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

27.- Real Academia Española. Ob. Cit. p.1125

28.- Ibidem.p.781

29.- Instituto de Investigaciones Jurídicas.Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. S.A UNAM Cuarta edición México 1991 p. 415

El concepto relación de trabajo tiene una relativa importancia, por representar la expresión concreta del fin perseguido por las partes al formular su manifestación de voluntad, meta consistente a formalizar una relación de contenido laboral.

La relación de trabajo tiene sentido propio, se presenta desde el momento en que el trabajador por cuenta del patrón comienza a prestar su trabajo, por lo tanto esta relación va a existir mientras dure el trabajo sin importar el contrato estipulado entre las partes.

Las relaciones laborales entre patrón y trabajadores constituyen las relaciones individuales de trabajo en la que surgen deberes y derechos recíprocos sin importar la causa que los origine.

Finalmente, en lo referente a la semántica legal, el término en comento, se encuentra definido en el artículo 20, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo y en su parte conducente anuncia: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación del trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Una vez que se han expuesto los diversos conceptos de los que es relación laboral ,tenemos que, es necesario e indispensable la intervención de dos personas; la del trabajador y la del patrón.

Ante tal estado de planteamientos se esta en condiciones de precisar la definición de tal concepto y nos atrevemos a decir: una situación jurídica que crea deberes y derechos recíprocos entre el trabajador y el patrón, originándose con la prestación del trabajo, sin ser necesario que este presente el contrato laboral, aunque éste viene a determinar que se cumplen los

deberes y derechos contraídos con el patrón y el trabajador dentro de la relación laboral.

Con motivo de que esta investigación se ha hecho en torno al **salario**, es necesario situarnos a dar una explicación del mismo, y, sin el afán de que se piense que es redundante este desarrollo, ya que, el término de merito ejerce una influencia entre el patrón y el trabajador aunque de diferente manera.

Por tanto esta palabra es de origen latino y su significado es :**SALARIIUM**, de sal; "porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de este producto"**(30)** De lo precisado se confirma con el desarrollo histórico de nuestro tema, en virtud de que en la Edad Media el trabajador (**siervo**) realizaba una labor recibiendo como pago un a pequeña cantidad de lo que el mismo producía, la lengua castellana concibe al "salario, esqui tendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios de trabajo"**(31)**

Es de observarse que el concepto que se trata surge en el momento en que el trabajador presta su servicio a otra llamada patrón siendo acreditable que surja una remuneración por la labor realizada.

Jurídicamente tal término tiene otro significado, por lo que se afirma:"es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrón todos sus derechos sobre el trabajo realizado."**(32)**

Nos hemos referido, que el salario no es un elemento de existencia de la relación de trabajo sino tan solo una natural consecuencia que engendró la misma, traducido en derecho a favor del trabajador. El trabajador asalariado es la base de la humanidad, en virtud de que la mayor parte que la integran está

30.- Real Academia Española. Ob.Cit. p.1169

31.-Idem.

32.- Guillermo Cabanellas. Diccionario.Ob.Cit. Tomo Vi p.12

sometida a este régimen, son muy pocos los que pueden vivir independiente, sin prestar su fuerza física, el salario obliga a unirse a cuantos sufren la misma angustia, en virtud de que este puede ser injusto e inferior, provocando inquietud entre esta clase social. Prosiguiendo con el desarrollo de la alocución en estudio, cita de las opiniones que han emitido algunos tratadistas, y al efecto se dice: "El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".(33) A mayor abundamiento se precisa la referida palabra como: "Es la prestación que da el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior por la marcada pro la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia."(34) Con lo anterior es de observarse que el objetote la relación laboral es la **seguridad**, ésta se refleja en la estabilidad que tiene el empleo, capacitación, pensión frente a los infortunios del trabajo, por razones de enfermedad; ascenso; el **salario** forma parte de los aspectos integradores de la seguridad; aunque no debe confundirse que el trabajador que presta sus servicios, lo hace con el fin de que se le pague un salario, sino por la seguridad que obtendrá de tal remuneración. Por último se citará el precepto legal que contempla la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 82 y se refiere: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario debe satisfacer ampliamente las necesidades de toda índole del trabajador y de su familia para asegurar su existencia, es que no debe ser inferior al mínimo, en virtud de que constituye el medio de subsistencia de los

33.- Mario de la Cueva Ob.Cit.p.297

34.- Alberto Bricafío Ortiz.Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Harla S.A. de C.V. México 1985. p.356

trabajadores y si desciende abajo del nivel considerado como el mínimo el trabajador carece de una vida digna.

Para finalizar se debe señalar que a pesar de que el término predomina dentro del ámbito laboral, tanto nivel nacional como internacional, el tratamiento que recibe el mismo dentro de los respectivos ordenamientos jurídicos de cada país es distinto toda vez que se adecua a las peculiaridades de su sistema legislativo laboral.

Se concluye: El **SALARIO** es la retribución que recibirá una persona que presta sus servicios a otra y debe cubrir las necesidades fundamentales y de sus familias.

CAPITULO SEGUNDO
EL SALARIO Y SU NATURALEZA JURIDICA

C O N T E N I D O

2.1. TEORIAS DEL SALARIO

2.1.1. TEORIA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA

2.1.2. TEORIA DEL FONDO DE LOS SALARIOS

2.1.3. TEORIA DE LA PLUSVALÍA

2.1.4. TEORIA DEL SALARIO POLÍTICO

2.1.5. TEORIA DEL JUSTO SALARIO

2.1.6. TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

2.2. PRINCIPIOS DEL SALARIO

2.3. MODALIDADES DEL SALARIO

CAPITULO SEGUNDO

EL SALARIO Y SU NATURALEZA JURIDICA

Debemos ser claros, al introducimos a desglosar este capítulo sustentando el criterio de explicar que es en términos generales la naturaleza del salario.

En todo trabajo siempre se tiene que establecer la naturaleza, de otra forma, las partes esenciales que rigen a una determinada figura jurídica.

A mayor abundamiento, la pronunciada palabra, tiene alcances de representar las partes, lineamientos o elementos que van a definir la presentación de la idea, hecho o conducta que sea evidente de algún aspecto o figura en concreto.

2.1. TEORÍAS DEL SALARIO.

El presente inciso, nos conduce a destacar, la importancia y trascendencia que tienen las Leyes que rigen las fluctuaciones del salario, por lo que, para tener conocimiento el porqué un trabajador es mejor remunerado que otro es pertinente señalar las principales teorías que se han formulado para establecer el salario, las cuales son:

-Teoría de la Oferta y la Demanda

-Teoría del Fondo de los Salarios

-Teoría de la Plusvalía

-Teoría del Justo Salario

-Teoría de la Productividad del Trabajo.

Ahora bien, analicemos cada una de las teorías precitadas, para explicamos porqué los salarios varían de un lugar a otro.

2.1.1. TEORÍA DE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

Los partidarios de esta teoría sostienen que el precio de la jornada de trabajo se regula como el precio corriente de toda cosa; esto es, los salarios se elevan o bajan en razón del número de obreros que se ofrecen para trabajar y en razón de la cantidad de trabajo disponible, conforme a la Ley de la oferta de demanda.

Esta teoría se resume en la frase célebre del economista **Cobden**: "Cuando dos obreros corren tras un patrono, los salarios bajan; cuando dos patronos corren detrás de un obrero, el salario sube." (35)

Ahora bien, es de observarse que los que apoyan ésta teoría consideran a la población en un factor importante para la fijación de los salarios, puesto que, el exceso de la población ocasiona que los trabajadores ofrezcan su fuerza de trabajo a cambio de una mísera remuneración, toda vez que existe oferta de brazos y el patrón aceptará al trabajador que le pida por su trabajo un precio menor que los demás trabajadores; en consecuencia surge la baja de los salarios, en virtud que los trabajadores se tienen que someter a las condiciones laborales que impone al capitalista.

Los defensores de ésta teoría sustentan que el salario tiene un nivel mínimo del cuál no puede descender, para la subsistencia del trabajador y de su familia; de igual modo existe un límite máximo que el salario no puede rebasar: El valor del producto. Si el salario fuera superior a éste la industria perecería, y la clase humilde se quedaría sin la fuente de trabajo.

Por otra parte en ésta especulación se considera que si el trabajador gana más de

35.- Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. P. 582.

la existencia, aumentará como todo tiempo ocurre el número de matrimonios y de nacimientos (**la población**) originándose con ello el aumento de brazos, de escasez de trabajo y **la baja de los salarios**.

2. 1. 2. TEORÍA DEL FONDO DE LOS SALARIOS.

En ésta doctrina el salario se determina por la proporción existente entre el dinero disponible y la mayor o menor población obrera. La teoría en comento se acerca mucho a la precedente, ya que el aumento o disminución del salario depende del número de trabajadores.

Ahora bien, se observa que la oferta laboral de los trabajadores cuando buscan trabajo, ofreciendo la fuerza de sus brazos, para ganarse la vida, se basa en la demanda patronal que busca el rendimiento de sus facultades capitales a través de la producción.

Luego entonces, se desprende que esta teoría tiende a desvanecerse, en virtud que es el patrón el que determina que los salarios superen o bajen ese fondo nominal, toda vez que, éste se desquita elevando los precios que vienen a recaer en los consumidores (**trabajadores**).

El principal exponente de ésta tesis **Stuart Mill**, sostuvo que la cuantía del salario se determina por dos elementos principales: "La oferta de trabajo, representada por la cifra de la población obrera, y la demanda de trabajo constituida por la porción o fondo de capitales que los empresarios afectan al pago de la mano de obra." (36).

36.- Guillermo Cabanellas. Ob.Cit. p. 583.

2.1.3. TEORÍA DE LA PLUSVALÍA.

Esta doctrina es de carácter capitalista, en virtud de que, el exponente de la misma fue **Carlos Marx**, quien estremeció al siglo XIX, al considerar que al trabajador no se le entrega la totalidad de lo que ganan sino parte de ese producto; en una sociedad donde no existiera división de clases, el trabajador sería el dueño absoluto de todo lo que produjera con su trabajo. En el régimen capitalista el valor del producto se fija por el número de horas empleadas en su fabricación; y el salario del trabajador se determina por el número de horas que ha trabajado.

Ahora bien, ¿Qué se origina una diferencia entre lo que produce y lo que recibe como salario el trabajador?

Sin lugar a dudas es la ganancia del empresario o plusvalía; quien lo aprovecha en su beneficio y surge mediante la existencia de una mercancía que pueda producir un valor más alto que aquél que cuesta producirla. Esta mercancía es el trabajo por tanto; la fuerza del trabajo se cambia a un precio equivalente al gasto que el obrero hace para mantenerse en condiciones de trabajar, esto es, para reponer su fuerza de trabajo y que generalmente es menos de una jornada de trabajo, por lo que el excedente de la jornada laboral no tiene compensación alguna; es decir, el valor producido en esas horas demás trabajadas, constituye el beneficio del patrón, siendo esto precisamente la plusvalía, y la misma en un momento dado puede crecer, basta que el patrón aumente la jornada laboral o mejore la técnica de producción.

Por otra parte, para **Marx**, es claro que la clase trabajadora es explotada, y que sólo una transformación social absoluta, haría cambiar la situación de ésta clase desprotegida.

2.1.4. TEORÍA DEL SALARIO POLÍTICO.

Los salarios nunca han sido tan altos como lo son hoy, pero éstos siguen siendo aún insuficientes para satisfacer las necesidades fundamentales del trabajador y de su familia.

La concepción de ésta teoría considera que el Estado es el que debe fijar los salarios sobre bases equitativas y acordes con el interés general; quedando fuera los factores económicos de los acuerdos individuales o colectivos.

Spem-Gler, afirma: "... Para los salarios políticos no existen límites económicos ni naturales, por fijarse al servicio exclusivo de los intereses electorales de los partidos que gobiernan o que cuentan con mayoría parlamentaria." (36)

Como se observa, el gobierno es el que va a intentar regular o modificar los salarios y los objetivos fijados dependerán del grupo de personas a cuyo beneficio se realiza el salario político. Por otra parte, el Estado tiene como finalidad que los niveles de vida aumenten a una tasa deseada, esto, es que el nivel de empleo será alto y estable, teniendo como resultado que el trabajador sea retribuido por el trabajo realizado, con un pago que le permita cubrir todas sus necesidades.

2.1.5. TEORÍA DEL JUSTO SALARIO.

Esta teoría se centra en la posición católica, no habiendo dificultad ninguna con el trabajador y el dueño son una misma persona

El Pontífice **León XIII**, ese paladín de esta doctrina, en la Encíclica **RERUM NOVARUM**, donde expresaba: "Entre los principales deberes de los patrones debe figurar en primer término el de dar a cada uno el salario conveniente. Sin

36.- Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. p. 584.

duda, para fijar la justa medida del salario puede adaptarse muchos puntos de vista; pero hablando en términos generales, recuerden el rico y el patrono que explotar la pobreza y la miseria y especular con indigencia son cosas que reprobaban igualmente las leyes divinas y humanas, constituiría un crimen, que clamaría el cielo venganza, defraudar a alguien en el precio de su trabajo." "Sabed que él jornal que no pagasteis a los trabajadores... está clamando contra vosotros; y el clamor de hechos ha penetrado los oídos del señor de los ejércitos." (37)

Es de observarse, el salario justo parte del principio de equidad, considerando que debe ser suficiente para la sustentación de un obrero, por lo que resulta vil aquel salario que no cubra las necesidades más apremiantes que el trabajador como ser humano tiene. Igualmente resulta injusto que el capitalista niegue la calidad y eficacia de la labor realizada, para vindicarse todo el fruto para sí y darle únicamente una mísera remuneración al que realizó el trabajo **(trabajador)**.

La medida del justo salario, en los distintos enfoques, no es un salario real, sino que constituye simplemente una exigencia de justicia que muchas veces puede no responder a imperativos económicos, toda vez, la retribución que percibe el trabajador no es suficiente para llevar un nivel de vida decoroso; lo único que se consigue con ésta teoría, es la obligación de abonarle lo mínimo para sobrevivir.

37.- Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. p. 585.

2.1.6. TEORÍA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.

La teoría en comento tiene por objeto medir el valor del trabajo, que no puede ser similar al valor que cualquier mercancía. Cabe señalar que el trabajador no es un producto, sino un factor esencial de la producción.

A mayor abundamiento ésta teoría consiste en que el empresario paga un salario

al trabajador, tomando como base su capacidad de producción, del mismo modo que alquila la tierra en función de su productividad, compra la máquina en función de su rendimiento, por lo que, se advierte que el salario se regular por las mismas causas que establecen el valor de los instrumentos de producción (*tierra-capital*).

Asimismo debemos preguntarnos. ¿Cuál es la razón por la que un trabajador sea mejor remunerado que otro en una misma empresa u lugar?

Después de haber señalado las diferentes teorías referentes al salario, se concluye que la Teoría de la Oferta y la Demanda aprecia que el salario que debe percibir el trabajador no debe ser más que el mínimo, el cual debe proporcionarle lo necesario para vivir él y su familia; en virtud que resulta contraproducente el alza del mismo, toda vez que ocasiona aumento en la población, y en la fuerza de trabajo; ocasionándose con ello, la baja de los salarios.

En cuanto a la Teoría del Fondo de los Salarios, el salario se establece entre los elementos precitados, esto es, entre la oferta y la demanda reflejándose en la cifra a que asciende el fondo de los salarios y el número total de los obreros, teniendo como consecuencia, si el fondo sube, o si disminuye el número de

trabajadores, los salarios que sufren un alza, o viceversa, pero en la actualidad es difícil que la tasa de los salarios suba.

En la Teoría de la Plusvalía, se deduce que lo que se le abona de menos al trabajador es la ganancia que obtiene el patrón (**la diferencia entre el tiempo trabajado; el tiempo pagado y el valor de la mercancía**); aún que como puede apreciarse **Marx** no da ninguna solución para cambiar la situación de la clase trabajadora; únicamente señala que el empresario no se resignaría a pasar "de explotador a explotado"; por tanto es de observarse que el régimen capitalista está integrado por dos clases: la clase opulenta a y la clase humilde.

En la Teoría del Salario Político predomina la bondad pero suele desconocerse en la realidad, en virtud de que los partidos y sindicatos no fijan los salarios equitativamente, siendo sólo algunos de los que resultan beneficiados.

En la Teoría del Justo Salario, sólo proclama una justicia, puesto que el obrero, obligado por la necesidad o movido por un mal mayor, acepta la remuneración que le dan a cambio de su fuerza de trabajo, contra su voluntad pues las condiciones de trabajo las impone el patrón.

La Teoría de la Productividad del Trabajo, la principal causa es la productividad del trabajo, pues al fijarse el salario se toma como tasa mínima la productividad más débil, en virtud de que un nuevo empleado admitido de la ejecución de cierta tarea sólo presta una utilidad decreciente, una productividad cada vez menor; es por ello que el salario se regular sobre la productividad del último empleado en servicio.

En suma: Todas las teorías propuestas para la fijación de los salarios, proclaman una justicia, ya sea económica, política o social, pero sólo justifican el porqué el trabajador recibe un ínfimo salario, que no alcanza a cubrir las

necesidades mínimas de éste y de su familia y cómo se advierte no dan soluciones para que desaparezca la miseria dentro de la clase trabajadora; por lo que el problema obrero y los que están bajo su dependencia económica, no puede quedar relegados a los azares del ocaso, del progreso, etcétera.

2.2. PRINCIPIOS DEL SALARIO.

Es de manifiesto que para establecer los principios del salario, es indispensable hacer mención de la jornada y del salario; son dos figuras jurídicas que tienen una vinculación muy estrecha, en el punto a tratar.

La jornada viene a ser el tiempo determinado durante el cuál el trabajador se mantiene a disposición del patrón para realizar su trabajo, sin importar que el trabajador se encuentre activo o no. El salario el fin que persigue obtener, a cambio de poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón; esto es, que el trabajador realizará su labor, durante el tiempo estipulado por el patrón, a cambio de una remuneración (**SALARIO**).

Así pues, teniendo una visión somera de los planteamientos antes citados, explicaremos ¿ Cuáles son y en que consisten los principios del salario?.

Respondiendo diremos que son:

a) Salario Remunerador

b) Salario Justo

c) Principio de la Igualdad de los Salarios

A) SALARIO REMUNERADOR.

Este término apareció por primera vez en nuestro Derecho en el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso b) Constitucional, en el que se señala la nulidad de la Cláusula que "fije un salario no remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje."

Así también, en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 57 y 85, determinan que el salario debe ser remunerador sin embargo en ambas normas legales no dan algún criterio, para derivar los elementos de este salario, en tanto que, un salario remunerador, para un caso concreto sólo puede establecerse después de analizar todas las circunstancias que concurren: humanas, técnicas y económicas, esto es, tendrán que estudiarse las condiciones de las personas, su grado de preparación técnica, su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciben otros trabajadores de la misma o de profesiones similares, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes. Desde luego, el salario remunerado debe ser siempre superior al importe del fijado como salario mínimo.

Por otra parte, el salario se considerará que no es remunerador, si se demuestra que la actividad de un trabajador es de la misma o mayor intensidad y calidad que la de los trabajadores de otras empresas, toda vez que nada justifica que los salarios sean diversos se existen varias empresas de la misma categoría y dentro de la misma zona.

B) SALARIO JUSTO.

Esta expresión pertenece al reino de los valores, es decir, a la justicia social, por tanto resulta difícil definirlo. Su imperatividad no sólo se establece en el artículo 5º constitucional, sino también en el artículo 2º de la Ley de la materia.

El salario justo tiene como propósito que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y el mejoramiento de sus condiciones económicas, puesto que, si el trabajador pone a disposición del patrón todo lo que posee, su esfuerzo, su capacidad y su imaginación; es justo que reciba por su trabajo

todo lo que necesita para llevar una existencia decorosa en unión de su familia, tanto el presente y en el futuro.

Aunado al anterior, si el trabajador ve incrementar la utilidad o ganancia del patrón sin recibir algún beneficio, debe reclamar la proporción que pudiera corresponderle.

C) PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE LOS SALARIOS.

El principio a tratar se contempla en el artículo 123, fracción VII de la Constitución, en el que se establece que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Asimismo en la Ley Federal del Trabajo se consagra en el artículo 86, en el que se señala: "A trabajo igual, desempeñado impuestó, jornada y condiciones de eficiencia también igual es debe corresponder salario igual."

El principio en estudio no debe entenderse como una igualdad idéntica, en virtud de que no puede darse nunca; existen varios factores que lo hacen imposible: los instrumentos utilizados para la realización de una misma tarea, así como el rendimiento de cada trabajador.

Para que este principio opere es necesario que el trabajador lo desempeñe en: puesto igual, jornada igual y similares condiciones de eficiencia, en virtud que no sólo basta la denominación que se les dé al cargo, sino las funciones que desempeñe el trabajador.

A este respecto la Ley debe señalar condiciones objetivas que beneficien y garanticen al trabajador; así las autoridades de la materia podrán interpretar adecuadamente el precepto y determinar que cuando la jornada y el puesto son iguales, el salario deberá ser el mismo, puesto que, en la actual Ley no se

establece en que consiste en las condiciones de eficiencia o quien las va a calificar.

Después de haber señalado los Principios del Salario se concluye que: el salario remunerador, debe interpretarse como aquel que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, por lo que, el trabajador podrá solicitar ante las Juntas u Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario que perciba no sea tal; el salario sólo será justo, si permite que el trabajador satisfaga las exigencias de una vida auténticamente humana, en los planos económico, social, cultural e intelectual; por consiguiente, podemos concluir, diciendo que es difícil que se aplique el principio de la igualdad de los salarios, en virtud de que el patrón es el que decide si las condiciones de eficiencia son iguales, basta que el lo niegue para no pagarles el mismo salario a trabajadores que son igualmente eficientes en una misma tarea, ocasionando con ello, desacuerdo entre los propios trabajadores.

2.3. MODALIDADES DEL SALARIO.

Para el desenvolvimiento y explicación de este punto, es necesario conocer cuáles son las modalidades del salario, son:

- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO
- SALARIO POR UNIDAD DE OBRA
- SALARIO A COMISION
- SALARIO A PRECIO ALZADO

Estas modalidades vienen a ser las distintas maneras de ser, en las que se retribuye por su trabajo al trabajador.

A continuación explicaremos todas y cada una de las formas antes citadas, que determinan la figura en estudio.

SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO Y SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

En el mundo capitalista vienen a ser las principales formas de salario; el primero es aquél en el que: "... La retribución se mide en función del número de horas durante el cuál... el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo." **(38)**

En oposición a este principio el segundo es el que: "... La retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador." **(39)**

Por consiguiente, podemos señalar que en el caso del salario por unidad de tiempo, sería erróneo afirmar que se fija sin tomar en cuenta la cantidad o calidad de los servicios que el trabajador presta; debe aplicarse lo que contempla la fracción III, del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "En todo escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener: el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión," así como el artículo 27 del mismo ordenamiento legal expresa que: "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición."

38 - Mario de la Cueva. Ob. Cit. p. 305

39. - IDEM.

A mayor abundamiento, debe decirse que lo anteriormente señalado se encuentra íntimamente ligado con la jornada laboral, porque se tabulan las horas que el trabajador está a disposición del capitalista (patrón), la fijación del salario por horas de trabajo, es operante en algunos servicios como traductores, peritos, maestros especializados, catedráticos, entre otros.

Por otra parte, no debe interpretarse que la jornada diaria, se forma necesariamente por ocho horas de trabajo, ya que el lapso de la jornada se fijará de acuerdo con las necesidades de la empresa, por lo que, el patrón es quien marca la conveniencia de su duración, no importa que el trabajador labore dos horas, o cuatro horas, eso constituye su jornada diaria. El pago de las horas de trabajo puede resultar de dividir el salario mínimo entre las que constituyen la jornada, esto es, si el trabajador presta cuatro horas diarias de trabajo, por ese número estará constituida su jornada.

Así también, tenemos que el salario por unidad de obra llamado en su lenguaje corriente como salario a destajo, se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario suele variar según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene en un tiempo determinado.

Esta forma de remuneración se presta a una mayor explotación de trabajo, ello en que, el salario no es fijo, se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado, por lo que es de observarse que las ventajas son mínimas frente a los graves inconvenientes.

El salario a destajo puede originar un trabajo no subordinado, no implicando con ello, la modificación tanto de los derechos como de las obligaciones de las

partes, lo que ocurre es que la retribución que percibe el trabajador se somete al resultado obtenido.

En la fijación del salario por obra también debe valorarse el tiempo que ha de invertirse en la producción, realización o construcción de la obra; sólo que esa valoración se aplica a la ejecución de una obra determinada y se abona teniendo en cuenta el rendimiento.

SALARIO A COMISION.

Esta forma de pago se utiliza generalmente en el comercio, y, se define como:

"...Aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador." (40)

En efecto, como quedo indicado, el salario por comisión puede fijarse mediante un porcentaje sobre el precio final de las ventas realizadas, o a través de una tarifa estipulada por unidad vencida.

Por otra parte, tenemos que las ventas que lleve a cabo el trabajador tienden a variar, nunca van a ser iguales, por lo que, para proteger a la persona que efectúa el servicio, se establece un salario base, que va incrementarse con las comisiones sobre las unidades vencidas.

Asimismo, hay comisiones proporcionales, ajustadas de manera invariable, sea mucho o escaso el rendimiento, y comisiones progresivas, en que el porcentaje se eleva cuando el comisionista rebasa ciertos topes. Se da en algunas empresas que disminuya los índices de las comisiones cuando los negocios adquieren volúmenes de magnitud.

40. - IDEM.

Aún más debe recalcar que nuestra Ley Laboral en el artículo 89, acepta la variabilidad en el salario. En forma específica puede señalarse el Trabajo de Auto transportes, según lo contempla el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo, éste se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una **PRIMA** sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado o en dos o más de éstas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

SALARIO A PRECIO ALZADO

Esta forma de pago se expresa en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo, y, es: "... Aquél en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar." **(41)**

Esta forma de pago, no es utilizada con regularidad por los inconvenientes que presenta, esto a que la presentación de trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, por lo que al concluir la obra, el salario debe equivaler a un número determinado de jornadas y dar por supuesto a cada jornada, una cantidad equivalente al salario mínimo, por lo menos; por otro lado existe una fijación del salario en función de una obra por realizar, así es que en éstas condiciones se facilita aún más la explotación del trabajador.

Tomando en consideración, las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo, podemos concluir, que ninguna de éstas formas deben ser menor al salario mínimo; las más aceptables en la actualidad suelen serlo el salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, sobre

41. - Ibidem, p.306

todo cuando se crea un sistema mixto, esto es, que al trabajador se le va a pagar una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho por encima de un tope establecido en el tiempo determinado, de ésta manera la calidad y la cantidad no se ven reñidas.

Independientemente de las formas de salario mencionadas, cada una de ellas debe reunir ciertas características, y que son:

a) Debe ser remunerador

b) Debe ser, por lo menos equivalente al mínimo

c) Debe ser suficiente

d) Debe ser determinado o determinable

e) Debe de cubrirse periódicamente

f) Debe pagarse en efectivo en moneda del curso legal

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

A continuación explicaremos todos y cada uno de los elementos antes citados, que nos conllevan a tener una visión clara de la finalidad del salario.

A) DEBE SER REMUNERADOR

En los artículos 5º. Fracción VI y 85 de la Ley Federal del Trabajo, se contempla que el salario debe ser remunerador. Cabe aclarar que en ésta característica se toma en cuenta el lapso de tiempo en que se presta el servicio y en segundo lugar, el resultado obtenido por su desarrollo. Desde luego este pago no será menor al importe del salario mínimo.

El salario remunerador podría equipararse al salario justo, en virtud que éste viene a ser lo que le corresponde ganar al trabajador, fundado en su

preparación, aptitud para el trabajo, disposiciones, lealtad en su desempeño, tiempo empleado, esfuerzo, etc.

Por tanto, si el trabajador percibe un salario que no es remunerador, puede reclamar este derecho ante los Tribunales o las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

B) DEBE DE SER, POR LO MENOS EQUIVALENTE AL MINIMO

Esta característica va íntimamente ligada a lo anterior, se encuentra regulado en el artículo 90 de la Ley de la materia. El salario mínimo, tiene por objeto asegurar un nivel digno al trabajador, esto es, debe satisfacer las necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene, educación y transporte de una familia.

La modalidad en comento, tiene por objeto impedir que el trabajador ofrezca sus servicios a cambio de una remuneración exigua, aunque en realidad éste cambia su fuerza por cualquier cosa, obligado por la necesidad, puesto que, sino lo hace muere de hambre.

C) DEBE DE SER SUFICIENTE

La característica de suficiencia del salario, se establece en el artículo 3º, párrafo segundo del mismo precepto legal, en el que dispone que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

El propósito de ésta característica es que al trabajador se le proporcione bienestar que le permita tener una vida moral digna y decorosa; aunque verdaderamente el salario que percibe el trabajador es insuficiente, que difícilmente sirve para cubrir las necesidades vitales de una familia (alimentación y habitación).

D) DEBE SER DETERMINADO O DETERMINABLE

Este atributo es observable en la Ley laboral en los artículos 25 fracción VI, 82 y 83. El salario debe ser determinado; esto es que el trabajador debe conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho por el servicio realizado o conocer las bases que servirán para su cálculo.

Ante tal estado de hechos, nos atrevemos afirmar que el salario no debe estar sujeto a los caprichos del patrón; pues implicaría que éste realizará abusos en los pagos, dándole al trabajador una mínima retribución por la labor realizada.

El salario va a ser determinable, en el caso de que no esté estipulado el monto de la retribución; el trabajador recibirá salario igual, en la misma empresa, desempeñe función equivalente, esto es **A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL**.

E) DEBE DE CUBRIRSE PERIÓDICAMENTE.

El pago del salario debe hacerse en la fecha convenida, por lo que respecta a los obreros la Ley exige que el pago debe cubrirse semanalmente (**artículos 5º., fracción VII y 88**), aunque se han dado ciertas modalidades al respecto.

El patrón tiene la obligación de cubrir el salario puntualmente como lo establece la Ley, no es justo que el capitalista retenga por más tiempo el dinero debido a sus empleados aprovechándolo para beneficio de él sin pagar intereses ni es conveniente que se haga el pago en cantidades acumuladas, en virtud de que el trabajador puede caer en extravagancias, hacer gastos inútiles que repercuten en perjuicio tanto de él como de su familia.

F) DEBE DE PAGARSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL.

En el artículo 101 de la Ley que señala que es obligatorio pagar el salario en moneda del curso legal y se prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Es evidente que este atributo del salario tiene como finalidad evitar la retribución en especie, históricamente fue uno de los más negros capítulos de la evolución de las relaciones de trabajo. Nos referimos al *Truck-system*, la percepción del trabajador era prácticamente nula, en virtud que por la labor realizada recibían a cambio bono o vales susceptibles de cambio únicamente en las tiendas propiedad de los patrones.

G) EL SALARIO QUE SE PAGUE EN ESPECIE DEBE DE SER APROPIADO Y PROPORCIONAL AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO.

Este elemento integrante del salario lo regula la Ley Federal del Trabajo en el artículo 102, anunciando: "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."

La forma del salario en especie constituyó el sistema originario e inicialmente empleado para retribuir el trabajo; en la actualidad el salario en especie, no sustituye la moneda, sino la complementa; hay prestaciones obligatorias como la habitación y la alimentación, que deben otorgarse en atención a la naturaleza de los servicios. Otras como la despensa, ropa, etc., son accesorias, resultado generalmente de convenios entre patrones y trabajadores.

Una vez que hemos hecho referencia de las formas y características del salario, consideramos y concluimos que: No obstante que en la Ley Federal del Trabajo se encuentran contempladas las modalidades del salario, éstas

adolecen de un medio dispositivo idóneo, para la correcta aplicación de las formas del salario analizadas, pues con ello, se alcanzará que el trabajador tenga una existencia decorosa.

CAPITULO TERCERO
ASPECTO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL
DEL SALARIO

CONTENIDO

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3.3. H. SUPREMA CORTE JUSTICIA DE LA NACIÓN

CAPITULO TERCERO
ASPECTO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL
DEL SALARIO

En el presente capítulo analizaremos las disposiciones jurídicas referentes al salario, por lo que consideramos necesario señalar lo que establecen algunas legislaciones así como lo dispuesto por las jurisprudencias en materia laboral, con el objeto de determinar si la figura en estudio realmente satisface las necesidades del trabajador.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En ésta legislación no está reglamentada la figura jurídica en estudio, pero existen algunos artículos que señalan no de manera precisa al salario.

Por consiguiente haremos referencia a estos preceptos:

ARTICULO 5º. PARRAFO TERCERO.- "... Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cuál se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123."

Este artículo señala que ningún trabajador podrá ser obligado a realizar su trabajo cuando la contraprestación que reciba por este no sea la justa, habrá excepciones cuando alguna autoridad se lo ordene.

Por otro lado este artículo no cumple con lo estipulado ya que en la realidad el trabajador no recibe una remuneración justa por la actividad que realiza.

ARTICULO 123 APARTADO A FRACCION VI, PARRAFO SEGUNDO.- VI.-...

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y

cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Esta fracción señala que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes, pero en la práctica no es así ya que los salarios son insuficientes para solventar las necesidades de un trabajador y su familia.

ARTICULO 123 FRACCION VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

Este artículo señala que al trabajo realizado por los trabajadores la remuneración será igual, dejando al arbitrio del patrón para que determine esa igualdad, impidiendo con ello una consideración objetiva, por otro lado señala que debe haber igualdad sin importar que sea hombre ó mujer o que se trate de un trabajador extranjero.

ARTICULO 123 FRACCION X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.”

Esta fracción señala que el salario deberá ser pagado solamente en moneda de curso legal, lo que en la realidad no es del todo cierto, ya que algunas empresas pagan a los trabajadores su salario una parte en efectivo y la otra con vales, pero les hacen hincapié a los trabajadores que estos vales forman parte de sus prestaciones o colaterales, pero al sumarlos nos dan la remuneración total de lo que perciben los trabajadores, por lo que en la práctica no se respeta ésta fracción.

Como podemos observar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que el salario debe cubrir las necesidades más elementales de un trabajador, pero en la realidad no es así ya que los salarios que recibe la clase trabajadora son muy bajos y no satisfacen las necesidades propias y las de su familia.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De la misma manera que en la Carta Magna, en ésta legislación encontramos la figura jurídica en estudio, por lo que se hace necesario hacer referencia a algunos artículos; que a la letra dicen:

ARTICULO 3º.- "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

Nuevamente nos percatamos que lo señalado por este precepto, en la práctica no es así ya que en las condiciones en las que se encuentra la clase trabajadora son pésimas, insalubres e infrahumanas ya que lo que perciben por su trabajo no les alcanza para vivir con decoro.

Por otro lado estamos de acuerdo de que no debe haber distinciones entre los trabajadores y consideramos que lo que menos le importa al patrón es el de

realizar distinciones entre sus subordinados ya que es lo que menos les preocupa, a ellos lo que les interesa es que cumplan con su trabajo.

En cuanto al adiestramiento y capacitación de los trabajadores los patrones son los más interesados ya que si la clase trabajadora se capacita le responderá mejor en la actividad que realizan y la productividad por consiguiente es de mejor calidad y aumenta considerablemente.

ARTICULO 5º.- "Las disposiciones de ésta 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:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por ésta ley;
- III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX.- La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X.- La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI.- Un salario menor que el que se pague a otro trabajador 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;

XII.- Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

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

En todos estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

A continuación se precisará que con la existencia de la relación laboral, el trabajador pone a disposición del patrón su energía de trabajo, dando como resultado, una remuneración, por lo que, hay que hacer hincapié de los artículos 35 al 37 de la Ley de la materia, que establecen las diferentes formas de las relaciones de trabajo, mismos que a su letra dicen:

ARTICULO 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

ARTICULO 36.- El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

ARTICULO 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por ésta Ley.

Ahora bien, es importante subrayar, que la relación laboral desempeña un factor determinante, pues se crean derechos y obligaciones entre trabajador y patrón, tanto subsista la materia del trabajo, se da también la prestación de un trabajo subordinado y el pago de un salario, por lo que, haremos una mención breve de las diferentes formas de pago que existen, mismas que fueron explicadas en el Capítulo II, tercer inciso del presente trabajo de investigación, por tanto citaremos algunos artículos de la anunciada legislación, que a su letra dice:

ARTICULO 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

ARTICULO 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

ARTICULO 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

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

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

ARTICULO 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

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

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

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.

ARTICULO 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

ARTICULO 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

ARTICULO 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

ARTICULO 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales,

fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Por otra parte, los artículos 5º., fracciones VI y VII, 25, fracción VI, 85, 88,90, 101 y 102 de la Ley en cita, comprenden las características del salario, el plazo en el cuál se debe cubrir, la forma, el monto y los requisitos que se deben observar para que se considere que el salario cubre las necesidades de la clase trabajadora y de las personas que dependen directamente del trabajador. Una vez que se han expuesto, los diversos preceptos, tenemos que, la mencionada Ley regula el tema de tesis en estudio, también es cierto, que las necesidades de los trabajadores, cada vez son más apremiantes y primordiales.

Podemos concluir, que la referida Ley, no debe quedarse inmóvil, ya que es de integración social en beneficio de los trabajadores, las normas de trabajo tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, pero en la realidad no van acorde con las necesidades actuales de la clase trabajadora, por lo que la vigente Ley no cumple su objetivo ya que carece de un ordenamiento legal idóneo que obligue a las autoridades a mejorar éstas condiciones, en cuanto al salario podemos concluir que es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

3.3. H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

En virtud de que el objeto del presente trabajo es un problema que acontece diariamente, es decir, es una cuestión de carácter práctico, por eso, es

necesario acudir a los criterios jurisprudenciales emitidos en materia de trabajo, por nuestra máxima autoridad, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Así es, la finalidad del inciso a tratar, es saber si ha expresado el Tribunal Máximo de la Nación jurisprudencias u ejecutorias que contemplan el tema en estudio, esto es, que se cumplan los principios del salario, por lo que, las transcripciones que se efectuarán sólo son una demostración de lo antes precisado, pero que sirven de parámetro para tener una visión general y sencilla, de cómo atienden los más elevados jueces constitucionales de la Nación las controversias que en materia laboral se le someten.

A continuación reproduciremos criterios de ejecutoria, relacionadas con el salario, con el propósito de fortalecer, la proposición del presente trabajo de investigación.

Por lo tanto, sin necesidad de reproducir demasiadas tesis, nos limitamos con las que a la letra dicen:

“SALARIO. El Título Sexto de la Constitución Federal, trata de regular las reclamaciones entre el capital y el trabajo, como se desprende de los antecedentes legislativos y del texto expreso de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, que se refieren normalmente a **“capital y trabajo”**; y del sentido general del mencionado artículo 123, se infiere que en sus fracciones se considera únicamente a los factores de la producción, en los cuáles no están comprendidos los contratos de servicios profesionales; además, éstos en cuanto a la forma de pago por igual, se distinguen fundamentalmente del salario en que éste tiene dos elementos característicos que son: el pago periódico y la prestación de servicios bajo la vigilancia del patrono, elementos de los cuáles, sólo el primero se encuentra en los servicios

profesionales, porque el segundo sería contrario a la misma naturaleza de dichos servicios, ya que el profesionista, bajo su responsabilidad, presta el servicio, esto es, obra con libertad y sin la vigilancia expresada. Se exceptúan algunos casos, principalmente el de profesionistas que sirven a otro profesionista, en los que sí se encuentran llenados los elementos del salario.”

Precedentes:

Quinta época.

Tomo XXVII, 1859, Amparo administrativo “Hospital Luisa Martínez”, 16 de noviembre de 1929, mayoría de 4 votos.

Esta tesis sólo considera a los factores de producción, también señala a la forma y al pago por igual, este se diferencia de nuestra figura en estudio (el salario) en que el pago se realiza habitualmente y el patrón vigila las actividades del trabajador, elementos de los cuáles, el primero se da en los servicios profesionales, pero el segundo no, porque el profesionista presta el servicio sin vigilancia del patrón.

Existen otros casos en los que se encuentran los elementos del salario.

“SALARIO MINIMO PROFESIONAL, SU INTEGRACION. Es correcto deducir que el demandado paga al actor el salario profesional reclamado, si para ello se consideran todos los conceptos que en efectivo se entregaron al trabajador a cambio de sus servicios; siempre que, con la suma pagada se cubra el salario mínimo profesional o sea superior al fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.”

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3266/90. Oscar Coronado Díaz. 18 de junio de 1990.
Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Precedentes:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo: VI, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1990

Página: 656

Esta tesis señala que el demandado está obligado a pagar al trabajador el salario profesional reclamado siempre y cuando la suma cubra el salario mínimo profesional o sea superior.

“SALARIO MINIMO PROFESIONAL. DERECHO A PERCIBIRLO.

El derecho a percibir ingreso mínimo profesional, deriva de las actividades llevadas a cabo por el trabajador, coincidentes con la definición realizada en la tabla de salarios mínimos profesionales de que se trate, acorde a la que se dedique la patronal, mas no así de la denominación que se le dé al puesto en ésta de aquél.”

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 45/91. Antonio Ramírez Rodríguez. 7 de febrero de 1991.
Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Precedentes:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo VII, Marzo de 1991

Esta tesis señala que el salario mínimo profesional se pagará de acuerdo a las actividades que realice el trabajador y que éstas se encuentren en la tabla de salarios, independientemente del puesto que le asigne el patrón.

“SALARIO MINIMO. LOS INCREMENTOS QUE ESTABLECE LA COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINOS DEBE APLICARLOS LA JUNTA, Y NO ARROJAR LA CARGA DE LA PRUEBA AL TRABAJADOR.

Las publicaciones periódicas que realiza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el Diario Oficial de la Federación, en cuanto a la fijación de los incrementos del salario mínimo, son disposiciones generales y obligatorias que debe atender la Junta para establecer la condena respectiva, cuando ésta es procedente, y no arrojar la carga de la prueba al trabajador.”

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 436/95. Elsa Ramos Enríquez y otros. 15 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Miguel César Magallón Trujillo.

Precedentes:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis: I.4°.T.5L

Página: 601

Esta tesis señala que los incrementos del salario mínimo que publica la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en el Diario Oficial, sus disposiciones generales y obligatorias que deberán tener presentes las Juntas para determinar la condena más justa.

“SALARIO. LA FALTA DE AUMENTO AL, NO ES CAUSA RESCISORIA DE LA RELACION LABORAL. La falta de aumento al salario de un trabajador no puede constituir por sí misma causa de rescisión de la relación laboral, aún en el caso de que aquél no sea remunerador, pues ésta hipótesis no se encuentra contemplada como tal en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, sino que conforme al artículo 57 de dicho ordenamiento jurídico, el trabajador tiene derecho únicamente, a través del ejercicio de la acción correspondiente, a que la Junta de Conciliación y Arbitraje, resuelva sobre su adecuación.”

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 362/90. Ventilación Industrial, S.A. 20 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretaria: Dinora A. Gálvez y Rejón.

Precedentes:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo: VI, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1990

Página 655

Esta tesis señala que el trabajador no podrá renunciar a su trabajo, por que no se le aumente el salario, aún en el caso que este no sea remunerador, el

trabajador tiene el derecho de acudir a la Junta para que ésta realice la adecuación de la remuneración.

“SALARIO REMUNERADOR. EN CUYA CUANTIA COINCIDEN EL SEGURO SOCIAL Y EL TRABAJADOR. Es la circunstancia que consiste en que el Seguro Social quejoso, coincide exactamente con el trabajador en la cuantía de los emolumentos que éste percibe, de ahí que si la Junta condena al primero a pagar un salario mayor, esto conlleva a la causación de violaciones constitucionales.”

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 2665/94. Instituto Mexicano del Seguro Social. 13 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Yolanda Velázquez Rebollo

Precedentes:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo: XIV, Septiembre de 1994

Tesis: I.5°. T. 741 L

Página: 433

Esta tesis señala que el Seguro Social debe tener registrado el salario real que un trabajador percibe, pero en la práctica no es así ya que el trabajador tiene registrado generalmente en el Instituto una cantidad menor a la que en realidad recibe, aunque la Junta señale que condenará al Seguro Social a pagar un salario mayor.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO MINIMO PROFESIONAL. Conforme al artículo 162 en relación con el diverso 486 de la Ley Federal del Trabajo, el salario máximo para el pago de la prima de antigüedad es el doble del salario mínimo de la zona económica correspondiente y, como el último de esos preceptos no especifica a qué salario mínimo se refiere, si al general o al profesional, debe concluirse, por mayoría de razón, que se refiere a ambas categorías, de suerte que, si un trabajador demanda el pago de la prima de antigüedad con base en el salario mínimo profesional y demuestra que su actividad encuadra en una de las actividades contempladas por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos como profesionales, es inconcuso que se le debe cubrir dicha prestación.”

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 7611/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 6 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.

Secretario: Jesús González Ruiz.

Precedentes:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo: XV-II, Febrero de 1995

Tesis: I. 1º. T.487 L

Página: 469

Esta tesis se refiere que para demandar la prima de antigüedad el salario deberá ser el doble del mínimo de la zona a la que pertenece, entonces si el

trabajador reclama dicho pago tomando en cuenta el salario mínimo profesional y si su trabajo se encuentra en las actividades establecidas por la CONASAMI, como profesionales, es evidente que se le deberá pagar ésta prestación.

“ALIMENTOS. FIJAR SU MONTO EN UN DIA DE SALARIO MINIMO, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN EL PAGO DE.

Tomando como punto de partida que no existen en la Ley normas acerca de la cuantía de la pensión alimenticia, ni tampoco sobre el modo de determinarla, lo pertinente es acudir a soluciones prácticas para fijar su monto, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, y en tal virtud, de encontrarse probado que el deudor alimentario obtiene ingresos por el desempeño de su trabajo o es propietario de algunos bienes, aunque no hubiere quedado precisado en juicio el monto de sus ingresos, no resulta desproporcionada la condena al pago de un día de salario mínimo, como pensión alimenticia diaria para la esposa y los menores, suma que representa una cantidad apenas suficiente para subsistir, frente al costo de la vida.”

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1095/93. Alberto Hernández Ocadiz. 2 de febrero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel A. Sierra Palacios.

Precedentes:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tomo: XIII, Marzo de 1994

Página: 305

Esta tesis señala que los acreedores alimentarios pueden pedir la condena al pago de un día de salario mínimo diario, ésta cantidad representa una cantidad apenas necesaria para subsistir, siempre y cuando el deudor alimentario obtenga ingresos por el desempeño de su trabajo o bien es propietario de algunos bienes.

Ahora bien, respecto al tema que se está desarrollando se desprende que no existen tesis de jurisprudencia, únicamente ejecutorias, que nos sirven de guía para captar los alcances del salario que debe recibir el trabajador por su fuerza de trabajo; sin embargo a nuestro punto de vista consideramos que estos criterios son abstractos, ya que si bien es cierto que existen los mismos, también lo es que dichas ejecutorias no especifican fehacientemente como debe ser el salario, cómo se va determinar, que reglas se deben seguir para fijarlo, y de ese modo le proporcione a una familia la satisfacción de todas y cada una de sus necesidades, como lo es, la alimentación, el vestido, la educación, vivienda, diversiones, entre otras.

Consideramos que se requiere de una posición diferente ante el problema que existe con la insuficiencia del salario para cubrir las necesidades del trabajador y su familia, ello, a que cada vez se encuentra en la miseria, por lo que debe hacerse un análisis consciente de las verdaderas necesidades esenciales de los trabajadores; ésta exploración debe darse, no únicamente por parte de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sino de todas y cada una de las autoridades encargadas de regular y vigilar las relaciones laborales entre patrono-trabajador.

Y para lo cuál se propone que no debemos olvidar que la clase trabajadora es imprescindible en el desarrollo de la sociedad mexicana, por tanto, debe protegerse ésta clase social, toda vez que, el salario que perciben ven más mermado su poder adquisitivo.

Concluimos que durante los últimos 20 años los presidentes de México han planteado en sus programas económicos y sociales, una redistribución más equitativa de la riqueza, un mejor salario real para los trabajadores; sin embargo, ninguno de ellos ha contribuido realmente a mejorar mínimamente las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados (en especial de los obreros), al contrario con sus políticas económicas y sociales se ha propiciado un alto costo social logrando aumentar la pobreza del pueblo mexicano como hoy podemos observar a lo largo y ancho del país.

Como consecuencia el salario no alcanza para sobrevivir y mucho menos para adquirir una canasta básica, las familias trabajadoras tienen que recurrir a otros medios para poder incrementar el salario, dándose situaciones como el incremento de las jornadas de trabajo, el empleo de dobles y hasta de triples trabajos, en ocupaciones no calificadas; el abandono de la escuela por parte de los hijos con la finalidad de trabajar (trabajo infantil) y sumar recursos al presupuesto familiar, también el aumento del subempleo, trabajos inestables o pagados por debajo del salario mínimo legal, o con jornada mayor a la legal. Y desde luego, esto tiene que ver también con el agravamiento de problemas sociales, como los ya mencionados.

CAPITULO CUARTO
LA POLÍTICA SALARIAL

CONTENIDO

4.1. LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS.

4.2. INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO, COMPARADO CON LA PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA EL TRABAJADOR, DESDE EL PUNTO DE VISTA JURÍDICO, ECONÓMICO, POLÍTICO Y SOCIAL.

4.3. ESTUDIO SOBRE LA PRÁCTICA SOCIOECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO CUARTO

LA POLITICA SALARIAL

4.1. LA COMISION DE LOS SALARIOS MINIMOS

Es de manifiesto que, existe un órgano encargado de apoyar y actualizar la figura del salario, por ello, se creó la **COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS**, quien funciona única y permanentemente, y procede a determinar la demarcación de las áreas geográficas, está integrada por un Presidente, un Consejo de Representantes, una Dirección Técnica y de Comisiones Consultivas; por otro lado efectúa los estudios necesarios y apropiados para conocer las necesidades de los trabajadores de todo el país, y de esta manera estar en condiciones de fijar los salarios, procurando asegurar la congruencia entre éstos y los atributos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al salario mínimo.

El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos será nombrado por el Presidente de la República, sus funciones son el someter al 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 lo menos; vigilar el desarrollo del Plan de Trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente; 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 la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas o

designar, en su caso, a quienes deban presidirlos y los demás que le confieran las leyes.

El Consejo de Representantes se integrará: con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de los dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y previsión Social; con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaria del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones.

El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el Primero de Julio del año que corresponda, a más tardar.

El Consejo de Representantes tendrá los deberes y obligaciones siguientes: determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones; aprobar anualmente el Plan de Trabajo de la Dirección Técnica; conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos, la resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación; practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios; designar una o varias Comisiones ó Técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;

aprobar la creación de Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento; conocer las opiniones que formulen las Comisiones Consultivas al término de sus trabajos; fijar los salarios mínimos generales y profesionales.

La Dirección Técnica se integrará con un Director, nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaria; y con un número igual, determinado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de asesores técnicos auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones, estos asesores disfrutarán, con cargo al presupuesto de egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

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

La Dirección Técnica tendrá los deberes y atribuciones siguientes: realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes; proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen; practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el

Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos; sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país; resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios; apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas.

Para cumplir las atribuciones antes señaladas la Dirección Técnica deberá practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos la situación económica general del país, los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas, las variaciones en el costo de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales; realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa y alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos y 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 problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las Cámaras de Comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los

trabajadores y los patrones; y preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes: coordinar los trabajos de los asesores; informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios; actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretarios Técnicos de las Comisiones Consultivas.

A este respecto, en la fracción VI, último párrafo, Apartado A, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cuál señala: "Los salarios mínimos se fijarán por un 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."

Es la dependencia encargada de fijar y revisar los salarios mínimos generales y profesionales, procurando asegurar la congruencia que le establece la Carta Magna con las condiciones económicas y sociales del país, en un ambiente de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene la misión de establecerlas bases para que la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales eleven el nivel de vida del trabajador y su familia, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, que reconozca y valide el respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

Los Objetivos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el avanzar en la fijación de los salarios mínimos para que cumplan con el atributo de suficiencia, marcado por la Constitución Política, promoviendo el respeto a la dignidad del trabajador y sus familias, revisar el sistema de salarios mínimos profesionales para, por una parte, incluir aquellos oficios y profesiones que por sus características estén asociados de manera directa a los sectores productivos en los cuales no predomine la contratación colectiva y, por otra parte para excluir las profesiones y oficios que sean obsoletos, evaluar el funcionamiento de la Comisión y del Consejo de Representantes, para garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de fijación y revisión salariales, buscar la convergencia a un solo salario mínimo general para todo el territorio nacional y coadyuvar a la generación de un diálogo franco y transparente entre trabajadores, patrones y gobierno en la toma de decisiones relativas a la fijación y revisión de los salarios mínimos.

Las estrategias de ésta Comisión son: Consensuar los elementos de la política salarial, medir el costo de vida de los trabajadores de salario mínimo, concertar la estrategia para llegar a un solo salario mínimo general en todo el país, convenir con los sectores productivos el período para llegar a la convergencia salarial, evaluar la funcionalidad del sistema de salarios mínimos profesionales a efecto de su actualización, proporcionar todos los elementos estadísticos y técnicos que justifiquen cambios en dicho sistema, elaborar un estudio bianual que permita identificar, con una mayor precisión, a los trabajadores de salario mínimo en sus características socio-económicas, elaborar una encuesta bianual de costo de vida, representativa para diferentes ciudades del país y trabajadores de distintos estratos de ingresos y consensuar la creación de una

Comisión consultiva que anualmente esté en funciones durante un trimestre (previo a la fijación del salario mínimo en el mes de diciembre).

Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente, podrán revisarse en cualquier momento, durante su vigencia.

De lo anterior, es de observarse, que se habla sobre el salario mínimo, mismo que se desenvuelve en dos grados: los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales, y se diferencian uno del otro, únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base, mientras los salarios mínimos profesionales, se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y la destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 90 regula al salario mínimo, y es complementada con el inciso a), fracción II, del artículo 562 del mismo ordenamiento legal, donde se establecen el presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, biblioteca y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

No obstante, la finalidad del salario mínimo, es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite; siendo insuficiente el salario mínimo general para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades

apuntadas en ambos preceptos, como son: la habitación, alimentación, vestido, transporte, entre otros.

Por otro lado, los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios y trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. Sin embargo, suele suceder que el patrón evada el pago del salario mínimo profesional, y pagar sólo el mínimo general, modificando en la empresa la denominación de los puestos señalados como profesiones, o bien, argumentando que el trabajador no cumple con la totalidad de los requisitos o funciones necesarios para que su actividad sea considerada como tal.

Luego entonces, es evidente que ambos salarios no cumplen, ni han cumplido con su objetivo, condenando a la clase humilde a vivir en la miseria día con día. Respecto a lo anterior tenemos que la Ley Laboral de 1931 dispuso que las Comisiones de los Salarios Mínimos se reunirían cada dos años para modificar los salarios, pero debido al proceso inflacionario que surgió a partir de 1973, se autorizó a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que determinará los aumentos convenientes a los salarios mínimos, a fin de restituirle a la clase trabajadora su poder adquisitivo; por tal motivo se reformó el artículo 570 de la Ley de la materia en vigor, en lo cuál se dispuso que los salarios mínimos se fijarían anualmente como ya se señaló.

A mayor abundamiento, cabe resaltar que aún cuando se modificó el dispositivo legal invocado, esto es, para que el salario se fijará cada año, éste es insuficiente, en virtud que el salario que percibe el trabajador, está muy lejos de asegurarle a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

Ciertamente, los salarios mínimos deben ser la base fundamental de la clase trabajadora, que cubra de manera amplia las necesidades de toda índole del trabajador y de su familia, y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe vigilar que se cumpla con la meta fijada.

La figura del salario mínimo data de 1917, año en el que fue incorporada por el Constituyente de Querétaro al texto del artículo 123. En aquel momento no se hizo referencia al salario mínimo profesional.

Fue hasta 1962 cuando, como parte del paquete de reformas constitucionales publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de noviembre de ese mismo año, se crearon los salarios mínimos profesionales.

El salario mínimo profesional es la cantidad mayor que en efectivo debe recibir un trabajador por un servicio que requiere de una capacitación ó habilidad especial.

El salario mínimo general rige para todos los trabajadores sin especialización, de un área geográfica determinada. Los salarios mínimos profesionales operan para los trabajadores de una cierta profesión, oficio o trabajo especial, también dentro de una misma área geográfica.

El nivel de especialización del empleado es lo que justifica un ingreso por encima del que recibe la mayoría de los trabajadores. En este sentido, constituye un estímulo a la capacitación de los trabajadores.

El calificativo de "profesional", aplicado al salario mínimo, tiene una connotación jurídica ambigua, porque no sólo tiene acceso a este tipo de remuneración quienes poseen un título profesional, sino también personas que carecen de ese grado académico.

Sobre el particular consideramos que la denominación correcta sería la de "salario mínimo especial", que contrasta y complementa la de "salario mínimo general". Además, hay que tomar en cuenta que en la lista de actividades que se remuneran con salario mínimo profesional, predominan, con mucho, los oficios; sólo por excepción se encuentran actividades cuyo ejercicio sí requiere título profesional, tales como enfermero, maestro de escuela primaria y trabajador social.

En la actualidad funcionan 88 categorías de salario mínimo profesional. En cada una de éstas categorías hay tres distintos salarios, dado que para efectos salariales la República Mexicana está dividida en tres áreas geográficas, de acuerdo al grado de desarrollo de la población. En otras palabras, funcionan un total de 264 salarios mínimos profesionales.

Hoy en día el área geográfica " C ", que es la de más bajos salarios, integrada por: todos los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas; todos los municipios del Estado de Chihuahua excepto Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero; todos los municipios del Estado de Guerrero excepto Acapulco de Juárez; todos los municipios del Estado de Jalisco excepto Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan; todos los municipios del Estado de México excepto Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán; todos los municipios del Estado de Nuevo León excepto Apodaca, San Pedro Garza

García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina; los municipios de Aconchi, Alamos, Arivechi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huásabas, Huépac, Mazatán, Moctezuma, Nácori Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira y Yécora, del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Gúemez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán, del Estado de Tamaulipas, y todos los municipios del Estado de Veracruz-Llave excepto Agua Dulce, Coatzacoalcos, Coatzintla, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan. En contraste, el área " B " integrada por: los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farias, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico y Xicoténcatl

del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpam, del Estado de Veracruz-Llave.

El área " A ", que es la de salarios mínimos más elevados, integrada por: todos los municipios de los estados de Baja California y Baja California Sur; los municipios de Guadalupe, Juárez y Práxedes G. Guerrero, del Estado de Chihuahua; el Distrito Federal; el Municipio de Acapulco de Juárez, del Estado de Guerrero; los municipios de Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuautitlán, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec de Morelos, Naucalpan de Juárez, Tlalnepantla de Baz y Tultitlán, del Estado de México; los municipios de Agua Prieta, Cananea, Naco, Nogales, General Plutarco Elías Calles, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado y Santa Cruz, del Estado de Sonora; los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando y Valle Hermoso, del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Minatitlán, Moloacán y Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río, del Estado de Veracruz-Llave.

La desproporción antes señalada se aprecia de manera contundente, expresada en números: el porcentaje del territorio nacional que representa cada una de las áreas geográficas salariales es de 11.41% para el área " A ", 5.87% para el área " B " y 82.72 % para el área " C ".

Somos de la idea de que deben desaparecer éstas áreas salariales, para que opere un solo salario mínimo a nivel nacional. Estamos conscientes de que esto no se puede lograr por decreto; tendrá que ser fruto de un desarrollo

integral, que acabe de una vez por todas con los insultantes cuadros de grandes zonas de miseria frente a pequeños núcleos de desarrollo regional.

Cuando se establece un salario mínimo profesional, las autoridades competentes deben describir con la mayor precisión posible la actividad que corresponde a la categoría. En ello va que se eviten muchos problemas de interpretación.

El porcentaje de aumento a los salarios mínimos generales se hace extensivo a los profesionales. Si no se hiciera de ésta forma se aproximarían los montos, dejando de cumplir su finalidad el salario mínimo profesional.

Uno de los rasgos determinantes en la fisonomía del humanismo social mexicano, es otorgar salarios justos a quienes viven de su trabajo; el salario no es contraprestación sino instrumento de justicia social.

En este orden de ideas se concluye, que los salarios mínimos son insuficientes y defectuosos y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe trabajar consciente y tenazmente para que la situación de ésta clase social mejore, en virtud que, la retribución que reciben por su fuerza de trabajo es la única fuente de riqueza con la que cuentan, y en la actualidad con la misma no satisfacen las necesidades más elementales, por lo que, debe darse pronta solución a este problema que concierne a todos, ya que la clase trabajadora seguirá siendo la más desprotegida.

4.2. INCUMPLIMIENTO DEL SALARIO COMPARADO CON LA PROBLEMÁTICA QUE ENFRENTA EL TRABAJADOR, DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO, ECONOMICO, POLITICO Y SOCIAL.

Independientemente de las formas de organización política de los gobiernos, en todos los sistemas de producción económica, se encuentra la figura del

salario catalogada como medio o instrumento para que supuestamente el trabajador satisfaga sus necesidades, aunque la experiencia demuestra que jamás se ha logrado para el grueso de la población económicamente activa en cualquier sociedad que se quiera mencionar como ejemplo.

Es por lo que, el título de este punto es comprensible, ya que se ajusta a la realidad social de nuestro país. A continuación se analizarán los cuatro aspectos de este punto:

A) ASPECTO JURÍDICO:

Si bien es cierto que existen desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 y sus leyes reglamentarias e incluso las instituciones establecidas para que estén en observancia de que se cumplan las primeras, ya se ha señalado que la disposición jurídica impone que el trabajador deberá gozar la satisfacción de sus necesidades con salarios suficientes; también es cierto, que no está debidamente regulado cuando las condiciones sociales provoquen serias dificultades para la alimentación y subsistencia de los trabajadores, para que eso bastará a la revaloración de las circunstancias operantes y motivar así de oficio una acción constante que beneficiarán a los trabajadores; por lo que, al derecho se le debe hacer más dinámico y oficioso par así de manera permanente el trabajador tenga seguridad en la satisfacción de sus necesidades, por ello al no existir la oficiosidad impera el incumplimiento salarial.

B) ASPECTO ECONOMICO:

La figura económica del salario viene a generar un papel importante en los modos de vida y trato que se va a practicar entre la clase trabajadora, o sea, que en la medida en que un salario o remuneración sea miserable, tal y como

el mínimo de hoy en día asciende a \$40.35 diarios aproximadamente, por el supuesto de que esta cantidad e inclusive otra que rebase dicho salario para el sostén de una familia, luego entonces, serán cantidades ridículas, ya que, el trabajador va a reducirse a una impotencia de no poder alimentar adecuadamente a las personas que dependen de él, esto es, cuando los individuos no pueden ingerir carne fresca, frutas, legumbres, le sea imposible una habitación plena de comodidades, que no haya la posibilidad de que él hijo y estudiante a la vez pueda contar con el material pedagógico y didáctico elemental para un desarrollo integral, que su ropa sea limitada o que pueda ser de pésima calidad que esto y más está conectado con la cantidad de salario que perciban los sostenedores de una familia y que existen casos de que sean dos.

Así pues, examinemos desde una perspectiva de generalización los hechos anteriormente señalados, ya que es notorio ver los estragos que sufren los trabajadores con **EL BENEFICIO Y DISFRUTE**, del susodicho salario, así es que sin necesidad de hacer investigaciones de campo a un grado estadístico del caso que nos ocupa, pues, por más de que se entrevistarán a trabajadores y se fijarán como parámetros problemáticas individuales, el número de encuestas y las estadísticas respectivas serían relativas a los hechos comunes y que son comprobadas por conducto de la observación directa y que en la actualidad se ha generalizado en toda la población.

Por lo tanto, sujetémonos a unos supuestos concretos, para comprender mejor la problemática que existe con el salario, tomando en consideración a familias integradas por 4 ó 5 personas, percibiendo una remuneración de \$50.00 diarios (Cincuenta pesos 00/100 M. N.), esto es, más del salario mínimo, contando al

mes con la cantidad de \$1,500.00 netos (Un mil Quinientos pesos 00/100 M. N.).

Así es que, procederemos a hacer el análisis partiendo en que sea una persona el que sostenga una familia.

TRABAJADOR	SALARIO: \$1,500.00 MENSUAL
SUSTENTO	GASTO
Alimentación (carne, frutas, legumbres, entre otros)	\$50.00 DIARIOS \$1,500.00
Vestido (zapatos, ropa de vestir y ropa interior) dos veces al año.	MENSUAL
Educación. (escuela pública)	\$3,000.00 ANUAL \$ 250.00
Transporte.	MENSUAL
Diversión.	\$2,400.00 ANUAL \$ 200.00
	MENSUAL
	\$80.00 SEMANAL \$ 320.00
	MENSUAL
	\$100.00 SEMANAL \$ 400.00
	MENSUAL
TOTAL	\$2,670.00 MENSUAL

Con ésta descripción se tiene la intención de demostrar las situaciones difíciles por la que atraviesa el trabajador, aún el que gana un poco más del salario mínimo; no logran por completo vivir decorosamente, provocando en ocasiones dicha situación la desintegración del grupo familiar.

Por consiguiente, las necesidades del trabajador y de su familia, rebasan la capacidad de la cantidad que percibe por el servicio prestado, por lo que, es claro percatarse que va ser imposible que la finalidad del salario sea cumplida.

C) ASPECTO POLITICO:

Es menester señalar que el Gobierno no le ha dado la importancia debida que requiere la problemática que existen no sólo hoy en día, sino desde tiempo atrás con la clase trabajadora, para poder satisfacer sus necesidades con el pago que percibe por el servicio prestado.

El Gobierno ha protegido más los intereses de los empresarios, a los que ha proporcionado toda clase de ayuda para que puedan aumentar su capital, originando con dicha actitud, que la riqueza se encuentre mal distribuida, porque son pocos los beneficios y la mayoría ha quedado desamparada.

Independientemente de que el capitalista, (patrón) es el que aporta la maquinaria, la materia prima, etc., el trabajador es el que presta su fuerza de trabajo, para que ese capital proporcionado por el empresario se incremente, del cuál no se obtendría ningún beneficio si este se encontrará inmóvil, por lo que, de esa utilidad obtenida, tanto tiene derecho el patrón, lo tiene el trabajador.

Por consiguiente, el pago que recibe la clase trabajadora, lo aceptan no porque crean que es el que por derecho les corresponde, sino en razón que de alguna forma tienen que sobrevivir.

Conviene precisar que el Gobierno se ha olvidado que la clase humilde es imprescindible para el desarrollo del país, sometiéndolos a vivir en condiciones miserables, por lo tanto, deben tomar conciencia que el trabajador requiere de una remuneración que le permita desarrollarse en un medio favorable y desahogadamente, recibiendo sólo migajas, en virtud que, si se sigue dejando este problema sin atender, está ocasionando que las relaciones del trabajador

hacia el patrón sea de resentimiento e impotencia, pues no puede cumplir los fines de una plena realización y convivencia con su familia.

A continuación se hará una breve crítica del panorama laboral y salarial que enfrenta nuestro país en este año:

En febrero del año 2002, cuando el ahora Presidente de la República se encontraba en plena campaña electoral, se puso a la venta el libro titulado "Vicente Fox Propone".

Como su nombre lo dice, en él, el entonces candidato, exponía sus propuestas en torno a diversos temas de interés nacional como: la educación, la economía, el desarrollo, la política y los grandes problemas de México, entre otros.

Desde luego que ésta recopilación de las propuestas de gobierno de Vicente Fox, no podía pasar por alto temas tan importantes como la situación laboral y los salarios. Ambos, asuntos que han sido clasificados entre los de vital importancia para concretar la integración de un México mejor.

Sobre este tema, tanto en su publicación, como en diversos actos de campaña, Vicente Fox señaló como uno de los principales objetivos económicos de su gobierno, la necesidad de **"generar un millón trescientos mil empleos formales por año, a fin de satisfacer la demanda de nuevas fuentes de trabajo y, al mismo tiempo, lograr una reducción sustancial de la tasa de desempleo existente"**.

1.- Crear las condiciones para crecer con calidad, evitando se concentren los empleos en unos pocos estados y en unas pocas empresas.

2.- Establecer incentivos que atraigan al inversionista industrial, comercial, agropecuario y de servicios a la zona en que abunda la mano de obra, así

como donde existan recursos naturales susceptibles de explotación sustentable o con una localización geográfica aprovechable.

3.- Democratizar la economía y lograr que la actividad agropecuaria sea rentable, pero también crear oportunidades de empleo y autoempleo en otros sectores productivos, con el fin de eliminar la vulnerabilidad de las zonas rurales.

4.- Generar empleos permanentes en las zonas y municipios con más rezago y marginación mediante la captación de inversionistas que ofrezcan trabajo a esos mexicanos en su propia tierra.

5.- Impulsar modelos de desarrollo local propios, que surjan desde abajo, desde las comunidades, con participación de los propios habitantes de esas zonas, integrándolos a los mercados regionales. Estos desarrollos deberán, sin agotarse, aprovechar los recursos naturales de la región.

Hasta aquí las propuestas, pero en este momento ¿Cuál es el panorama laboral que enfrentan Vicente Fox y su equipo?

Quizá una de las pruebas más severas que deberá enfrentar la actual administración, es la urgente reforma a la Ley Federal del Trabajo; pues aunque no existen fechas precisas para la realización de las reuniones entre autoridades y representantes de los sectores productivos, ni propuestas concretas que puedan ser sometidas a discusión, es indudable que nuestra legislación laboral ya no está acorde con los sistemas de trabajo que nos impone el mundo globalizado, por lo que requiere una rápida readecuación que, sin perjudicar las conquistas de los trabajadores, proporcione certidumbre jurídica a la inversión productiva.

Aunque hasta ahora no se ha logrado el consenso que favorezca las esperadas modificaciones, desde el punto de vista del Secretario del Trabajo, Carlos Abascal Carranza, es importante que todos aquellos que estén decididos a llevar una relación laboral más comprometida y transparente, tendrán que continuar trabajando en la elaboración de propuestas viables que impulsen las reformas; pues sólo así será posible conformar un mercado laboral con trabajadores eficientes y con iniciativa, capaces de atraer las inversiones necesarias.

Lograr las modificaciones que requiere la Ley Federal del Trabajo, también implica la creación de un ambiente de cordialidad entre autoridades y representantes de los sectores productivos. Probablemente, este es otro de los motivos por los que el Presidente Fox decidió conservar el ya antiguo sistema de concertación que, en esta nueva etapa, dejará atrás palabras como pacto o acuerdo para denominarse Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos.

Después de las muchas críticas recibidas por haber firmado un acuerdo que no modifica en mucho el sistema de pactos, Vicente Fox aseguró que este Consejo es una figura para el diálogo institucional entre los trabajadores, los empresarios, las dependencias del gobierno federal y los académicos, ya que involucra a todos en la preparación, ejecución y supervisión de los planes y programas públicos que buscan fomentar la generación de suficiente empleo informal, la educación para el trabajo productivo, la capacitación. La productividad y, en general, la elevación del nivel de vida de los trabajadores mexicanos.

Si en realidad estos son los objetivos que persigue el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos, otra de las misiones que, en breve, deberá ser puesta en marcha, es la creación de parámetros oficiales y de criterios unificados a nivel sectorial para poder medir la productividad, pues aunque desde hace una década se ha hablado de incrementar las percepciones de los trabajadores, en la medida en que se aumente la productividad, prácticamente, no se ha hecho nada para contar con los instrumentos que permitan una correcta evaluación de la productividad y el desempeño, sobre todo entre las industrias micro y pequeñas que se encuentran imposibilitadas para establecer incentivos y medir su propia productividad.

De acuerdo con el estudio realizado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, durante los últimos siete años en nuestro país, el comportamiento de los salarios y la productividad no ha registrado ninguna similitud; pues mientras que de 1993 al 2000 la productividad de la mano de obra en la industria maquiladora creció en 38.9 %, los salarios han pasado del equivalente a 2.1 dólares por hora a 1.8 dólares.

Por supuesto que además de la creación de parámetros y criterios unificados para la evaluación del desempeño, también resultará muy importante el establecimiento de programas de capacitación que ayuden a elevar la calificación de la mano de obra; por lo que se espera que el presupuesto destinado a la capacitación, deje de ser manipulado por los líderes sindicales, quienes en años pasados han intervenido para que el monto asignado a capacitación se sume al incremento del pago directo que reciben los trabajadores.

Finalmente, otro de los puntos que no podemos dejar de señalar en este breve análisis del panorama laboral en México, es la batalla que habrán de escenificar los líderes sindicales frente al sector empresarial, en torno a la homologación de sueldos; pues mientras la comunidad empresarial asegura que apoyará la propuesta, siempre y cuando la homologación se realice en forma gradual y los sindicatos no exijan que en el 2002 los incrementos a los salarios contractuales se realicen con base en el porcentaje que se otorgue a la zona " C " (la que registra percepciones más bajas), los representantes de los trabajadores, lucharán para que no demore la homologación y por lograr los mayores incrementos para sus agremiados.

Los protagonistas del juego laboral en nuestro país, están listos para iniciar el duelo. Entre contrincantes, saben con qué armas cuenta cada uno, conocen sus intenciones y perciben lo que podría ocurrirles en caso de ser derrotados.

Independientemente de que el capitalista, (patrón) es el que aporta la maquinaria, la materia prima, etc., el trabajador es el que presta su fuerza de trabajo, para que ese capital proporcionado

D) ASPECTO SOCIAL:

La pauperización existente en la clase trabajadora, es debido a los míseros salarios que reciben por el servicio prestado, pues estos han ocasionado que el grueso de la población se encuentre marginada, y no puedan prepararse culturalmente, para que de ésta manera su nivel de vida sea otro. Así es, no obstante las numerosas escuelas que se han construido, para que los trabajadores y su familia puedan ambicionar tener un mejor nivel de vida, esto es imposible, por la extrema pobreza que hay en ésta clase social, no tienen la opción de escoger, si el trabajar o asistir a alguna institución donde sus

conocimientos se enriquezcan y así poder exigir un salario que vaya de acuerdo a sus aptitudes, tienen que sacrificar las oportunidades que se les presenten para poder sobrevivir, ha sido necesario que mujeres y niños pasen a engrosar a la fuerza del trabajo, y juntos logren satisfacer sus necesidades. Así tenemos que, la situación del grueso de la población, está muy lejos de cambiar, porque el medio social donde se desarrolla no se lo permite, los sumerge cada día que pasa en completo olvido como si su existencia estuviera demás.

En suma: Si el trabajador no recibe el apoyo que requiere, no va a salir de la adversidad en que se encuentra, en virtud que no cuenta con un salario que le permita satisfacer todas sus necesidades y la de su familia; además puede considerarse que el salario es la causa principal que ha originado que la clase trabajadora sea explotada de la manera más cruel, porque con él se trata de medir su capacidad y su rendimiento.

4.3. ESTUDIO SOBRE LA PRÁCTICA SOCIOECONOMICA DE LOS TRABAJADORES.

El presente estudio, es con el objeto de saber, si con el salario que percibe el trabajador puede adquirir lo indispensable para su subsistencia, y así con el mismo se pueda conservar la paz y la tranquilidad social.

Así tenemos que, en los últimos años se ha tenido que abatir la inflación, debido a que los precios de los artículos, han estado por encima del salario, por lo que, para lograr dicho objetivo, hace algún tiempo se creó el PECE (Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico), pero sin éxito alguno porque la problemática continuó en este momento y continua en nuestros días.

Durante mucho tiempo, nuestro país ha caminado de la mano con la inflación. Hasta hoy ha sido tanta la convivencia que hemos tenido con ella, que nos resulta difícil creer que empiece a desaparecer, pues los meses pasan y la inflación no llega a rebasar ni un punto porcentual.

Desde los años setenta, no se había tenido una estabilidad económica tan marcada, por lo que nos cuesta trabajo creer que, tanto la inflación como el tipo de cambio se hayan mantenido estables durante lo que va de este año. De acuerdo con las apreciaciones de los expertos, la inflación anual podrá llegar a ser menor a un 7 por ciento, lo cuál sería una cifra récord en la historia de la economía nacional, al tiempo que "el súper peso", como actualmente se denomina a nuestra moneda, ha llegado a cotizarse por debajo de los nueve pesos por dólar.

Y entonces... si actualmente existe estabilidad económica en el país y el peso está más fuerte que nunca, ¿por qué enfrentamos un estancamiento comercial? ¿por qué la gente no se encuentra contenta con la estabilidad? ¿por qué los trabajadores desean un aumento de sueldos, si los precios no han aumentado? ¿por qué la pérdida de empleos?

Existen tantos por qué, que este espacio sería insuficiente para poder contestarlos todos, sin embargo, sí podemos hacer un pequeño análisis sobre cada uno de los conceptos y ver la importancia que ellos guardan con relación a la economía nacional.

La inflación se define como un alza generalizada en el nivel de precios. La inflación altera la estabilidad económica porque otorga incertidumbre a los precios, además la experiencia indica que es una variable que fácilmente se puede salir de control (provocando en el extremo una hiperinflación).

La importancia de tener una estabilidad en la inflacionaria, o mejor dicho un pleno control de los precios, se puede resumir en el siguiente ejemplo:

Si tenemos pensado comprar un auto a finales del año, nuestros planes deberían contemplar el valor que tendrá la unidad en esas fechas. Si la inflación se ha mantenido estable, es posible realizar el cálculo aproximado del incremento en el precio del auto, suponiendo que la inflación acumulada al final del ejercicio ascenderá a un 7 por ciento, el automóvil al final del año tendrá un aumento paulatino que no rebasará de manera acumulada el 7 por ciento de la inflación.

Conocer la inflación da certeza a nuestros planes, a los de las empresas, al gobierno y en general a la economía.

Tres factores fundamentales que inciden en la inflación:

- la demanda de bienes y servicios
- la temporalidad en el consumo y gasto de la población, las empresas y el gobierno
- el tipo de cambio.

La demanda de bienes produce el aumento en el precio de los mismos.

Demanda que tiene dos causas o motivos principales:

- 1) Una mayor cantidad de dinero en la economía (mientras más dinero tenga la gente, más va a gastar en los bienes que desea adquirir).
- 2) Un aumento en las necesidades de consumo (cuando la gente desea adquirir o consumir una gran cantidad de ciertos productos).

La temporalidad en el consumo, ésta situación se presenta o es más fácil de observar en determinadas temporadas o meses específicos. Por ejemplo, septiembre es uno de los meses donde con mayor frecuencia existe un

aumento inflacionario, ya que debido a la entrada de los niños a las escuelas, el consumo de libros, uniformes, papelería, etc., aumenta de manera considerable; situación que influye en el incremento de precios y por consiguiente en la inflación.

La cifra de inflación real resulta del valor del INPC (Índice Nacional de Precios al Consumidor) que es el indicador que mide el cambio en los precios de los principales bienes y servicios que se comercializan en la economía nacional.

Como una muestra de los productos que sirvieron como base para el cálculo del INPC del mes de mayo, existieron variaciones al alza y a la baja en los siguientes productos.

Productos con precios a la alza

1. Cuotas, licencias y otros documentos
2. Jitomate
3. Frijol
4. Vivienda
5. Carne de ave
6. Tortilla de maíz
7. Papaya
8. Naranja

Productos con precios a la baja

1. Electricidad
2. Pepinos
3. Gas doméstico
4. Cebolla
5. Calabacita
6. Autobús foráneo
7. Papel higiénico
8. Limón

El tipo de cambio tiene relación con la inflación, debido a que buena parte de los insumos necesarios para la producción son de importación, por lo que deben ser pagados en dólares norteamericanos. Al subir el precio del dólar, se incrementan los costos de producción para las empresas, que para poder cubrir sus gastos, a la vez se ven obligadas a aumentar sus precios. Cuando aumenta el tipo de cambio, los precios de todos los artículos importados que se

utilizan en el país, ya sea para la producción o para consumo final se incrementan; de ahí el efecto inflacionario que produce el aumento del tipo de cambio.

En el mercado cambiario mexicano, existen diferentes tipos de cotizaciones para el dólar, las cuales dependen de la fecha de liquidación de las operaciones, del tipo de agente que hace la transacción y del uso que se le da a la divisa.

Existen tres tipos de cotizaciones para el dólar: dólar al menudeo (valor ventanilla), dólar interbancario (valor 24 horas o SPOT 48 horas) y dólar FIX.

Dólar al menudeo: La compra de dólares que realizamos comúnmente las personas físicas, cuando vamos a un banco o a una casa de cambio, la hacemos a la cotización del dólar al menudeo. Cuando compramos dólares es bueno hacer un poco de negociación, ya que la mayoría de las veces obtendremos un mejor precio si proponemos aumentar la cantidad de dólares que vamos a comprar. Esto es porque el negocio de quienes compran y venden dólares está dado por el volumen de las operaciones.

Durante los últimos 20 años los Presidentes de México han planteado en su programa económico y social, una redistribución más equitativa de la riqueza, un mejor salario real para los trabajadores; sin embargo, ninguno de ellos ha contribuido realmente a mejorar mínimamente las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados (en especial de los obreros), al contrario con sus políticas económicas y sociales se ha propiciado un alto costo social logrando aumentar en gran medida la pobreza del pueblo mexicano como hoy podemos observar a lo largo y ancho del país.

Como consecuencia de que el salario mínimo no alcanza para sobrevivir y mucho menos para adquirir una canasta básica, las familias trabajadoras tienen que recurrir a otros medios para poder incrementar el salario, dándose situaciones como el incremento de las jornadas de trabajo, el empleo de dobles y hasta de triples trabajos, en ocupaciones no calificadas; el abandono de la escuela por parte de los hijos con la finalidad de trabajar (trabajo infantil) y sumar recursos al presupuesto familiar, también el aumento del subempleo, trabajos inestables o pagados por debajo del salario mínimo legal, o con jornada mayor a la legal. Y desde luego, esto tiene que ver también con el agravamiento de problemas sociales.

En este orden de ideas se concluye que los salarios mínimos representan una protección para los trabajadores, los que se encuentran en una situación de desventaja y desigualdad frente a los patrones, es por ello, para evitar que los trabajadores se vean obligados a vender a precios ínfimos su trabajo el Estado interviene fijando cantidades mínimas, por la realización de sus actividades; la intervención estatal obedece a las exigencias y necesidades de una clase trabajadora, que ha reclamado la aplicación de la justicia social dentro de las relaciones laborales con el fin de poder aspirar a tener un nivel de vida digno.

Ahora bien, los salarios mínimos tienen su origen histórico en la edad media, donde la iglesia católica realizaba recomendaciones sobre el pago de salarios justos, con la finalidad de que existiera un trato más humano para los obreros, pero es hasta la revolución francesa cuando se inicia la tendencia de intervenir a favor de los trabajadores.

En nuestro país encontramos los primeros antecedentes en la Ley de Cándido Aguilar del 19 de Octubre de 1914, fue la primera que fijó el salario mínimo

para todo el estado de Veracruz, convirtiéndose en uno de los pilares de nuestro artículo 123 Constitucional.

A lo largo del proceso evolutivo de nuestro país, el salario mínimo ha sufrido modificaciones que en ocasiones parecieron dotarlo de plena eficacia; sin embargo, en realidad el salario mínimo ha sido un instrumento de ineficacia parcial para la clase trabajadora, pues se encuentra lejos de ser ***“La cantidad mínima para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, los salarios mínimos”***, tal como lo establece nuestra Ley fundamental.

Es sabido cuál es el espíritu de nuestra Ley fundamental, y por ende de sus normas reglamentarias, tal como la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, por todos es también conocida la actitud y propósitos de los actuales líderes sindicales, quienes en contubernio con el sector patronal y gubernamental, pretenden desde hace tiempo atrás, implantar una supuesta nueva cultura laboral, que de nueva no tiene nada (pues implicaría regresar al pasado) y mucho menos es cultural, lo único que tiene es el aspecto laboral pero en contra de los logros que la clase trabajadora ha concretado durante toda nuestra historia.

Es por ello que señalamos, que el problema de la ineficacia de los salarios mínimos no se encuentra en la Ley en sí misma, la cuál para nuestro punto de vista es perfecta, pues contiene los procedimientos de actualización necesarios para mantenerla vigente, sin embargo, hace falta que se aplique y que quien la aplique tenga la voluntad de seguirla al pie de la letra, es decir, que si en el procedimiento de fijación de los salarios mínimos resulta que la cantidad “X” es

el salario a regir, habrá que aplicarlo tal cuál y no someterlo a negociación, ni antes, ni después de determinado, pues los derechos de los trabajadores no están sujetos a negociación.

La incongruencia entre derecho y realidad obedece a la ineficacia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cuál desde su creación ha ignorado el mandato legal de fijar como salario mínimo una cantidad suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y educativo, pese a que cuenta con toda la estructura legal, administrativa y logística necesaria para hacer del salario mínimo, una disposición útil y eficaz en beneficio de todos los trabajadores.

Ineficacia que da lugar a sostener entre otras cosas lo siguiente:

- a) Qué la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe desaparecer y sus funciones deberán ser otorgadas a un nuevo organismo, que tenga el carácter técnico en cuanto a la determinación social, cediendo la fijación final de los salarios mínimos al Congreso de Unión, para que de esta manera sea el mismo Poder Legislativo quien lo determine, basándose en la información proporcionada por el organismo técnico los salarios mínimos a regir en nuestro país;
- b) Qué en el nuevo organismo técnico se aglutinen dos elefantes blancos, como la Comisión Nacional de los Salarios y la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, esto en beneficio de una verdadera eficacia gubernamental;
- c) Qué se decrete un solo salario mínimo general para todo el país, es decir, deben eliminarse las tres áreas geográficas, porque resultaría inútil dicha división;

d) Que los trabajadores y sus líderes tomen conciencia, que sus derechos no están sujetos a negociación de ninguna clase, es por ello deberán defenderlos ante todas las instancias legales conducentes entre ellas ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que puede ser más atentatorio de los derechos humanos que percibir un salario de miseria que orilla a los trabajadores a vivir en condiciones infrahumanas.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Todas y cada una de las teorías que rigen las fluctuaciones del salario proclaman una justicia, ya sea económica, política o social, pero sólo justifican el porque el trabajador recibe un ínfimo salario, que no alcanza a cubrir las necesidades mínimas de éste y de su familia y como se advierte no dan soluciones para que desaparezca la miseria dentro de la clase trabajadora; por lo que el problema obrero y los que están bajo su dependencia económica, no pueden quedar relegados a los azares del ocaso, del progreso, etc.

SEGUNDA.- Si el trabajador no recibe el apoyo que requiere, no va a salir de la adversidad en que se encuentra, en virtud que no cuenta con el salario que le permita satisfacer todas sus necesidades y las de su familia; además puede considerarse que el salario es la causa principal que ha originado que la clase trabajadora sea explotada de la manera más cruel, porque con él trata de medir su capacidad y su rendimiento.

TERCERA.- Se establece que las distintas modalidades del salario, ninguna de estas formas deben ser menor al salario mínimo; las más aceptables en la actualidad suelen serlo el salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, sobre todo cuando se crea un sistema mixto, esto es, que al trabajador se le va a pagar una cantidad por el tiempo laborado y además una gratificación o bonificación por el número de piezas o unidades que haya hecho por encima de un tope establecido en el tiempo determinado, de ésta manera la calidad y la cantidad no se ven refidas.

CUARTA.- En la Ley Federal del Trabajo se encuentra contempladas las modalidades del salario, éstas adolecen de un medio o dispositivo idóneo, para la correcta aplicación de las formas del salario, en virtud que los mismos tienen

como finalidad que el trabajador obtenga un pago justo, que le proporcione los elementos materiales para elevar su nivel de vida y el de su familia, evitando que el patrón explote vilmente al trabajador dándole por el servicio prestado una mísera remuneración, esto se conseguirá siempre y cuando se observe que los distintos sistemas de salario existentes reúnan todas sus características (remunerador, equivalente al mínimo, cuando menos; suficiente; determinado o determinable, entre otras), pues con ello, se alcanzará que el trabajador tenga una existencia decorosa.

QUINTA.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos trata de asegurarle al trabajador un pago justo y equitativo por el servicio realizado, suficiente para que tenga una vida decorosa, fijando un salario mínimo, que viene a ser la menor cantidad de dinero que puede recibir una persona para satisfacer sus necesidades más elementales y de los que dependen económicamente de ésta.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo no debe quedarse inmóvil, tiene que modificarse e ir acorde con las necesidades actuales de la clase trabajadora, y así cumpla con su objetivo, toda vez que, la legislación vigente, carece de un ordenamiento legal idóneo que obligue a las autoridades respectivas, tomen en consideración todos los factores elementales para fijar los salarios, y de esta manera el trabajador satisfaga todas y cada una de sus necesidades.

SEPTIMA.- De la misma manera que en los ordenamientos legales invocados, así también se requiere por parte de nuestros máximos Tribunales una posición diferente ante el problema que existe con la insuficiencia del salario para cubrir las necesidades del trabajador, ello, a que cada vez se

encuentra en la miseria, por lo que, debe hacerse un análisis consciente de las verdaderas exigencias de la clase trabajadoras.

OCTAVA.- Los salarios mínimos son insuficientes y defectuosos y la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe trabajar consciente y tenazmente para que la situación de ésta clase social mejore, en virtud que, la retribución que reciben por su fuerza de trabajo es la única fuente de riqueza con la que cuentan, y en la actualidad con la misma no satisfacen las necesidades más elementales, por lo que, debe darse pronta solución a este problema que concierne a todos, ya que la clase trabajadora seguirá siendo la más desprotegida.

NOVENA.- Si el trabajador no recibe el apoyo que requiere, no va a salir de la adversidad en que se encuentra, en virtud que no cuenta con un salario que le permita satisfacer todas sus necesidades y la de su familia; además puede considerarse que el salario es la causa principal que ha originado que la clase trabajadora sea explotada de la manera más cruel, porque con él se trata de medir su capacidad y su rendimiento.

DECIMA.- Los salarios mínimos representan una protección para los trabajadores, los que se encuentran en una situación de desventaja y desigualdad frente a los patrones, es por ello, para evitar que los trabajadores se vean obligados a vender a precios ínfimos su trabajo el Estado interviene fijando cantidades mínimas, por la realización de sus actividades; la intervención estatal obedece a las exigencias y necesidades de una clase trabajadora, que ha reclamado la aplicación de la justicia social dentro de las relaciones laborales con el fin de poder aspirar a tener un nivel de vida digno.

DECIMAAPRIMERA.- El salario mínimo ha sido un instrumento de ineficacia parcial para la clase trabajadora, pues se encuentra lejos de ser ***“La cantidad mínima para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, los salarios mínimos”*** , tal como lo establece nuestra Ley fundamental.

DECIMASEGUNDA.- La incongruencia entre derecho y realidad obedece a la ineficacia de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cuál desde su creación ha ignorado el mandato legal de fijar como salario mínimo una cantidad suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y educativo, pese a que cuenta con toda la estructura legal, administrativa y logística necesaria para hacer del salario mínimo, una disposición útil y eficaz en beneficio de todos los trabajadores.

DECIMATERCERA.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos debe desaparecer y sus funciones deberán ser otorgadas a un nuevo organismo, que tenga el carácter técnico en cuanto a la determinación social, cediendo la fijación final de los salarios mínimos al Congreso de Unión, para que de esta manera sea el mismo Poder Legislativo quien lo determine, basándose en la información proporcionada por el organismo técnico los salarios mínimos a regir en nuestro país.

DECIMACUARTA.- El nuevo organismo técnico se aglutinen dos elefantes blancos, como la Comisión Nacional de los Salarios y la Comisión Nacional de Reparto de Utilidades, esto en beneficio de una verdadera eficacia gubernamental.

DECIMAQUINTA.- Se deberá decretar un solo salario mínimo general para todo el país, es decir, deben eliminarse las tres áreas geográficas, porque resultaría inútil dicha división.

DECIMASEXTA.- Que los trabajadores y sus líderes tomen conciencia, que sus derechos no están sujetos a negociación de ninguna clase, es por ello deberán defenderlos ante todas las instancias legales conducentes entre ellas ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos, que puede ser más atentatorio de los derechos humanos que percibir un salario de miseria que orilla a los trabajadores a vivir en condiciones infrahumanas.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO, García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Ariel. Barcelona 1975.
- 2.- BASURTO, Jorge. El Proletariado Industrial en México. UNAM. Instituto de Investigaciones Sociales. México. 1975.
- 3.- BRICEÑO, Ruiz Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Harla, S.A. de C.V. México 1985.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio del Derecho Laboral. Tomo I. Edición Bibliografica Omega. Argentina 1980.
- 5.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1999.
- 6.- DE BUEN, Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 13ª. Edición actualizada. Editorial Porrúa. México 1999.
- 7.- DE BUEN, Lozano Néstor. La Decadencia del Derecho del Trabajo. Primera edición. Editorial Porrúa. México 2001.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo I. 16ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1999.
- 9.- GÓMEZ, Granillo Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas. Décima sexta edición. Editorial Esfinge, S.A. México 1989.
- 10.- GUERRERO, L., Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- 11.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. UNAM. 12ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- 12.- MARGADANTS, Guillermo F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Segunda edición. Editorial Esfinge. México 1976.
- 13.- MORGAN, Lewis Henry. La Sociedad Primitiva. Prólogo de Carmelo Lisón Tolosana. Tercera edición. Editorial Allende, S.A. México. 1971.
- 14.- MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho el Trabajo. Primera edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1983.
- 15.- PALOMAR DE, Miguel Juan. Diccionario para Juristas. Prologuista: Dr. Ignacio Burgoa Orihuela. Primera edición. Ediciones Mayo, S. De R.L. México 1981.

16.- SANTOS, Azuela Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Prólogo de José Manuel Lastra Lastra. Primera edición. Editorial Porrúa. México 1994.

17.- TRUEBA, Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Quinta edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1980.

18.- VALADEZ, José C. El Socialismo Libertario Mexicano. (Siglo XIX. Prólogo y Recopilación: Paco Ignacio Taibo II. Primera edición. Universidad Autónoma de Sinaloa. México 1984.