



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ARAGÓN

**EL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO
MÍNIMO EN MÉXICO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :**

NAYELI DANIELA FLORES CORDERO

**ASESORA:
LIC. NORMA ESTELA ROJO PEREA**

NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MÉXICO, 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.

ÍNDICE

| | PÁG. |
|---|------|
| INTRODUCCIÓN | I |
| GLOSARIO | X |
| CAPITULO I | |
| MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES | |
| Derecho del Trabajo | 1 |
| Relación de Trabajo | 20 |
| Patrón, derechos y obligaciones | 45 |
| Trabajador, derechos y obligaciones | 62 |
| Condiciones de Trabajo | 74 |
| Jornada de trabajo | 81 |
| Trabajos de Emergencia | 85 |
| Jornada Extraordinaria | 86 |
| Días de descanso | 88 |
| Descanso Semanal | 89 |
| Descanso Obligatorio | 91 |
| Vacaciones | 93 |
| Aguinaldo | 97 |
| Reparto de Utilidades | 97 |
| Salario | 100 |
| Normas Protectoras y Privilegios del Salario | 115 |
| Salario remunerador | 123 |
| Salario Mínimo | 132 |
| Salario Mínimo General | 138 |
| Salario Mínimo Profesional | 140 |
| Sanciones por Incumplimiento | 144 |
| CAPITULO II | |
| EVOLUCIÓN DEL SALARIO | |
| Época Antigua | 147 |
| El Salario en México | 152 |
| Imperio Azteca | 152 |
| La Colonia | 153 |
| La Independencia de México | 156 |
| La Revolución Mexicana | 159 |
| Época Moderna o Contemporánea | 163 |
| La Organización Internacional del Trabajo y el Salario Mínimo | 171 |

CAPITULO III EL SALARIO MÍNIMO

| | |
|--|-----|
| Finalidad del Salario | 175 |
| Comisión Nacional de los Salario Mínimos | 177 |
| Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos | 192 |
| Procedimientos ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos | 196 |
| Aspectos valorados para la determinación de los Salarios Mínimos | 201 |
| Áreas Geográficas | 204 |
| Área Geográfica A | 211 |
| Área Geográfica B | 212 |
| Área Geográfica C | 213 |

CAPITULO IV EL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

| | |
|--|-----|
| Carácter patrimonial del Salario Mínimo | 215 |
| Su importancia como Contraprestación | 218 |
| Redistribución concreta de Valor Económico | 222 |
| Aumento en los Salarios Mínimos | 234 |
| Desaparición de los salarios Mínimos | 252 |

| | |
|-----------------|-----|
| PROPUESTA | 255 |
|-----------------|-----|

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

A DIOS:

Por mi vida misma y por guiarme mostrándome los caminos que debo seguir

A MI MAMÁ:

Te agradezco tú amor, por enseñarme tú valentía y tú coraje para afrontar las adversidades. Eres el amor más grande y puro que conozco y la luz de mi camino. Por todo eso y más mil gracias

A DANY:

Por ser mi guía y mi apoyo constante, por tener para mí la palabra precisa en todo momento. Gracias por tu ayuda y por tú cariño

A ALMA:

Gracias por ser mi compañera y por tú apoyo incondicional, por estar siempre cuando te he necesitado. Te agradezco por alentarme y tu cariño

A ROSARIO:

Gracias por tú apoyo y cariño incondicional, por el valor con que enfrentas la vida y por la confianza que me brindas

A JOSE LUIS:

Por tú cariño y apoyo constante

A MARIA FERNANDA:

Por la esperanza y el amor que representas

A WINNIE:

Por tú compañía y el cariño que me inspiras y me brindas

A MI ASESORA:

La Licenciada Norma Estela Rojo Perea, que gracias a su apoyo, orientación y ayuda, he podido concluir el presente trabajo

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:

Por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de superarme día a día

A VICENTE:

Por alentarme y por tu ayuda incondicional. Por todo lo que me has enseñado y ayudado a crecer

A SALVADOR:

Por tu apoyo y ayuda para la conclusión de este trabajo

Y a todas las personas que han contribuido a la conclusión de la presente investigación, a mis profesores y amigos

INTRODUCCIÓN

Los hombres a través de la realización de una actividad lícita, logran su dignificación como seres humanos y se encuentran en la posibilidad de adquirir bienes y servicios indispensables para llevar un nivel de vida apropiado.

Los trabajadores a lo largo de varias décadas han luchado por conseguir condiciones de trabajo justas y por adquirir derechos que les garanticen óptimas circunstancias laborales con la finalidad, que la relación de trabajo se desarrolle en un ambiente propicio y armonioso.

De esta forma en nuestro país surgieron una serie de legislaciones con el propósito de mejorar la situación laboral de los obreros, sin embargo no fue sino hasta el surgimiento del Partido Liberal presidido por Ricardo Flores Magón, que verdaderamente surge una contribución importante para el Derecho del Trabajo Mexicano.

Finalmente, se elevan a rango constitucional los derechos laborales, surgiendo en 1930 la primera legislación laboral, consagrando los mínimos derechos que tienen los trabajadores mexicanos, estableciéndose el pago de un salario mínimo, retomado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, estableciéndose

como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

El salario cobra una destacada relevancia, ya que generalmente es la razón principal de que se presta un trabajo personal subordinado surgiendo una relación laboral, por ser el medio de subsistencia de la clase trabajadora.

El salario mínimo, al ser la cantidad más baja que debe percibir un trabajador por una jornada laboral tiene que ser en todos los casos remunerador, es decir de acuerdo a la calidad y cantidad del trabajo desempeñado, así como justo y suficiente; por lo tanto ha de alcanzar para cubrir todas las necesidades de una familia mexicana, desde las más elementales como la alimentación hasta las recreativas.

El salario mínimo al surgir como un instrumento de justicia social, otorga a los trabajadores una remuneración legalmente establecida a la que deben estar atentos los patrones para el pago de los salarios, garantizando condiciones favorables de vida, sin embargo con el transcurso de los años su objetivo real se

ha desvanecido registrando cada año un incremento risible, lo que lo aleja de su finalidad.

La suficiencia del salario mínimo consagrada en nuestras leyes, ha quedado en un deber ser, ya que la realidad social demuestra que su monto es demasiado bajo, por lo que su poder de compra es exiguo.

El monto al que actualmente asciende el salario mínimo no es suficiente ni para solventar las necesidades alimentarias básicas mucho menos para adquirir otros satisfactores indispensables, alejándose cada vez más de la posibilidad de acceder a mejores condiciones de vida.

En México, la tarea de fijar el salario mínimo que operara en las tres áreas geográficas le corresponde a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, a través de estudios e investigaciones que permiten conocer las necesidades familiares y las condiciones económicas del país, en base a ello se debe determinar un salario capaz de solventar la manutención del trabajador y su familia, sin embargo dicho organismo a lo largo de su actividad y desempeño ha resultado ser incapaz de cumplir su tarea eficazmente debido a que carece de sentido de lucha y objetividad.

El papel que debe desempeñar el salario mínimo en nuestro país es sobresaliente ya que de él dependen miles de familias mexicanas para destinarlo a la adquisición de alimentos, sin embargo su importancia no se concreta al aspecto nutricional, pues como lo establece nuestra Carta Magna, debe cubrir otros requerimientos como el vestido, la educación, la vivienda, la cultura y la recreación, todos ellos necesarios para que el trabajador y su familia vivan plenamente.

El pago de un salario justo no solo depende del patrón o de un órgano tripartito que lo fije, sino también se deben considerar las condiciones económicas del país, las cuales han de ser favorables mediante un justo y equitativo reparto de la riqueza para estar en presencia de un pleno estado de democracia y sea viable pagar salarios suficientes.

El salario al ser el porque un trabajador ingresa a una empresa o negociación, no se debe perder de vista su objetivo y el papel que desempeña en la vida de los seres humanos, puesto que es su medio de subsistencia.

La importancia del salario mínimo se ha mermado puesto que los patrones a toda costa pretenden disminuir costos de producción a través de salarios bajos,

y por otro lado la Comisión Nacional de Salarios Mínimos ha resultado ser un organismo carente de sentido de lucha y solidaridad al establecer esos montos tan miserables.

Desgraciadamente el incremento del salario mínimo no obedece solamente a las circunstancias internas del país, debido a que se encuentra supeditado a los intereses de las grandes potencias en beneficio de sus transnacionales.

Las empresas transnacionales encuentran en nuestro país condiciones favorables para su establecimiento y desarrollo, debido a que gracias a la mano de obra barata y del pago de salarios muy bajos obtienen millonarias utilidades.

Las nuevas corrientes económicas como el neoliberalismo y la globalización también hacen su aportación supuestamente al colocar a nuestro país en un plano de adaptación a la economía externa, pretendiendo el goce de mejores condiciones de desarrollo y de bienestar, pero no para nuestro país sino para los países desarrollados, ya que en los países tercermundistas a través de organismos como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional se implementan políticas como la de bajos salarios, beneficiándose por consiguiente solo las primeras potencias del mundo.

Todo ello nos lleva a realizar la presente investigación con la finalidad de retomar la importancia del salario mínimo debido a la indiscutible labor que le ha encomendado el Estado Mexicano y que debe ser el mismo quien luche y consiga optimas condiciones de vida para su población.

GLOSARIO

| | |
|------------------|---|
| CONASAMI | Comisión Nacional de Salarios Mínimos |
| FONACOT | Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores |
| INEGI | Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática |
| INFONAVIT | Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores |
| IMSS | Instituto Mexicano del Seguro Social |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| PIB | Producto Interno Bruto |
| SHCP | Secretaría de Hacienda y Crédito Público |
| SIAG | Sistema de Información de las Áreas Geográficas |
| SMG | Salario Mínimo General |
| TLC | Tratado de Libre Comercio |

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

ANTECEDENTES

Es necesario comenzar este capítulo analizando bases importantes del Derecho del Trabajo, ya que al ser un ordenamiento jurídico que tiene como función primordial regular las relaciones obrero patronales y su finalidad suprema es establecer condiciones favorables para los trabajadores; logra sus objetivos imponiendo a los sujetos de la relación laboral derechos y obligaciones; así estipula como principal obligación del patrón el pago de un salario por una jornada laboral, el cual debe poseer características singulares, como ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia.

De ahí la relevancia del Derecho del Trabajo, ya que por medio de él, los trabajadores pueden acceder a mejores condiciones no solamente de labor, sino de vida, ya que nuestro derecho laboral se preocupa porque los empleados laboren bajo condiciones apropiadas consagradas en una legislación que debe ser respetada y acatada, y que haga valer los derechos de los trabajadores mexicanos.

Comenzaremos este análisis señalando brevemente los antecedentes del Derecho del Trabajo en el ámbito internacional, ya que sirvieron de precedente en la elaboración de normas jurídicas laborales en nuestro país, para posteriormente enfocarnos a la evolución del Derecho Laboral Mexicano.

Los trabajadores sin ningún ordenamiento jurídico que velara por sus intereses, ni por las condiciones en las que laboraban, eran objeto de constantes abusos por parte de sus patrones quienes solo obtenían un provecho ventajoso del trabajo realizado, puesto que las jornadas de trabajo eran muy largas y poco remuneradas. El primer intento que realizó la clase trabajadora por cambiar su situación laboral, se registró en 1842, en Inglaterra donde se llevó a cabo la revolución cartista, que consistió en dirigir cartas al Parlamento Inglés.

En virtud de lo anterior el Parlamento concedió algunos derechos a los obreros, como lo fue el derecho de asociación dando origen a los *Trade Unions* o sindicatos, pero su lucha no queda ahí sino que reclamaron una legislación en la que se consagraran sus derechos y mejores condiciones de trabajo. Logrando que se extendiera por toda Europa lo sucedido en Inglaterra.

Así en 1884 en Francia se consolidó el Derecho Laboral, prueba de ello fue el reconocimiento de los trabajadores a asociarse profesionalmente; otro ejemplo destacado sucedió en Alemania, donde el Canciller Bismark, en 1890 crea una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo, realizando una aportación sobresaliente al Derecho Laboral.

Finalmente con la promulgación del Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo no tuvo observancia solamente en Europa, sino que se expandió a los demás continentes al prescribir normas de observancia obligatoria en beneficio de toda la clase laboral.

Quedando instituidos los antecedentes internacionales del Derecho del Trabajo, establezcamos ahora los precedentes del Derecho Laboral en nuestro país.

En México el fundamento más remoto del Derecho del Trabajo, lo encontramos con el surgimiento de las Leyes de las Indias, esta legislación nace con la intención de proteger a los indios que eran objeto por parte de los españoles de una explotación desmedida, tal era su postura frente a sus vencedores que en ella se les otorgaba la calidad de seres humanos, por lo que no fue una ley que realmente regulara las condiciones y relaciones de trabajo, sino que era una serie de preceptos que otorgaba a los indios mínimas consideraciones de vida.

Es por ello que Mario de la Cueva establece al respecto: "Son 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."¹

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el Maestro Mario de la Cueva, ya que recordemos que los españoles al conquistar mediante un movimiento armado a los mexicas, los someten en todos los aspectos; en lo económico, en lo religioso, jurídico, en lo social y por supuesto las relaciones laborales, se

¹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Decimaséptima Edición. Porrúa. México 1999. P. 39

inclinaban solo al beneficio de los conquistadores, valiéndose de la mano de obra y esfuerzo de la clase social más desprotegida y marginada; los indios.

Sin embargo esta legislación sienta un precedente importante para nuestro derecho, ya que en ella se consagran aspectos sobresalientes, pues reconocía la libertad de trabajo, prohibía la esclavitud, limitaba la jornada de trabajo a ocho horas y establecía un descanso dominical obligatorio. En cuanto a las obligaciones que imponía al patrón es que debía pagar un salario en dinero y darle de comer al indígena.

De ahí la importancia de mencionar a las Leyes de las Indias como un antecedente directo no solamente del Derecho del Trabajo, sino del salario pues en ella ya se estipulaba un pago por la jornada laboral.

Posteriormente Don José María Morelos y Pavón, hace una aportación significativa con el propósito de mejorar las condiciones de vida de la clase social más desprotegida, en su Manifiesto Sentimientos de la Nación toca aspectos muy someros del Derecho del Trabajo, estableciendo en dicho documento que se aumente el jornal al pobre, entendiendo por este lo que gana el trabajador por un día de labores, el cual era demasiado bajo, por lo tanto las condiciones de vida de los trabajadores eran miserables. En el ámbito normativo no logro nada sin embargo es digno de mencionar pues es un precedente para nuestro derecho.

Años más tarde el Congreso Constituyente de 1857 enfrenta el problema del trabajo al establecer que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, ya se consagra la libertad de asociación. Es de suma importancia ya que se establece, una retribución por el trabajo realizado, es decir un salario, el cual ya es elevado a rango constitucional.

Otra aportación importante para el Derecho del Trabajo en nuestro país, es la que realiza Maximiliano de Habsburgo, ya que él consideraba que las naciones no pueden alcanzar progreso alguno con la explotación del hombre, por lo que el 10 de abril de 1865 escribió el Estatuto provisional del Imperio, específicamente en los artículos 69 y 70, se prohibían los trabajos gratuitos y forzados. Posteriormente se redactó otro documento llamado la Ley del Trabajo del Imperio, en la que se consagraban aspectos relevantes como, libertad de los campesinos para separarse en cualquier momento de la finca en la que laboraban, trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de descanso, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, inspección en el trabajo y lo que consideramos de suma importancia un carácter coactivo que de cumplimiento a lo establecido, ya que consagraba sanciones pecuniarias por su incumplimiento.

Lo relevante de este documento es que fue elaborado por un extranjero preocupado por los abusos e injusticias, de los que eran objeto los trabajadores en México, sin embargo debido a la situación política que imperaba en ese entonces

en nuestro país, dicha legislación no tuvo aplicación; ya que recordemos que Maximiliano fue fusilado sin concretarse sus pretensiones de gobernar.

Sin embargo sus pretensiones fueron benévolas, estableciendo como en todas las legislaciones a las que hemos hecho referencia, el pago de un salario, como remuneración.

Pese los logros alcanzados, estos aun no eran suficientes para lograr condiciones optimas de trabajo para los obreros, prueba de ello son los movimientos que se suscitaron en el año de 1906, el primero de ellos en el mes de junio, los obreros de Cananea se declararon en huelga con la finalidad de obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que se les otorgaban a los empleados norteamericanos, sin embargo dicho movimiento fue suprimido por el gobernador del estado de Sonora con ayuda de tropas de los Estados Unidos.

Posteriormente en el mes de noviembre en Puebla se les impuso a los trabajadores un reglamento de fabrica, en el que destruía la libertad y dignidad de los hombres, por lo que se declararon en huelga, sin embargo no consiguieron nada al respecto y el Presidente de esa época Porfirio Díaz apoyo a los empresarios.

Las legislaciones que hemos mencionado, desgraciadamente aunque consagran condiciones favorables para los obreros, estos seguían prestando sus

servicios, en situaciones totalmente adversas, debido a que no se aplicaron o bien no tuvieron observancia obligatoria.

No fue sino hasta el primero de julio de 1906 cuando el Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, publica un manifiesto prerrevolucionario puntualizando la necesidad de crear una legislación que verdaderamente consagre mejores circunstancias de trabajo y se lleven a la práctica; así que entre los aspectos consagrados en este manifiesto, sobresalen los siguientes: mayoría de empleados mexicanos en las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo a los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, prohibición de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los campesinos, indemnización por accidentes de trabajo, higiene y seguridad en las fábricas y talleres y habitaciones higiénicas para los trabajadores. Como se observa este documento contiene aspectos de suma relevancia no solamente para el Derecho del Trabajo, sino que también abarca aspectos de seguridad social logrando mejores condiciones laborables, pero sobretodo ya se establece un salario mínimo, es decir que la remuneración que reciban los trabajadores no puede en ningún caso ser inferior al salario legalmente establecido, de ahí se enaltece esta legislación, pues en ella se contemplan situaciones hasta nuestros días aplicables.

A partir de la elaboración de este documento, se observan grandes aportaciones y avances al Derecho del Trabajo, en cuanto a condiciones laborales legalmente establecidas, en diferentes estados de la República, así tenemos que el 8 de agosto de 1914 se decreta en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso un descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dicta en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos; el 28 de diciembre de 1915 se establecen salarios mínimos en el campo y en la ciudad, aceptación del riesgo profesional y la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como podemos observar cada entidad federativa regula diversas situaciones laborales de acuerdo a las necesidades y exigencias de su realidad social, pero todas coinciden en regular al salario, pues no puede pasarse por alto la principal obligación del patrón y el supremo derecho del trabajador.

La primera ley del Trabajo que se expidió en nuestro país fue en el Estado de Veracruz, en 14 de enero de 1918, sin duda un gran triunfo para el Derecho del Trabajo Mexicano, pues también fue la primera ley que existió en el Continente Americano; en ella se reconoce la libertad sindical, el derecho de huelga y lo más relevante disposiciones sobre el salario. Esta reglamentación sirvió de precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cada estado de la República de nuestro país poseía sus propias leyes en materia de trabajo por lo que los derechos otorgados a los trabajadores eran distintos lo que contraviene la igualdad de derechos y beneficios, y en ocasiones

un conflicto colectivo se extendía a dos o más entidades federativas, las cuales no podían intervenir ya que sus decisiones carecían de efectividad fuera de su territorio, por lo que se hizo necesario la expedición de una Ley de Trabajo aplicable a toda la República.

Un aspecto sobresaliente en la historia del salario, en nuestro país es que cualquier legislación laboral reconoce la importancia de una remuneración como pago de las labores realizadas.

Finalmente los logros de la clase trabajadora en México se ven reflejados en el artículo 123 de nuestra Constitución en el que se establecen las bases y principios para lograr mejores condiciones de trabajo.

De esta forma surge el Derecho del Trabajo en nuestro país como resultado de la lucha de los trabajadores por conseguir su dignificación como tales, en los centros donde laboran y llevan a cabo sus actividades que les permiten satisfacer sus necesidades y acceder a mejores condiciones de vida, lográndolo a través de salarios verdaderamente compensatorios por sus jornadas de trabajo, ya que como hemos observado desde las leyes de las Indas hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931, se estipula el pago a los jornaleros como una remuneración, ya que el salario tiene una destacada relevancia en la relación laboral, pues sin duda este es el aliciente para que lleven a cabo sus labores de forma eficiente; por lo que es considerado la principal obligación del patrón y por lo tanto el derecho primordial del trabajador, ya que por medio del salario que reciben pueden

solventar los gastos de la vida diaria y proporcionar a sus familias lo indispensable para satisfacer por lo menos sus necesidades básicas.

DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es indispensable establecer una definición del Derecho del Trabajo, ya que nos permitirá delimitar su campo de acción y conocer cual es su función dentro del Derecho Mexicano, así como los conflictos que le corresponden resolver y las controversias que tiene que dirimir.

Tomando en cuenta que el Derecho Laboral es el encargado de regular las relaciones y condiciones de trabajo, y se puede acceder a ellas mediante el pago justo y remunerador del salario, es por ello que en la definición debe consagrarse dicho aspecto.

Diversos autores han proporcionado una definición del Derecho del Trabajo, de acuerdo con sus ideas y criterios para determinar su finalidad, sin embargo citaremos las que a nuestro juicio son las más integrales por abarcar aspectos indispensables para comprender el objetivo y la tarea del Derecho del Trabajo en nuestro país.

Así tenemos que para José Dávalos, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.²

El maestro Mario de la Cueva señala al Derecho del Trabajo, como una congerie de normas, que a cambio del trabajo humano intenta realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.³

Por su parte Néstor de Buen establece que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.⁴

Consideramos que el Derecho del Trabajo, es un conjunto de normas jurídicas, que regulan las relaciones obrero patronales, con la finalidad de buscar la equidad, la igualdad y el bienestar entre los sujetos que intervienen en la relación laboral.

² CONF. DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo*. Octava Edición. Porrúa. México 1998. P. 44

³ CONF. Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 263

⁴ CONF. DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Quinta Edición. Porrúa. México. 1984. P. 619

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Es necesario establecer cuales son los aspectos que distinguen al derecho del trabajo de las demás ramas o áreas del derecho. Ya que debido a su naturaleza posee características propias que consideramos conveniente establecer.

Los doctrinarios le atribuyen al Derecho del Trabajo, una serie de características atendiendo a su naturaleza, sin embargo no consideramos conveniente establecer todas ellas, ya que de acuerdo al tema que nos ocupa solo tienen relevancia, las que a continuación se mencionan.

- 1) Derecho Protector de la Clase Trabajadora. La finalidad esencial, del ordenamiento laboral, sin duda es apoyar y proteger a la clase trabajadora. La relevancia de esta característica consiste en que en ella se estipulan el respeto y la dignidad del trabajador, por lo que sus actividades las debe desempeñar en un ambiente que asegure su vida, su salud y que le proporcione un nivel de vida digno para él y su familia consiguiéndolo con salarios que retribuyan su labor.
- 2) Mínimo de Garantías para los Trabajadores. Los derechos de los trabajadores que se encuentran consagrados en la ley son las mínimas condiciones en las que deben prestar sus servicios, ya que pueden ser mejorados mediante la contratación individual o colectiva, pero nunca deben ser inferiores. Son denominadas garantías sociales ya que están

encaminados a la protección de una clase social, los trabajadores. De esta forma, por ejemplo, ningún trabajador debe recibir una remuneración inferior al salario mínimo legalmente establecido.

- 3) Es un Derecho Irrenunciable. Tomando en cuenta la característica anterior, los derechos de los trabajadores consagrados en la ley, son las mínimas condiciones con las que deben prestar sus servicios, por lo que no pueden ser susceptibles de renuncia, ya que de lo contrario no contaría con ninguna protección durante su jornada laboral lo que sería contrario a todo lo ya establecido. Siendo el salario la máxima obligación del patrón y el principal derecho de los trabajadores, ellos no pueden en ningún caso y bajo ninguna circunstancia negarse a recibirlo.
- 4) Es un Derecho Reivindicador de la Clase Trabajadora. Busca restituir a la clase trabajadora el goce de sus derechos cuando estos no han sido respetados o acatados por el patrón.

El Derecho del Trabajo como lo han establecido algunos autores está formado de una envoltura protectora y de una parte nuclear, la cual está compuesta de una serie de principios, normas e instituciones encaminadas a establecer condiciones generales para la prestación del trabajo. Su finalidad es asegurar la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador durante el desarrollo de su actividad, y en ella se establecen normas que regulan aspectos encaminados a la relación laboral tales como la fijación y protección del salario mínimo.

Al respecto Baltasar Cavazos Flores, atribuye al Derecho del Trabajo, características que consideramos pertinente señalar; sostiene que es un *derecho inconcluso*, con lo que estamos de acuerdo ya que se encuentra en un estado constante de cambios por lo que no se ha terminado de concretar, sino que se van creando nuevas disposiciones que lo van complementando; que es un derecho tutelar de la clase trabajadora, puesto que su principal función y para lo que fue creado es para proteger a los trabajadores, ya que de no existir una legislación que regule las relaciones laborales existirían abusos y desventajas por parte de patrones y trabajadores; al establecer que es un derecho típicamente clasista, tiene mucha relación con el punto anterior, ya que protege a la clase trabajadora de nuestro país, sin embargo al señalar al Derecho del Trabajo, como un derecho de privilegio, no estamos de acuerdo de que así sea, ya que consideramos que la legislación laboral más que consagrar privilegios establece derechos y obligaciones para ser cumplidos por los sujetos que intervienen en la relación laboral.⁵

Es así como hemos establecido las peculiaridades del Derecho del Trabajo, ya que a través de ellas podemos descubrir el objetivo y la finalidad de nuestro ordenamiento laboral, siendo estos sin duda el goce y disfrute de los trabajadores de mejores condiciones laborales, y sobre todo nos permite discernir cual es su función dentro de nuestro marco legal.

⁵ CONF. CAVAZOS, Flores, Baltasar. 40 *Lecciones de Derecho Laboral*. Novena Edición. Trillas. México 1998. P. 32

Las características señaladas nos permiten comprender que el Derecho del Trabajo abarca derechos fundamentales, que sin duda deben de gozar los trabajadores, ya que de esta forma se les garantiza una protección durante el desempeño de su vida laboral, ya que al manifestar que se trata de un derecho, protector, que son las mínimas garantías de las que deben gozar, que es un derecho irrenunciable, y que también es reivindicador; nos da la pauta para considerar su aplicación como fundamental y necesaria en cualquier relación de trabajo que surja en nuestro país.

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios entendidos como postulados jurídico-laborales que se encuentran consagrados en las normas, cuya observancia es necesaria, para lograr una equidad en la aplicación de las mismas, es importante establecerlos para conocer su relevancia y trascendencia en nuestro Derecho del Trabajo.

Dichos principios son:

1) Igualdad en el Trabajo. Este principio consagra la igualdad en el trato a todos los trabajadores sin ninguna distinción de raza, credo, sexo, lo podemos establecer como una democracia laboral.

En él encontramos aspectos sobresalientes a razón de que se establece:
para trabajo igual, salario igual; para trabajo igual, prestaciones iguales.

La importancia de este principio consiste en que el salario se va a determinar en función del trabajo realizado, es decir que no se tomaran en cuenta aspectos sin importancia como son la raza, la religión, las preferencias políticas o el sexo, pues estos, no impiden ni son un obstáculo para el buen desempeño del trabajador en la empresa.

El trabajador cumple con sus obligaciones laborales en la empresa, mediante actos y maniobras que ejecuta con la finalidad de llevar a cabo las tareas o labores encomendadas por su patrón, es por ello que dichas actividades deben ser remuneradas en proporción al esfuerzo realizado, es decir que la determinación o el monto del salario debe atender a la calidad y cantidad del trabajo.

De esta forma descubrimos que dichos postulados están plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo. Dichos postulados fueron retomados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Para trabajo de igual valor, igual salario.

Del análisis de este principio podemos decir, que el patrón para determinar el monto del salario que debe pagar a sus empleados, no debe tomar en cuenta circunstancias personales de sus trabajadores, sino que debe enfocarse y valorar, la calidad y cantidad, conque realizan sus labores.

2) Estabilidad en el empleo. La finalidad de este principio es mantener y proteger el empleo de los trabajadores, mientras ellos lo quieran y lo necesiten. Pues la falta de un empleo permanente conlleva a una inestabilidad económica familiar.

Este principio estipula la importancia de la permanencia del trabajador en su empleo, pues a través de esta pueden asegurar su nivel de vida y con el transcurso del tiempo, y en los casos previstos gozar de una jubilación o bien de un seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La permanencia en el empleo depende solamente de la voluntad del trabajador, a menos que haya vencido el término por el que fue contratado o se trate de la terminación de una obra, en los demás casos el patrón no puede arbitrariamente dar por terminada la relación de trabajo, lo que traería como consecuencia el nacimiento de acciones del trabajador en contra de su patrón.

Del análisis de este principio, estimamos que la estabilidad en el empleo es un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón, ya que por medio de la duración por tiempo indeterminado de la relación de trabajo, los empleados tienen la seguridad por lo menos de continuar percibiendo un salario, de lo que se deriva el sostén económico del trabajador y de su familia.

Sin duda, que el trabajador continué en su empleo acarrea que siga percibiendo su salario, y otras prestaciones que se derivan de la seguridad social,

y que como su nombre lo indica asegura su estabilidad económica y que en el futuro pueda gozar de una pensión que permita su manutención durante su vejez.

FINES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La finalidad esencial del Derecho del Trabajo es otorgar a los trabajadores mejores condiciones laborales, de las que podemos mencionar, seguridad en su empleo, mejores salarios, descansos y vacaciones entre otras. Dichas condiciones deben ser tuteladas por el Estado, mediante una legislación que las garantice.

Como se ha establecido nuestro ordenamiento laboral vigila que los derechos otorgados previamente a los empleados se cumplan y que desempeñen sus labores en favor de su patrón bajo condiciones que les permitan acceder a mejores condiciones de vida, por supuesto, mediante la actividad que los dignifica, su trabajo.

Así el Derecho laboral fue creado para tutelar el buen desempeño de las relaciones de trabajo y lograr un equilibrio entre patrones y trabajadores mediante la unificación de sus derechos y obligaciones con el objetivo de alcanzar la prosperidad en los centros de trabajo.

Por todo lo ya establecido consideramos que el derecho del trabajo es el resultado de la lucha, la tenacidad y del esfuerzo de los trabajadores por lograr su

dignificación como tales, en los centros donde prestan sus servicios, ya que como lo hemos puntualizado, eran objeto de constantes abusos, por lo que se denominó el abuso del hombre por el hombre.

En nuestro país lo sobresaliente de los ordenamientos que intentaron regular las condiciones de trabajo es que surgieron de las necesidades de los obreros por conseguir su calidad de seres humanos en los centros de trabajo.

El Derecho del Trabajo, es un ordenamiento jurídico, consecuencia de diversos movimientos obreros, el cual tiene como finalidad suprema regular las relaciones de trabajo con justicia e igualdad.

Debido a que el trabajo, es la actividad por la cual los hombres satisfacen sus necesidades y logran acceder a mejores condiciones de vida, era indispensable un ordenamiento jurídico que lo regulara con la finalidad de evitar injusticias, es por ello que el Derecho del Trabajo cumple esa misión dentro de nuestro marco legal.

Atendiendo a la naturaleza del Derecho del Trabajo, este posee características propias que le permiten desempeñar su función adecuadamente, debido a que es un derecho protector de la clase trabajadora, reivindicador, irrenunciable, y sobre todo constituye los mínimos derechos con los que cuentan los trabajadores, ya que pueden mejorarse mediante contratos colectivos.

Por lo tanto el Derecho del Trabajo tiene como tarea primordial garantizar a los trabajadores condiciones que les permitan vivir decorosamente mediante la realización de su trabajo.

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO

Ahora nos ocuparemos del estudio de la Relación de Trabajo, la cual es preciso puntualizar, ya que de ella se derivan las obligaciones y derechos de los sujetos del derecho laboral. Así tenemos que debido a la prestación de un trabajo personal subordinado, nace una relación entre patrones y trabajadores, la cual queda sujeta a la jurisdicción del Derecho del Trabajo.

Algunos autores como Mario de la Cueva comienzan el estudio de la relación de trabajo, diferenciándola de los contratos, lo cual nos parece muy interesante y de mucha utilidad, ya que nos permite destacar la relevancia del Derecho del Trabajo, ya que como lo señalamos en el punto anterior este surge para regular las relaciones laborales y el estudio de estas no tienen cabida en el derecho civil.

La importancia de la Relación de Trabajo, se deriva de que a partir de que el trabajador empieza a prestar sus servicios a su patrón, da origen a que se vean sometidos a la legislación laboral, lo que implica el cumplimiento de ambas partes de derechos y obligaciones recíprocos.

Es por ello que al hablar de derechos y obligaciones se confunda con un contrato, materia de derecho civil, razón por la cual es necesario distinguirlos; estableciendo sus características propias, lo que haremos al principio de este análisis.

También es necesario señalar cuando inicia la relación de trabajo, su terminación, causas de suspensión y de terminación, así como establecer las diferencias entre estos conceptos.

Antes de adentrarnos al estudio de la Relación de Trabajo, debemos distinguirla de los contratos, por crear polémicas entre los doctrinarios y por ser objeto de confusiones y debates.

| RELACIÓN DE TRABAJO | CONTRATO |
|--|---|
| El acuerdo de voluntades no es requisito indispensable | El acuerdo de voluntades entre las partes es indispensable para su surgimiento |
| No se pueden destruir los efectos retroactivamente, ya que no se puede restituir la energía del trabajador, no devolver los salarios | En caso de nulidad los efectos se destruirán retroactivamente |
| Excepción | Acción |
| Derecho social | Derecho privado |
| El trabajo no es una mercancía | Se contrata sobre cosas que están en el comercio |
| Iniciada la actividad del trabajador se aplica automática e imperativamente el derecho del trabajo | Las partes adquieren derechos y obligaciones por el acuerdo de voluntades sometiéndose al derecho civil |
| Se inicia por la prestación efectiva de un trabajo | Se inicia por un acuerdo de voluntades |

Así tenemos que la relación de trabajo no puede ser regulada por el derecho común, sino que por las características que la conforman, es regida por el derecho laboral, ya que tiene su origen en la prestación de un trabajo personal subordinado.

El trabajo tiene valor en sí mismo, el cual debe ser realizado voluntariamente, independientemente del acto o causa que le dio origen y debe tener como característica primordial la subordinación, lo que hace posible el nacimiento de la relación laboral la cual quedara regida por el Derecho del Trabajo y este tendrá como finalidad buscar condiciones optimas para su desarrollo.

La relación de trabajo nace en el momento en que el trabajador presta sus servicios a un patrón, de manera personal, lo que implica que solo él debe realizar las labores para las que fue contratado; y subordinado, es decir que debe actuar bajo la dirección del empresario para el cual trabaja.

DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Consideramos conveniente establecer una definición de la relación de trabajo, así tenemos que para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de

los derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.⁶

Creemos que esta definición es muy completa por abarcar aspectos sobresalientes de la relación de trabajo, ya que establece que se crea una situación jurídica entre patrones y trabajadores, por medio de la prestación de los servicios, con un elemento indispensable que es la subordinación, con lo que estamos de acuerdo debido a que la relación va a quedar bajo el amparo de la legislación laboral, ya que los trabajadores al realizar actividades en beneficio del patrón y este paga un salario por los servicios recibidos, es donde surge la relación laboral y de donde se derivan las consecuencias jurídicas para los sujetos del derecho del trabajo y estará regida por el ordenamiento laboral.

Por otra parte el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo señala que, se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Consideramos a la relación de trabajo como, el acto por el cual patrones y trabajadores quedan obligados entre sí, mediante la prestación de un trabajo y el pago de un salario, quedando sujetos a la jurisdicción del derecho laboral.

⁶ CONF. Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P.187

Tomando en cuenta las definiciones señaladas para que surja la relación de trabajo es indispensable la voluntad del trabajador, ya que como lo señalan los autores en caso contrario se hablaría de esclavitud; y por otra parte nuestra Constitución en su artículo quinto estipula que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

En este mismo orden de ideas no se establece la voluntad de las partes como requisito indispensable para el nacimiento de la relación de trabajo, ya que en repetidas ocasiones los patrones no intervienen en la selección del personal, sino que es el sindicato quien les otorga las plazas disponibles o los empleos de reciente creación, o bien esta actividad es reservada al personal que tiene a su cargo exclusivamente esa función sin que intervenga en ningún momento el empresario

Un aspecto relevante en la relación de trabajo, estriba en que esta adquiere vida propia por la prestación del trabajo y las condiciones que la regirán, tales como el salario, la jornada, las vacaciones etc, no serán pactadas entre las partes, sino que tendrán que someterse a lo que la ley laboral establezca, por lo que serán modificadas cuando la ley también lo sea.

La ley Federal de Trabajo, en su artículo 21 establece la suposición de la relación de trabajo, al consagrar el hecho que la genera o le da origen, señalando que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe

Este artículo tiene como finalidad producir consecuencias jurídicas al hecho de prestar un servicio personal y subordinado, aunque no existiera un contrato celebrado entre las partes que consagre los derechos y las obligaciones de las mismas, y del que se derivan dos consecuencias relevantes:

- a) Como se señala en el artículo 26 de la ley laboral, la falta de un contrato no priva al trabajador de sus derechos, sino que será imputable al patrón la falta de esta formalidad
- b) La falta de un contrato que regule la relación de trabajo creara una presunción *iuris tantum*, es decir lo más favorable para el trabajador.

El tiempo de duración de la relación de trabajo de acuerdo a lo que establece la ley será por obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado, a falta de estipulación expresa se entenderá por tiempo indeterminado.

En caso de ser por tiempo determinado, pero al concluir este subsiste la materia del trabajo, se prorrogara por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los elementos, son aquellos aspectos que forman a la relación de trabajo, sin los cuales no puede surgir.

Los elementos que componen a la relación de trabajo, son los siguientes:

1. Patrón y Trabajador
2. Prestación de trabajo
3. Subordinación
4. Estabilidad
5. Salario

Patrón y Trabajador

De acuerdo con la ley laboral, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

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

Prestación de Trabajo

Este es el hecho por el cual el trabajador presta sus servicios en favor del patrón, cualquiera que sea el motivo de este hecho, provocando la aplicación del derecho del trabajo.

Subordinación

El término subordinación es empleado por el Derecho del Trabajo, con la finalidad de diferenciar a la relación de trabajo de otros tipos de prestación de servicios.

La subordinación es la obediencia que debe el trabajador a las instrucciones u ordenes dadas por el patrón, que juzgue convenientes para el buen desarrollo de su empresa o negocio.

Cabe señalar que dichas ordenes o instrucciones, deben ser de acuerdo a la naturaleza del trabajo prestado y a las actividades propias que desempeña el trabajador, tal como lo afirma Alberto Briceño, la subordinación permite una armonía entre patrones y trabajadores en el desempeño de las actividades que les son propias.

Estabilidad

La estabilidad en el empleo es un derecho de la clase trabajadora, por lo que el patrón esta impedido para despedir a un trabajador sin causa justificada. La estabilidad implica la permanencia del trabajador en su empleo, mientras que este así lo desee, pudiendo acceder con el transcurso del tiempo, en los casos

previstos por la ley y satisfaciendo los requisitos correspondientes a una pensión lo que implica una seguridad económica para el trabajador.⁷

Este punto tiene una distinguida relevancia ya que la estabilidad en el empleo no solamente es un elemento de la relación de trabajo, sino también constituye un principio del Derecho del Trabajo, cuya finalidad es proteger y mantener el empleo de los trabajadores, lo que implica el goce de condiciones de trabajo, que permitirán asegurar un nivel de vida decoroso al trabajador, de lo que se desprende que para que exista estabilidad en el empleo, no basta con tener trabajo, sino que este permita vivir dignamente y alcanzar mejores condiciones de existencia a la clase trabajadora.

Salario

El salario es el pago o la retribución que debe el patrón al trabajador en virtud de un servicio que le fue prestado. Es considerado como la principal obligación del patrón para con sus trabajadores, y aunque la relación de trabajo nace por la prestación de un trabajo personal subordinado sin que se hayan fijado las condiciones en las que se prestaran los servicios, el trabajador accede a ello por la necesidad de obtener ingresos con los que pueda alcanzar mejores condiciones de vida y satisfacer necesidades personales y familiares.

⁷ CONF. BRICEÑO, Ruíz, Alberto. **Derecho Individual del Trabajo**. Harla. México 1985. P.128

Los elementos de la relación de trabajo, son fundamentales, pues ellos permiten su nacimiento y le dan validez a la misma.

El patrón, el trabajador, la prestación de trabajo, la subordinación, la estabilidad en el empleo y el salario constituyen los elementos necesarios para dar origen a una relación de trabajo, la cual quedara regulada por nuestra legislación laboral.

Estos elementos poseen características propias que los hacen indispensables para que surja una relación laboral; puesto que el patrón y el trabajador son sujetos cuya participación es importantísima, pues sin ellos no existirían sujetos obligados dentro de la relación de trabajo, la prestación de trabajo, al ser el hecho por el cual el trabajador desempeña una actividad a favor del patrón, constituye el hecho generador de la relación laboral, por otra parte la subordinación es indispensable, ya que el Derecho del Trabajo, se aplica a quienes laboran bajo esta modalidad; la estabilidad en el empleo, significa la protección del trabajo, a la que tienen derecho los trabajadores, desde el inicio de su actividad, otorgándole mejores condiciones de vida mediante un salario verdaderamente remunerador.

Es por ello que estos elementos, al poseer estas características, se hacen indispensables para el surgimiento de cualquier relación laboral.

REQUISITOS DE VALIDEZ DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Para que la relación de trabajo tenga validez y exista como tal, es necesario en su formación la concurrencia de los siguientes requisitos.

Edad Mínima de Admisión al Trabajo

El artículo 22 de la ley laboral, consagra que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

El artículo 541 fracción I del mismo ordenamiento, respalda lo estipulado por el artículo 22, estableciendo que los inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores.

La finalidad de esta disposición reside en otorgar a los menores el desarrollo de sus facultades, tanto físicas como mentales, ya que debido a las condiciones económicas de la mayoría de las familias mexicanas, los padres se ven obligados a solicitar el ingreso de sus hijos menores a alguna empresa, taller o negocio, con la finalidad de obtener más recursos que les permitan por lo

menos satisfacer sus necesidades alimentarias, lo que impide el desarrollo del menor como tal.

Por lo que, cuando el patrón tenga conocimiento de esta situación debe separar al menor del trabajo.

Capacidad de Patrones y Trabajadores

Este requisito tiene mucha relación con el señalado anteriormente, ya que implica que no pueden prestar sus servicios los menores de catorce años y los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado la educación obligatoria, ya que es una medida que tiene por objeto proteger a los menores así como evitar abusos por parte de los patrones.

Por otra parte el patrón, de acuerdo con el artículo 13 de la ley, es quien contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Por lo que patrones y trabajadores deben contar con características que les permitan acceder a estas categorías o bien considerarlos como tales, y ser los sujetos y actores de la relación de trabajo.

Trabajo en Actividades Lícitas

El artículo quinto de nuestra Constitución señala: A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode siendo lícitos.

La ilicitud no reside en la energía humana, utilizada para la prestación del trabajo, sino en la actividad realizada que es aquella contraria al derecho y a las buenas costumbres, ya que como lo refiere Mario de la Cueva, en este sentido ya no estaríamos frente a la figura del trabajador, sino a un cómplice de un delito.

Con el objetivo de que la relación de trabajo, no se vea viciada, es decir, que sea legalmente válida, es necesario la concurrencia de estos elementos, pues permiten su nacimiento a la vida jurídica laboral. Y son indispensables para que estemos en presencia de una verdadera relación de trabajo.

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La suspensión es una institución que tiene por objeto cesar temporalmente las obligaciones de trabajadores y patrones, es decir la de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para ninguna de las partes, debido a una causa que le impide al trabajador realizar sus actividades diarias o cotidianas, distinta a un accidente o riesgo de trabajo.

Como lo señalan los doctrinarios, la suspensión es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no-prestación del servicio; con lo que estamos de acuerdo, ya que al terminar la causa por la cual el empleado se ve impedido para trabajar, debe regresar a su empleo y reanudar las actividades para las cuales fue contratado.

Podemos señalar como características de la suspensión de la relación de trabajo, las siguientes:

- 1) La finalidad de la suspensión es continuar la relación de trabajo
- 2) Las obligaciones de trabajadores y patrones cesan sin responsabilidad
- 3) Tiene un carácter temporal
- 4) Al terminar la causa que la origina se reanudarán las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario.

El artículo 42 de la ley laboral enumera las causas justificadas por las que procede la suspensión de la relación de trabajo.

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- IV. El arresto del trabajador
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31 fracción III de la misma Constitución
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Con la finalidad de continuar la relación de trabajo, cuando se presenten determinadas circunstancias que hagan imposible la concurrencia del trabajador al centro del trabajo, el legislador ha establecido un listado señalando las posibles causas, que impidan el desempeño de las actividades laborales, que no representan ninguna falta por la que se tenga que terminar la relación laboral, sino por el contrario, son situaciones que no se pueden prever, ajenas a la voluntad, por lo que sería contrario a los principios del derecho del Trabajo despedir al trabajador por dichas razones.

Artículo 43. La suspensión surtirá efectos:

- I. En Los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo
- II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto
- III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un período de seis años; y
- IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un período de dos meses.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- 1) En Los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión
- 2) En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Dentro de las obligaciones de los trabajadores, se encuentra la de dar aviso al patrón de las causas justificadas que le impidan acudir a su trabajo.

Como lo que establece el artículo 45, si el trabajador no regresa a su empleo en el tiempo previsto por la ley, el patrón podrá terminar la relación de trabajo.

La suspensión tiene por objeto continuar la relación de trabajo, cesando las obligaciones principales de trabajadores y patronos, las cuales consisten en prestar el servicio y paga el salario, temporalmente, sin ninguna responsabilidad, en tanto surja una situación que impida al trabajador presentarse a laborar, siempre que esta sea ajena a un riesgo de trabajo, ya que cumple con el principio de estabilidad en el empleo.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La rescisión es la disolución de la relación de trabajo, debido a que alguna de las partes ha incumplido gravemente sus obligaciones, y como señala en artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad.

Con lo señalado, podemos atribuirle a la rescisión las siguientes características:

- 1) Consiste en un acto u omisión imputable a alguna de las partes
- 2) El incumplimiento debe ser grave
- 3) Se trata de un acto humano que pudo haberse evitado

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- 1) Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato se le hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 2) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que se obre en defensa propia;
- 3) Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- 4) Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo

- 5) Ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- 6) Ocasionar el trabajador los perjuicios de que se habla en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo pero con negligencia tal que ella sea causa única del perjuicio
- 7) Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- 8) Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo
- 9) Revelar el trabajador secretos de fabricación, o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- 10) Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- 11) Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
- 12) Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- 13) Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador

deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico,

- 14) La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y
- 15) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de notificación al trabajador o a la junta, por si sola bastara para que el despido sea injustificado.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- 1) Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Dejara de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- 2) Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;
- 3) Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- 4) Reducir el patrón el salario al trabajador;
- 5) No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugares convenidos o acostumbrados;
- 6) Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón en sus herramientas o útiles de trabajo;
- 7) La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
- 8) Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él; y

- 9) Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de las consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Cabe mencionar que estos artículos son enunciativos, es decir, que se puede rescindir la relación de trabajo, por causas semejantes o similares a las que se encuentran señaladas en la ley, que deben ser de la misma magnitud y gravedad.

Si se presenta alguna de las causas mencionadas en el artículo 51, el trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se presente y tendrá derecho a recibir una indemnización.

La rescisión, es el acto por el cual patrones y trabajadores pueden terminar la relación de trabajo, por causas graves imputables a una de las partes. Estos artículos contemplan dichas causas que son meramente enunciativas, aunque el legislador tuvo la intención de abarcar las más comunes o de mayor gravedad, ya que al presentarse alguna de ellas, ni patrones ni trabajadores, podrían laborar adecuadamente y el ambiente de trabajo no sería el propicio, por ello es conveniente dar por concluida la relación laboral, sin ninguna clase de responsabilidad.

La rescisión implica el incumplimiento grave de las obligaciones por alguna de las partes, dando origen a la terminación de la relación de trabajo.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La terminación es un acto por el cual se concluye con la relación de trabajo, por mutuo consentimiento de las partes o bien por algún hecho que hace imposible su continuación, es decir ajeno a su voluntad.

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 1) El Mutuo consentimiento de las partes;
- 2) La muerte del trabajador;
- 3) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
- 4) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- 5) Los casos a que se refiere el artículo 434.

Este artículo, consagra las razones o motivos por los cuales se termina la relación de trabajo, ya que si se presenta alguna de estas causas, es imposible su continuación por manifestarlo así las partes, o bien se presenta alguna situación inesperada que imposibilita a alguna de las partes para continuar, y como ya hemos mencionado para que exista una relación laboral es indispensable la concurrencia de elementos tales como patrones y trabajadores, pues a falta de ellos o de la obra materia del trabajo, se extingue el objeto de la relación de trabajo.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 1) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- 2) La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- 3) El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- 4) Los casos del artículo 38; y
- 5) El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Este artículo también consagra causas por las cuales se termina la relación de trabajo, enfocándose a la rama industrial, puesto que si se agota el mineral de explotación, ya no hay trabajo que realizar, o bien el caso fortuito o la fuerza mayor hacen imposible su continuación, así otro factor importante es la falta de recursos económicos.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

El artículo hace referencia específicamente al trabajo que se realiza en las minas, puesto que la relación de trabajo no puede continuar agotándose el tiempo, la obra o bien por falta de recursos.

Cabe mencionar, que si el patrón no comprueba las causas de terminación de la relación de trabajo señaladas de la ley, el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale o bien se le indemnice.

De la cita de estos preceptos jurídicos, podemos decir, que la terminación de la relación de trabajo se da por causas ajenas a las partes, es decir sin culpa para ninguna de ellas, o bien por mutuo consentimiento.

Si la relación de trabajo es concluida por el patrón, y no comprueba la causa justificada de la terminación, entonces será un despido injustificado, en donde el trabajador podrá elegir entre dos acciones otorgadas por la ley; la indemnización consistente en tres meses de salario, o la reinstalación.

Si el trabajador se ve en la necesidad de concluir la relación de trabajo, por causas imputables al patrón, la ley le otorga el derecho de solicitar tres meses de salario.

La Relación de Trabajo es el acto del que emanan los derechos y obligaciones para patrones y trabajadores, en virtud de la prestación de un trabajo

personal y subordinado, características esenciales para estar en presencia de una relación laboral, la cual estará regulada por el Derecho del Trabajo.

El hecho relevante en la Relación de Trabajo se deriva, de que en el momento en que un trabajador presta sus servicios a un patrón, nacen para ellos sus principales obligaciones, consistentes en prestar el servicio y pagar el salario respectivamente, que deben acatar en virtud de encontrarse previstas en la ley laboral.

1.3 PATRÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES

Es indispensable analizar la figura del patrón, ya que es uno de los sujetos del Derecho del Trabajo, y es quien recibe los servicios, de uno o varios trabajadores, y que por este hecho se convierte en deudor, debiendo pagar una remuneración por dichos servicios a sus trabajadores.

Es importante señalar que el patrón debe ser el beneficiario del trabajo que desempeñan sus empleados, y que en virtud de ellos surgen para él obligaciones que señalaremos a lo largo de este análisis, sin embargo el principal deber de este para con sus trabajadores es el pago del salario.

La figura del patrón es indispensable en el nacimiento de la relación laboral, pues sin él no podría surgir, puesto que los trabajadores serían

independientes y no tendrían a quien exigirle el cumplimiento de las condiciones de trabajo bajo las cuales desempeñan su actividad.

Así el patrón tiene una destacada relevancia en el Derecho Laboral, ya que este ordenamiento jurídico tiene como finalidad lograr mejores condiciones para los trabajadores, las cuales no tendrían razón de ser sino existiera una figura a quien exigirselas, y a su vez este hacerlas efectivas, es así que el patrón tiene una participación activa en el desempeño de las relaciones laborales.

DEFINICIÓN DE PATRÓN

Es necesario comenzar este estudio, definiendo a la figura del patrón ya que nos permitirá delimitar cual es su función dentro de la relación laboral, y a su vez el papel que desempeña en el derecho del trabajo.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre, ya que era una designación que recibían las personas que tenían una obligación protectora.

Por su parte Alberto Briceño, señala que los patronos son aquellos que se benefician con la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa.⁸

⁸ CONF. BRICEÑO, Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Harla. México 1985. P. 155

Al respecto creemos que esta definición contempla un aspecto relevante, con el que estamos de acuerdo, ya que el patrón debe ser aquel que recibe un provecho de las actividades realizadas por sus empleados.

De acuerdo a lo establecido por nuestra legislación laboral, en su artículo 10 define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

De esta definición se desprende que el patrón puede ser una persona física o moral, en el caso de ser persona moral podríamos considerarla como la parte contratante, sin embargo quien da las ordenes e instrucciones deben ser forzosamente personas físicas.

Podemos distinguir al patrón dentro de una empresa o negocio, en virtud de sus actividades, ya que es quien dirige a la misma, da instrucciones u ordenes, encaminadas al buen funcionamiento del establecimiento, y en virtud de la subordinación deben ser acatadas por los trabajadores, el patrón es quien organiza las actividades realizadas y asigna a cada trabajador sus tareas.

Es así como consideramos al patrón como aquella persona que recibe un trabajo personal subordinado, que en virtud de ello debe pagar una remuneración a uno o varios trabajadores a su cargo, la cual cuenta con los medios indispensables para cubrir las obligaciones derivadas de la relación laboral, y puede ser física o moral.

De las definiciones puntualizadas, podemos atribuirle al patrón las siguientes características:

- 1) Utiliza los servicios de uno o más trabajadores
- 2) Puede ser una persona física o moral
- 3) Se beneficia directamente con las actividades realizadas por los trabajadores
- 4) Es dueño o propietario de los factores o medios de producción
- 5) Tiene derecho de dirección respecto de sus trabajadores

El patrón adquiere tal categoría porque es poseedor de los medios de producción y de los insumos necesarios para poder sostener y mantener una empresa o negociación, a la cual dirige, tomando decisiones, girando instrucciones u ordenes a los trabajadores a su cargo, quienes deben acatarlas en virtud de la subordinación, con la finalidad de obtener buenos resultados de acuerdo a la actividad económica a la que se dedican.

Algunos doctrinarios afirman que el patrón contrata a los trabajadores persiguiendo fines lucrativos, con lo que estamos de acuerdo, ya que la finalidad de toda negociación es obtener ingresos y con ello alcanzar mejores niveles de vida.

El patrón, es dueño de la empresa o negociación la que dirige de la manera que juzgue o crea conveniente, y tiene a su cargo a uno o más trabajadores subordinados a quienes paga una remuneración por el servicio que le prestan, del cual se beneficia directamente y goza de derechos y obligaciones consagrados en la ley laboral en virtud de una relación de trabajo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRÓN

Antes de establecer cuales son los derechos y las obligaciones del patrón, consagrados en nuestra legislación laboral, conviene previamente definir estos conceptos.

Por obligación, entendemos un vínculo que impone a los sujetos el cumplimiento y/o ejecución de determinada conducta o actividad. Es un deber que tiene que ser acatado en virtud de una imposición.⁹

⁹ CONF. GARCIA, Pelayo, Ramón. *Pequeño Larousse Ilustrado*. Larousse. México 1993. P. 731

José Dávalos, señala, que las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada en virtud que nacieron con un origen social, son situaciones de carácter permanente no importando su destino, tienen una construcción bien definida que puede sufrir ligeras transformaciones, más no de fondo y no excluyen la libertad sino que queda protegida y no se deja al libre juego de las partes.¹⁰

Creemos que esta definición de obligación es bastante completa porque abarca todos los elementos indispensables que la componen, ya que establece su origen en un orden social, que puede sufrir cambios pero no radicales, y no depende de la voluntad de las partes, ya que en caso contrario carecería como su nombre lo indica de obligatoriedad entre ellas.

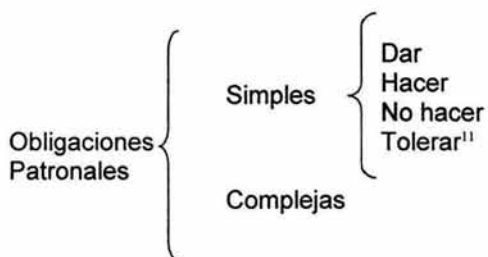
Las obligaciones de los patrones, no son un resultado de un acuerdo de voluntades entre ellos y sus trabajadores, sino que les son impuestas por el Derecho del Trabajo, ya que esta legislación al tener como finalidad suprema el bienestar de la clase trabajadora, dichas obligaciones están encaminadas a asegurar la vida, la salud y la dignidad de los trabajadores, y demás colaborar con ellos con el propósito de que accedan o alcancen mejores niveles de vida.

Los derechos implican la facultad de hacer, disponer o de exigir algo a una persona en virtud de un vínculo preestablecido entre ellas.

¹⁰ CONF. DAVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Decimaséptima Edición. Porrúa. México 2001. P. 255

Entre las partes que intervienen en la relación, lo que se considera obligación para una de ellas, para la otra significa un derecho, y viceversa, el derecho de una sugiere la obligación de la otra.

Existen diferentes clasificaciones de las obligaciones patronales, sin embargo nos enfocaremos a la que nos parece más apropiada.



Para mejor estudio y comprensión de las obligaciones patronales se han dividido en simples y complejas.

Las obligaciones simples consagran solo una obligación a cargo de los patrones consistentes a su vez en obligaciones de dar, que implican proporcionar, entregar o facilitar algo a su trabajador relacionado con su actividad, como lo son las herramientas indispensables para realizar sus actividades; obligaciones de hacer, que en ellas se consagra ejecutar o efectuar, alguna actividad relacionada con la relación de trabajo; obligaciones de no hacer, que contemplan una abstención, o prohibición de realizar determinada conducta que sea negativa o atente en contra de sus trabajadores, dentro y fuera del centro de

¹¹ Ibidem

sea negativa o atente en contra de sus trabajadores, dentro y fuera del centro de trabajo; obligaciones de tolerar, implican consentir o condescender el desempeño de determinada conducta o actividad que tienen que realizar los trabajadores, en horas laborables, como el voto.

Las obligaciones complejas consagran varias obligaciones simples para lograr o alcanzar un fin.

De acuerdo al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo las obligaciones de dar, hacer, no hacer y tolerar son las siguientes:

OBLIGACIONES DE DAR

- 1) Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento
- 2) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- 3) Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer

en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- 4) Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- 5) Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención de sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostenerse tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.
- 6) Establecer y sostener las escuelas de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

- 7) Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- 8) Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- 9) Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para este fin cualquiera de los asignados para el alojamiento de los trabajadores.

Estas obligaciones implican el compromiso que tiene el patrón para con sus trabajadores de proporcionarles todo lo necesario para que ellos puedan desempeñar satisfactoriamente sus labores, que van desde aspectos muy elementales como sillas dentro del establecimiento hasta la manutención de estudios técnicos y de escuelas, contempladas en nuestra ley con la finalidad de que el trabajo desempeñado sea el esperado y alcance las expectativas patronales.

OBLIGACIONES DE HACER

- 1) Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido
- 2) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro de un término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- 3) Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- 4) Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.
- 5) Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.
- 6) Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro.
- 7) Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a los establecido con la Ley.

Las obligaciones de hacer contemplan ejecutar o realizar determinadas conductas o actividades enfocadas a la relación de trabajo. Ellas engloban las acciones que deben realizar los patrones en favor de sus trabajadores con el propósito de que la relación laboral se desarrolle en buenos términos.

OBLIGACIONES DE NO HACER

- 1) Las prohibiciones, están previstas en el artículo 133, las cuales quedan previstas dentro de estas obligaciones.
- 2) Les esta prohibido a los patrones dar mal trato de palabra o de obra a sus trabajadores.
- 3) Negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o sexo.
- 4) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.
- 5) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
- 6) Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.
- 7) Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
- 8) Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
- 9) Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
- 10) Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

- 11) Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
- 12) Presentarse en el establecimiento en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.

Las obligaciones de no hacer, estipulan una abstención o prohibición por parte de los patrones para con sus trabajadores, pues en caso contrario, constituirían acciones graves que culminarían en la rescisión de la relación de trabajo, sin embargo nuestra ley laboral las consagra con el objetivo de que las relaciones de trabajo se desarrollen en un ambiente propicio y el vínculo obrero - patronal sea cordial y permita el buen desempeño de las actividades de trabajo.

OBLIGACIONES DE TOLERAR

- 1) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- 2) Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del

establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de internos, considerándolos como planta después de seis años.

- 3) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.
- 4) Las obligaciones de tolerar engloban el consentimiento de determinadas actividades que deben realizarse en horas de trabajo, y que es indispensable la participación de los trabajadores en ellas, puesto que tiene la finalidad de hacer valer sus derechos con el acuerdo de reponer las horas de trabajo; dentro de estas obligaciones se encuentra la inspección del centro de trabajo con el objeto de supervisar que todo se encuentre de acuerdo a lo consagrado en las leyes laborales, hecho que debe permitir y consentir el patrón.

OBLIGACIONES COMPLEJAS

Podemos definir a las obligaciones complejas como aquellas en las que concurren varias obligaciones simples para alcanzar un fin común¹², consagradas en el artículo 132 de la ley laboral, y son las siguientes:

- 1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimientos.
- 2) Colaborar con las autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.
- 3) Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- 4) Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres u oficinas y demás lugares donde deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades
- 5) Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de

¹² CONF. Op Cit. DÁVALOS, José. P.259

trabajo, y en general en los lugares donde se ejecutan las labores, y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

- 6) Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles equipos y útiles indispensables.
- 7) Hacer las deducciones previstas y enterar de los descuentos a la institución bancaria acreedora o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- 8) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos

En las obligaciones complejas concurren varias actividades que el patrón debe realizar buscando el beneficio y la protección de sus trabajadores dentro y fuera del centro de trabajo, lo que permite mayor bienestar para los empleados y acceder a mejores condiciones de trabajo y de vida.

Ya que estamos en el terreno de los deberes y debido a que la principal obligación del patrón para con sus trabajadores es el pago de una remuneración en virtud de los servicios prestados, nos detendremos a realizar algunas consideraciones al respecto.

La remuneración se paga en virtud de una contraprestación, es decir el trabajador realiza sus actividades propias y pone su energía humana a disposición del patrón, el cual en virtud de ello paga un salario.

El salario debe pagarse en proporción al trabajo efectivamente prestado, es decir de acuerdo a la cantidad y calidad con el que es realizado.

La remuneración o salario es indispensable para el trabajador, ya que por medio de él puede hacer frente a sus necesidades diarias, ya sean familiares o personales, el cual tiene como característica principal ser un ingreso social.

El salario esta integrado por todas las percepciones ordinarias que recibe el trabajador, sin embargo abordaremos este estudio más adelante.

El patrón es la persona que cuenta con los elementos necesarios y suficientes para mantener una negociación, necesita para ello la colaboración de personal a su cargo, de sus trabajadores, los cuales realizan sus actividades propias y para las que fueron contratados, a cambio de una remuneración que se paga de acuerdo a la cantidad y calidad de las mismas, y son quienes pueden exigir al patrón el cumplimiento de sus obligaciones consagradas en nuestra legislación laboral.

El patrón es quien se ve directamente beneficiado con las actividades, desempeñadas por sus trabajadores, las cuales son el resultado de sus

instrucciones u ordenes que él gira de acuerdo a lo más conveniente para que la empresa tenga un buen funcionamiento y esto se traduzca en mayores utilidades persiguiendo un fin lucrativo, con el que patrones y trabajadores se ven favorecidos, ya que les permite acceder a mejores niveles de vida.

Con la finalidad de que las actividades y tareas del patrón dentro de la empresa este encaminadas a una armonía dentro de la negociación la Ley Federal del Trabajo las regula imponiendo a este una serie de obligaciones y prohibiciones para con sus trabajadores.

1.4 TRABAJADOR, DERECHOS Y OBLIGACIONES

El abordamiento de este tema es indispensable, puesto que el trabajador es el motor del Derecho del Trabajo, ya que como lo hemos establecido, este ordenamiento jurídico es el resultado de la tenacidad de los trabajadores, por alcanzar la protección y seguridad propios, durante su jornada laboral, y en general mejores condiciones de trabajo, respaldados por el Estado, en una legislación.

El trabajador, es quien presta sus servicios al patrón y pone a su disposición su fuerza, habilidades y capacidad, durante el tiempo que dure su jornada de trabajo, lo que constituye su principal obligación, sin embargo no es la única, las cuales abordaremos en el presente análisis.

Sin duda para el nacimiento de la relación laboral, como ya lo hemos establecido, es necesario que concurren una serie de elementos, indispensables, uno de los cuales es el trabajador, pues adquiere tal calidad en virtud de contratarse a un patrón para desempeñar actividades derivadas de la negociación para la cual trabaja; y es así como su actividad queda sujeta a los derechos y obligaciones que consagra la ley laboral, a las cuales haremos referencia.

Por tanto, la figura del trabajador tiene una relevancia sobresaliente, no solo en nuestro país, sino en todo el mundo, puesto que desempeñan diversas actividades, que permiten entre otras consecuencias un crecimiento económico del Estado al que pertenecen.

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR

Ahora, es conveniente establecer una definición que nos permita discernir a la figura del trabajador y comprender cuales son sus derechos y obligaciones dentro de nuestro marco jurídico laboral.

Trabajador es la persona física que, en principio directamente, se encuentra voluntariamente obligada a prestar servicios lícitos a través de una organización empresaria total o preponderantemente ajena, que realiza sus fines

usufructuando dichas prestaciones las que puede dirigir o hacer cesar, respondiéndole por ello una remuneración.¹³

Esta definición, nos pareció muy completa, por contemplar aspectos básicos y necesarios para comprender a la figura del trabajador, de la cual hacemos las siguientes consideraciones:

- 1) El trabajador debe siempre ser una persona física, lo cual es de suma importancia, ya que las actividades dentro de la empresa o negociación deben ser realizadas por los seres humanos, ya que a las personas morales nunca se les podrá considerar por sus características propias como trabajadores, es así que el trabajador debe ser individualmente considerado como tal.
- 2) En este rubro creemos conveniente mencionar, que para adquirir la calidad de trabajador, no es necesario ser mayor de edad, pues pueden serlo de a cuerdo a lo que consagra el artículo 22 de nuestra ley laboral, los mayores de catorce años.
- 3) Debe prestar el servicio voluntariamente, el trabajador al exteriorizar su voluntad al desempeñar los servicios para los que se contrata, nace para él la obligación de ejecutar el trabajo con esmero y cuidado. De a curdo a lo que consagra el artículo 5º constitucional Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno

¹³ CORIA, Juan Carlos. El Trabajador. Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo. Heliasta. Argentina, 1979. P. 266

consentimiento en virtud de ello el trabajador debe ejecutar las actividades a favor del patrón consiente de ello y voluntariamente, esto es libre de toda coacción.

- 4) La actividad realizada, debe ser lícita, ello implica que los servicios prestados por los trabajadores, deben ser productivas a favor de la comunidad y no contraria al derecho y a las buenas costumbres.
- 5) El trabajo prestado en ningún caso debe ser gratuito, por lo que su realización implica el pago de un salario o remuneración.

El artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo, señala: Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

Del mismo modo dicha definición contiene aspectos que es necesario analizar.

1. Establece, que es quien presta un trabajo, considerado como la actividad humana, que crea y transforma bienes y/o presta servicios, empleada de igual forma para la creación de satisfactores.
2. El trabajo es el acto que desempeña el empleado a favor del patrón de acuerdo al giro de la empresa o negociación, en virtud de la cual es competente para la ejecución de dicha actividad e implica la aplicación de sus capacidades para realizarlo favorablemente.

3. El trabajo debe ser personal, esto implica que el servicio lo debe realizar o ejecutar solo el trabajador contratado para tal efecto, como lo afirman los doctrinarios es intransferible.
4. El elemento de la subordinación, constituye la principal característica de la relación de trabajo e implica para los trabajadores el deber de obediencia a las ordenes o instrucciones que les de su patrón, sobre el trabajo que haya que realizar. Consiste en la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido.¹⁴

Es por ello que estimamos que el trabajador es la persona física que pone a disposición del patrón durante la jornada laboral, su actividad humana en forma personal y subordinada, obteniendo por ello una remuneración.

De las definiciones establecidas, podemos atribuirle al trabajador las siguientes características:

- 1) Debe ser una persona física
- 2) El trabajo lo debe realizar personalmente
- 3) Debe existir su voluntad para la ejecución del trabajo
- 4) Obtiene una remuneración por sus servicios
- 5) Debe trabajar en forma subordinada.

⁴ CONF. Op Cit. CAVAZOS, Flores, Baltasar. P.7

De acuerdo a las condiciones en que los trabajadores prestan sus servicios estos pueden ser:

Trabajador Temporal. Es aquel que sustituye a otro trabajador por un tiempo determinado.

Trabajador de Temporada. Es aquel que presta sus servicios en determinada época del año.

Trabajador Eventual. Es aquel que realiza labores distintas a las propias del giro de la empresa.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Debido a que ya hemos establecido una definición de estos conceptos, abordaremos directamente los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Al igual que las obligaciones de los patrones, las de los trabajadores también se clasifican en obligaciones simples, que a su vez son de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar; y en obligaciones complejas, que de acuerdo al artículo 134 de nuestra ley laboral son las siguientes:

OBLIGACIONES DE DAR

Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por el caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

En el caso de las obligaciones de dar de los trabajadores, la ley contempla disposiciones muy breves, consagrando en dichas obligaciones solo la devolución de las herramientas o materiales de trabajo, otorgadas por el patrón, para el desempeño del mismo, por lo que consideramos que más que una obligación de dar es una devolución.

OBLIGACIONES DE HACER

- 1) Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado y en la forma, lugar y tiempo convenidos
- 2) Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
- 3) Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o por riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

- 4) Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 5) Integrar los organismos que establece esta ley.
- 6) Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
- 7) Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Las obligaciones de hacer tienen una relevancia sobresaliente, ya que permiten conocer la eficiencia del trabajador, así como su capacidad de servicio, y de honestidad, características indispensables que debe poseer un buen trabajador, que lo hacen ser un buen elemento para la empresa.

OBLIGACIONES DE NO HACER

Estas obligaciones implican una abstención, las cuales se encuentran contempladas en el artículo 135 de la ley.

- 1) Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
- 2) Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
- 3) Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada.
- 4) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
- 5) Presentarse la trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
- 6) Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición los punzantes y punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- 7) Suspender las labores sin autorización del patrón.
- 8) Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
- 9) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados.
- 10) Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Las obligaciones de no hacer al igual que las patronales son prohibiciones o abstenciones de determinadas conductas, que el trabajador no debe observar o

realizar, ya que en caso contrario constituirían acciones graves que harían imposible el buen desarrollo y la continuación de la relación de trabajo, desencadenándose el despido o la rescisión de la misma.

OBLIGACIONES COMPLEJAS

- 1) Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
- 2) Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- 3) Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.
- 4) Observar buenas costumbres durante el servicio.
- 5) Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

Las obligaciones complejas consagran varias actividades con el fin de alcanzar un objetivo e imponen a los trabajadores la observancia de ciertos deberes, con finalidad preservar el orden dentro de la empresa, así como el buen funcionamiento de la misma, de igual forma contemplan medidas directamente

relacionadas con la salud y vida de los empleados, de ahí la importancia de su realización.

Es así como hemos establecido las obligaciones de los trabajadores, las cuales deben acatar con la finalidad de lograr un ambiente propicio en el establecimiento o centro de trabajo.

Cabe mencionar que las obligaciones consagradas en nuestra ley laboral para los trabajadores, constituyen los derechos de los patrones lo que significa, que las obligaciones de los patrones son los derechos de los trabajadores, que ambas partes deben acatar con el objetivo de que las relaciones de trabajo se lleven a cabo en un ambiente armonioso que permita el buen desarrollo de la empresa o negociación.

La Ley Federal del Trabajo, no se concreta solamente a establecer derechos y obligaciones para patrones y trabajadores, sino que también, les consagra prohibiciones, que constituyen actos que si llegaran a realizarse en los centros de trabajo, dañarían de tal forma las actividades propias de la empresa, que sería imposible el desarrollo normal de las relaciones laborales, pues se perdería el sentido de justicia y equidad consagrados en nuestra leyes con la finalidad de evitar abusos y arbitrariedades, en las relaciones obrero-patronales.

Establecido lo anterior consideramos que la observancia de los derechos y las obligaciones, de patrones y trabajadores es vital para el buen desempeño y desarrollo de las relaciones de trabajo.

Nuestra ley laboral, contempla en un apartado a los trabajadores especiales, de los cuales no haremos un análisis, sin embargo creemos conveniente mencionarlos.

1. Trabajadores de confianza
2. Trabajadores de los buques
3. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas
4. Trabajadores ferrocarrileros
5. Trabajo de auto transportes
6. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
7. Trabajadores del campo
8. Agentes de comercio y otros semejantes
9. Deportistas profesionales
10. Trabajadores actores y músicos
11. Trabajo a domicilio
12. Trabajadores domésticos.
13. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos
14. Industria familiar

15. Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad
16. Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley.

El trabajador, es quien realiza las actividades que permiten que una empresa o negociación prospere, guiado bajo las ordenes de su patrón, las cuales permiten desempeñar su trabajo, con precisión y de manera correcta, en virtud como ya lo hemos establecido, de una característica que distingue a la relación laboral, la subordinación.

Los trabajadores al prestar sus servicios en diferentes ramas o actividades productivas aportan no solamente a la empresa para la cual trabajan diversos beneficios, sino también para el Estado, entre los que podemos mencionar un crecimiento económico, financiero, productivo, entre otros, de ahí se deriva la relevancia del trabajador no solamente en nuestro país sino en el mundo entero.

1.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Es indispensable adentrarnos al estudio de las condiciones de trabajo, pues a través de ellas se consolida el objetivo principal del Derecho del Trabajo; el bienestar de la clase trabajadora.

Consideramos a las condiciones de trabajo, la parte medular de la relación laboral, puesto que tiene la tarea de alcanzar la prosperidad de los trabajadores en los centros donde se desarrollan sus actividades y logran su dignificación a través del desempeño de sus labores.

Las condiciones de trabajo, adquieren importancia por que a través de ellas los trabajadores, directamente van a acceder a mejores circunstancias no solamente de trabajo sino también de vida al regular los términos bajo los cuales cualquier trabajador va a desempeñar su tarea.

Al igual que el Derecho Laboral, las condiciones de trabajo son el resultado de la lucha de los trabajadores por lograr un trato digno por parte de los patrones.

Por lo tanto, la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, el salario y el reparto de utilidades en nuestro marco legal se encuentran regulados con la finalidad de procurar a la clase trabajadora el acceso a mejores niveles de vida y constituyen las condiciones esenciales que lo permiten.

DEFINICIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Es preciso puntualizar la definición de las condiciones de trabajo ya que nos permitirá conocer su función dentro de la relación de trabajo, así como, la importancia de su aplicación a todo vínculo laboral.

El tratadista Jorge Olvera, señala a las condiciones generales de trabajo, como las normas que determinan los presupuestos de toda relación laboral tendientes a la protección de la salud y vida de los trabajadores dentro y fuera de los centros de trabajo y las que determinan las prestaciones mínimas que deben percibir los que laboran en forma subordinada.¹⁵

Esta definición contempla aspectos muy importantes ya que determina como objetivo fundamental de las condiciones de trabajo la protección de la salud y vida de los trabajadores, con lo que estamos de acuerdo debido a que las condiciones laborales centran su objeto en el trabajador pero no como tal sino como ser humano que necesita descanso, vacaciones y sobre todo un salario que le permita solventar las diversas necesidades a las que debe hacer frente.

De igual forma consagra que las condiciones de trabajo establecidas en la ley son las prestaciones mínimas que deben gozar los trabajadores, lo que resulta que son susceptibles de mejora mediante la contratación individual o colectiva.

El Maestro Mario de la Cueva, manifiesta que las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.¹⁶

¹⁵ CONF. OLVERA, Quintero, Jorge. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Porrúa. México 2001.P.146

¹⁶ CONF.Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 266

La definición del Maestro Mario de la Cueva consagra que las condiciones de trabajo son normas tendientes a la protección de la salud y vida del trabajador en los establecimientos o centros de trabajo; con lo que estamos de acuerdo parcialmente, ya que estimamos que dicha protección se extiende fuera de los centros de trabajo y no solamente dentro de estos, debido a que las vacaciones y los días de descanso están encaminados al reposo del trabajador lo que repercute directamente en su salud, razón por la cual las condiciones de trabajo no solamente protegen a dichos empleados dentro de la empresa, sino también fuera de ella.

Consideramos a las condiciones de trabajo, como el conjunto de normatividades encaminadas al resguardo de la vida y salud del trabajador, tales como la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario y el aguinaldo, bajo las cuales los trabajadores van a prestar sus servicios y tienen como finalidad suprema el goce y disfrute de mejores niveles de vida para el ser humano que trabaja.

CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- 1) Prestaciones mínimas consagradas en la ley.
- 2) Encaminadas a la protección de la vida y la salud del trabajador.
- 3) Destinadas al ser humano que trabaja.
- 4) Proporcionales a los servicios prestados.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, señala que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios, e iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consagradas en la ley.

La importancia de este artículo estriba, en que las condiciones bajo las cuales los trabajadores van a prestar sus servicios, no podrán ser por ningún motivo y bajo ninguna circunstancia menores de las establecidas en la ley, ya que como lo hemos puntualizado el ordenamiento laboral, son los mínimos derechos que tiene la clase trabajadora, pudiéndose ser desde luego mejorar o aumentar pero nunca disminuir.

Sin embargo el aspecto que a nuestro juicio es de mayor relevancia, es el que estipula que las condiciones de trabajo deben ser proporcionales a la importancia del trabajo realizado y que deben establecerse sin atender a diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, es decir que las circunstancias que regirán la relación laboral solo deben atender a situaciones específicamente laborales como lo es la calidad, cantidad, esfuerzo y empeño con que realizan su actividad. Este aspecto quedo contemplado en uno de los principios rectores del Derecho Laboral; en el que se consagra la igualdad en el trato a todos los trabajadores.

FIJACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La fijación de las condiciones de trabajo, debe atender no solamente a la importancia del trabajo realizado, sino también a las circunstancias económicas imperantes en el momento en que inicia la relación de trabajo, nos referimos específicamente al salario, ya que debe ser un ingreso suficiente que asegure un nivel decoroso de vida para los trabajadores y sus familias.

Como lo menciona el Maestro Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo brotan de las exigencias de la vida, y que su misión consiste en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde pueda moverse el espíritu y aspirar a la cultura.¹⁷

Nuestros legisladores se han preocupado porque el trabajo se preste bajo condiciones justas que permitan al hombre el disfrute de un ambiente armonioso dentro de los centros de trabajo y otorgarles fuera de estos derechos como es el descanso, es por ello que el artículo 123 Constitucional, apartado A, establece las condiciones que deben regir cualquier relación de trabajo; como la jornada de trabajo, los días de descanso, la participación de utilidades y sobre todo los salarios, por lo que en la ley reglamentaria de este artículo dedica un capítulo a dichas condiciones a las que haremos referencia más adelante.

¹⁷ Ibidem.

La fijación de las condiciones de trabajo puede pactarse entre trabajadores y patrones o bien ser determinadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje; en virtud de sus facultades, esto en las sentencias colectivas. Pero nunca inferiores a lo que establece la ley.

Considerando lo analizado, observamos que para el establecimiento de las condiciones de trabajo deben tomarse en cuenta diversos aspectos entre los que destacan el trabajo realizado, las circunstancias económicas del país es decir el costo de la vida, pues creemos que de las condiciones de trabajo sobresale el salario, ya que permite a los trabajadores hacer frente a sus necesidades ordinarias y extraordinarias, acceder a mejores condiciones de vida y a través de él formar un patrimonio y asegurar su vejez.

Es por ello que las condiciones de trabajo deben ser justas y equilibradas para las partes, es decir patrones y trabajadores, con la finalidad de mantener el buen funcionamiento de la empresa, pues esta constituye la fuente de trabajo e ingreso de ambos.

MODIFICACIONES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Es importante señalar que las condiciones de trabajo no pueden ser siempre las mismas, sino deben ir cambiando de acuerdo a las exigencias de la vida diaria, es por ello que nuestra legislación laboral contempla que patrones y/o trabajadores pueden solicitar la modificación de dichas condiciones, como lo

señala el artículo 57, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen.

Las circunstancias económicas tienen una significación importante pues cambian constantemente y cada vez es más difícil mantener o sostener a una familia, debido a diversos fenómenos económicos como lo es la inflación. Todos los artículos aun los que constituyen la canasta básica aumentan de precio, es por ello que los salarios deben incrementarse tomando en cuenta estos aspectos con el objetivo de poder solventar todos los gastos a los que ha de hacerse frente lo que consideramos que es causa por demás justificada para modificar las condiciones laborales.

1.5.1 JORNADA DE TRABAJO

Comenzaremos el estudio de cada una de las condiciones de trabajo que señala nuestra legislación laboral refiriéndonos a la jornada de trabajo así, el artículo 58 del mismo ordenamiento la define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que la jornada de trabajo es la prestación del trabajo por el número de horas que se hubiera estipulado.¹⁸

¹⁸ CONF. Op Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 273

Consideremos a la jornada de trabajo, el tiempo fijado por patronos y trabajadores en el cual los empleados deben desempeñar las actividades para las que fueron contratados y estar a disposición del patrón.

La jornada de trabajo representa, una lucha mas protagonizada y ganada por los trabajadores ya que como recordaremos, las jornadas de labor eran inhumanas sometidos como lo han referido los doctrinarios a una cruel e impune explotación.

La importancia de reducir la jornada de trabajo se debe a diversas causas entre las que destacan el descanso del trabajador ya que este es vital, pues a través de él, el empleado recupera sus energías y su estado de animo para continuar desempeñando sus labores; la convivencia con la familia es básica para los miembros que la conforman, puesto que es indispensable dedicarles tiempo, nutriendo así las relaciones familiares, de igual forma es necesario tiempo libre para el esparcimiento, la recreación y para realizar actividades deportivas o culturales, lo que ayudara a alejarse del estrés al que se encuentra sometido por causas de la rutina y las presiones laborales.

Nuestra Constitución en el artículo 123 apartado A fracción I, señala que la jornada máxima tendrá una duración de 8 horas, de lo que se desprende que ninguna jornada laboral deberá exceder ese tiempo.

Patrones y trabajadores, de acuerdo al trabajo desempeñado y a las necesidades de la empresa, determinaran la duración de la jornada de trabajo con la finalidad de que se satisfagan las necesidades de obreros y patrones dentro y fuera de la empresa, atendiendo las circunstancias de cada relación laboral.

CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

De acuerdo a lo consagrado en nuestra legislación laboral señalaremos la siguiente clasificación:

- 1) Jornada Diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas. El máximo legal de duración es de 8 horas.
- 2) Jornada Mixta. Comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más se reputara jornada nocturna. Su duración máxima es de siete horas y media.
- 3) Jornada Nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas y tiene una duración máxima de 7 horas.
- 4) Jornada Especial. Es aquella en que la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.
- 5) Jornada Extraordinaria. Es la que se prolonga mas allá de sus limites legales por circunstancias excepcionales que no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

- 6) Jornada Emergente. Es aquella que cumple el trabajador mas allá del límite ordinario en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia de la misma empresa.
- 7) Jornada Continua. Es aquella en que se inicia la jornada y hasta que concluye, el trabajador tendrá a un descanso de media hora por lo menos.
- 8) Jornada Discontinua. Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio.

Patrones y trabajadores, atendiendo a las peculiaridades de la relación laboral, pueden llegar a un convenio acerca de la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de los términos legales, con la finalidad de que los descansos sean mayores y más prolongados.

Dependiendo de las labores y actividades realizadas así como de las necesidades de la empresa, los trabajadores tienen distintas jornadas, pero todas ellas deben sujetarse a lo establecido en nuestra ley del trabajo.

La jornada de trabajo, es el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón y en el que debe realizar las actividades consignadas a su cargo, que nuestro marco jurídico ha delimitado en un tiempo máximo de ocho horas, con la

finalidad de otorgar a los trabajadores descansos necesarios para recuperarse del desgaste diario, o bien disponer de tiempos para realizar otras actividades.

La jornada puede tener diversas modalidades, es decir que los trabajadores de una empresa no tienen el mismo horario de trabajo pero deben ajustarse a lo establecido en la ley.

1.5.1.1 TRABAJOS DE EMERGENCIA

La relevancia de los trabajos de emergencia, estriba en el hecho de que existe la obligación por parte del trabajador de prestarlos, cuando se presenten circunstancias que pongan en peligro la vida de sus compañeros de trabajo, del patrón o la existencia de la empresa, en los cuales la jornada de trabajo se extenderá el tiempo que sea necesario con la finalidad de evitar dichas situaciones.

Tratándose de trabajos de emergencia, nuestra ley laboral establece un aspecto muy significativo, respecto del salario, ya que las horas trabajadas en estas condiciones serán retribuidas con una cantidad igual a la que le corresponde a cada una de las horas de la jornada, es decir que se pagara igual que su jornada normal.

Hemos puntualizado que los trabajos de emergencia implican una obligación tanto moral como jurídica para el trabajador; los doctrinarios señalan

que su incumplimiento es causa de terminación de la relación de trabajo, con lo que estamos de acuerdo, ya que el empleado que se encuentre en la condición de ayudar, con la finalidad de salvar la vida de otros trabajadores o del patrón, o bien evitar males mayores o el deterioro grave de la empresa, que constituye para todos ellos la fuente de su ingreso, y no lo hace, las consecuencias pueden ser irreparables, es por ello que la importancia de esta omisión, constituye una falta grave que bien justifica la terminación de la relación laboral.

Del análisis de los trabajos de emergencia se desprende que los trabajadores tienen la obligación de prestar su ayuda a sus compañeros, o a su patrón y/o a la empresa misma, que constituye su fuente de empleo y de ingreso, cuando se presenten siniestros tales como un incendio o un terremoto o cualquier otra causa, en donde la jornada ordinaria de trabajo, se prolongara todo el tiempo que se estime necesario a fin de evitar daños mayores o de difícil o imposible reparación.

1.5.1.2 JORNADA EXTRAORDINARIA

La mención de la jornada extraordinaria tiene relevancia, por ser la ampliación del tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, es decir se prolonga la jornada de trabajo, por causas no comunes pero tienen gran importancia para la empresa, por lo que el patrón justificara dichas causas y solicitara a los empleados la ampliación de la jornada.

Los doctrinarios aún no se ponen de acuerdo acerca de la obligación de los trabajadores a cubrir las horas extras, puesto que algunos manifiestan que legalmente no están obligados a laborarlas; otros señalan que al ser contempladas por la ley, es una obligación trabajarlas; sin embargo consideramos que al presentarse los supuestos que señala la ley, es decir que se trate de causas justificadas no comunes, que no excedan de nueve horas en una semana, y que se paguen con el doble del salario, es necesario laborar la jornada extraordinaria.

La ley laboral prevé en su artículo 66, la jornada extraordinaria, sin embargo también la limita estableciendo que esta no podrá exceder de tres veces en una semana, ni de tres horas diarias, con la finalidad de que el trabajador descanse y se recupere del desgaste diario.

En lo que respecta al pago de las horas extras, la ley estipula que serán retribuidas con un ciento por ciento más del salario que corresponda las horas de la jornada, es decir, que se pagaran dos veces el salario equivalente a la jornada laboral ordinaria.

Es conveniente señalar que las horas extras implican la prolongación de la jornada de trabajo, realizando actividades propias del trabajador, es decir, sus funciones ordinarias, a diferencia de los trabajos de emergencia, en los cuales puede haber de igual forma prolongación del tiempo de labores, pero en este caso el empleado no realiza su trabajo habitual, sino actividades de salvamento o rescate.

La ley prevé que para el caso de que la jornada extraordinaria exceda los límites fijados en la misma, que corresponde a nueve horas semanales, el patrón será sancionado y se vera obligado a pagar el tiempo excedente con un doscientos por ciento del salario que normalmente percibe el trabajador, es decir tres veces la remuneración que le pagan.

Por lo tanto podemos afirmar que la jornada extraordinaria, es el tiempo que excede de la jornada normal de trabajo por causas relevantes para la negociación, que no podrán exceder de nueve horas semanales, previsto así por nuestra ley, protegiendo y procurando el descanso del ser humano que trabaja y que es de suma importancia que lo tome, ya que de lo contrario tendrá repercusiones en su salud y productividad, que debe ser remunerada con el doble de las percepciones normales.

1.5.2 DIAS DE DESCANSO

Los días de descanso forman parte de las condiciones bajo las cuales los trabajadores prestan sus servicios y tienen como finalidad suprema reponer las energías del trabajador y su estado de animo para retomar sus actividades diarias.

Los días de descanso se clasifican en nuestro marco legal, en dos categorías: el descanso semanal y el descanso obligatorio.¹⁹

¹⁹ CONF. Op Cit. DE LA CUEVA, Mario. P.286

1.5.2.1 DESCANSO SEMANAL

Cualquier ser humano después de una jornada de trabajo de seis días, debe disponer de un día completo de descanso, es decir cesar el trabajo, tomarse un tiempo para reposar, y tranquilizarse, pues esto obedece a varias razones, que tienen mucha relación con la necesidad de limitar la jornada de trabajo, entre las que destacan, descansar para que el cuerpo recupere sus energías y sus defensas se mantengan en buenos niveles y no decaigan, ya que esto trae como consecuencia ser muy susceptible a las enfermedades; la convivencia familiar es otro motivo muy poderoso para otorgar al trabajador el día libre, pues esta es básica para el buen desarrollo del ser humano; finalmente aprovechar el tiempo libre para realizar alguna actividad deportiva o cultural, permite al trabajador romper el estrés o la tensión a la que se encuentra sujeto toda la semana, además de proporcionarle otros beneficios.

Nuestros legisladores conscientes de la importancia del descanso, han establecido en el artículo 123, apartado A, fracción IV, que por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso por lo menos, disposición que ha sido retomada por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 69, señalando además que disfrutara el día de descanso con goce de salario integro.

El día de descanso se procurara que sea el día domingo, ya que generalmente ese día puede convivir con la familia y amigos, pero esto depende de la jornada y del trabajo que desempeñen, pues de acuerdo a la naturaleza de la

empresa, el descanso no es posible ese día como por ejemplo en el caso de los restaurantes.

El día de descanso será determinado de común acuerdo entre patrones y trabajadores, atendiendo a la relación individual de trabajo, aunque no pueda ser el domingo, deberá disfrutarlo cualquier otro día de la semana. Compensando el trabajo del domingo, la ley señala que los trabajadores que presten sus servicios ese día gozaran de una prima consistente en un 25 % sobre el salario de los días ordinarios.

El día de descanso tiene una finalidad relevante para la persona del trabajador, por tanto siempre debe ser otorgado para cumplir los fines a los que ya hemos hecho referencia, sin embargo si por alguna circunstancia el trabajador labora en su día de descanso, será remunerado de acuerdo a lo que establece la ley, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado. En un intento por recompensar las actividades realizadas en el día que le correspondía descansar al trabajador, se ha establecido una remuneración mayor, sin embargo consideramos que la finalidad del descanso debe cumplirse y no es susceptible de permutarse con una remuneración, por todo aquello que implica un día libre de convivencia y tranquilidad.

El descanso semanal tiene una finalidad suprema que se debe cumplir, esta es que el trabajador debe recuperarse anímicamente de todo aquello que lo

presiona y agota durante los días de trabajo, de igual forma debe disponer de tiempo libre para destinarlo a otras actividades distintas de las laborales, como practicar algún deporte, pasear con la familia etc, y su sueldo lo recibirá íntegro, es decir que no será descontado el día no laborado.

La determinación del día de descanso corresponderá a patrones y trabajadores tomando en cuenta diversos factores, como el tipo de negociación, procurando que sea el domingo.

1.5.2.2 DESCANSO OBLIGATORIO

Denominado de esta forma por nuestra legislación laboral, ya que en el artículo 74 de este ordenamiento, se enlistan una serie de fechas conmemorativas y relevantes en la historia de nuestro país, por lo que la finalidad de que no se trabaje esos días, es darles a los trabajadores la oportunidad de que celebren, disfruten y participen en dichas festividades.

Los días de descanso obligatorios previstos en nuestra ley son los siguientes:

- 1º de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1º de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de noviembre
- 1º de diciembre de cada seis años
- 25 de diciembre

Los que determinen las leyes federales y locales, en caso de elecciones ordinarias

Existirán casos en que de acuerdo a la naturaleza de la empresa se realizan actividades que no pueden ser abandonadas, por lo que en los días de descanso obligatorio algunos trabajadores deberán acudir a la empresa, esto será determinado por patrones y trabajadores de común acuerdo, sin embargo sino lo hacen de esta forma resolverá la Junta.

Cabe señalar que los trabajadores, que prestan sus servicios los días de descanso obligatorio recibirán independientemente del salario que les corresponda un salario doble por el servicio prestado.

El objetivo del descanso obligatorio es que los trabajadores conmemoren fechas significativas en la historia de México, tal vez se alcancen los mismos objetivos que en el descanso obligatorio, sin embargo su propósito es que los empleados celebren acontecimientos relevantes, como el 16 de septiembre, en el que se conmemora la independencia de nuestro país. No siempre es posible dejar de laborar en estas fechas por lo que los trabajadores que presten sus servicios recibirán una remuneración mayor, consistente en un pago triple de su salario ordinario.

1.5.3 VACACIONES

Las vacaciones constituyen un derecho por demás ganado de los trabajadores que hayan prestado sus servicios en una empresa por más de un año.

La rutina diaria y las presiones a las que constantemente se encuentra sometida la clase trabajadora, van mermando su energía, su entusiasmo y hasta su productividad, por lo que el descanso semanal ya no es suficiente y se requiere un tiempo más prolongado, que un día de descanso, por lo que se hacen necesarias las vacaciones.

Las vacaciones persiguen los mismos objetivos que el descanso semanal, esto es olvidarse del trabajo, convivir con la familia, con los amigos, realizar actividades deportivas y recreativas, la diferencia estriba en que es un periodo más prolongado de tiempo, lo que permite cuando existen las posibilidades realizar hasta un viaje, conocer nuevos lugares, desestresarse, es como lo mencionan algunos doctrinarios, el trabajador mediante el disfrute de las vacaciones recupera su libertad.

El artículo 76 de nuestra ley laboral, dispone que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso serán inferiores a seis días laborables continuos,

que aumentaran dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsiguiente de servicios.

La ley consagra que tendrán derecho a gozar de un periodo vacacional, aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios por un año, dicho periodo será de seis días laborables pagados, los cuales se incrementaran dos días laborables por año hasta llegar a doce días de vacaciones. Posteriormente las vacaciones aumentaran dos días a partir del cuarto año, por cada cinco años de servicio.

El computo de las vacaciones quedara previsto con mayor claridad en el siguiente cuadro:

| Por el tiempo trabajado | Periodo vacacional |
|-------------------------|--------------------|
| Primer año | 6 días |
| Segundo año | 8 días |
| Tercer año | 10 días |
| Cuarto año | 12 días |
| Noveno año | 14 días |
| Decimocuarto año | 16 días |

A diferencia de los días de descanso, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, lo que consideramos justo ya que la finalidad que persiguen, es indispensable para la salud y bienestar del trabajador que se verán reflejados en la productividad dentro de la empresa.

Las vacaciones las podrán gozar como ya lo hemos establecido los trabajadores que hayan cumplido un año de servicios, sin embargo en caso de que la relación laboral haya terminado antes de este periodo, los trabajadores en esta situación tendrán derecho a una retribución que será proporcional al tiempo de sus servicios, dependiendo de cada relación individual de trabajo.

Nuestra legislación tomando en cuenta el objetivo de las vacaciones, dentro del marco legal mexicano, ha contemplado el derecho a una prima vacacional, esto es que los trabajadores además de recibir su salario correspondiente durante el periodo de vacaciones tendrán derecho a un porcentaje sobre dichos salarios que no podrá ser menor del 25%, esto con la finalidad de tener un ingreso extra para además de solventar los gastos ordinarios, puedan también hacer frente a los extraordinarios, derivados tal vez de las mismas vacaciones, aunque dependiendo del salario, esta prima podría no ayudar de mucho, pero la intención es buena.

Las vacaciones se deberán disfrutar dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, y la obligación establecida para los patrones en este rubro, es que deberán entregar a sus trabajadores una constancia anual, en la que se estipule la antigüedad del trabajador, así como el periodo vacacional a que tiene derecho y la fecha en que deberá gozarlo.

Las vacaciones otorgan a los trabajadores periodos mas prolongados de descanso, ya que no es suficiente el descanso semanal, después de un largo tiempo de laborar, que implica estar sujeto a presiones, tensiones, desgaste físico

y metal, que es necesario suspender o interrumpir con el objeto de recuperarse en todos los sentidos, es decir, distraerse y relajarse para nuevamente continuar con sus labores diarias y su ritmo normal de vida.

Dentro de las condiciones de trabajo, encontramos al salario, el cual sin discriminar a las demás condiciones laborales, lo consideramos como la más relevante, ya que a través de él, el trabajador puede hacer frente a sus diversas necesidades, que van desde las más elementales, como lo es la alimentación, hasta alguna actividad recreativa, como ir la cine.

El salario de acuerdo a lo que dispone nuestra ley de trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por su trabajo.

Cabe señalar, que la determinación del salario se hará en función de la calidad y cantidad del trabajo desempeñado y a la dificultad del mismo, entre otros parámetros necesarios para hacer un justo señalamiento del salario que en todos los casos debe ser determinado o determinable, pero sobre todo remunerador.

El salario adquiere una gran importancia, por representar para el trabajador el medio por el cual solucionara y hará frente a la diversidad de necesidades económicas que tiene que satisfacer, dependiendo de su *modus vivendi*, y con la finalidad de mantenerlo.

El salario, por lo tanto en todos los casos debe ser remunerador y suficiente por ser el medio de subsistencia de la clase trabajadora. Debido a la relevancia de este punto lo abordaremos a fondo más adelante.

1.5.4 AGUINALDO

El aguinaldo, constituye otra de las percepciones a que tienen derecho los trabajadores, tiene su fundamento en tradiciones religiosas y representa una ayuda para solventar gastos generados por las fiestas navideñas o de cembrinas con la finalidad de que las celebren o conmemoren de acuerdo a sus creencias.²⁰

El aguinaldo debe pagarse antes del 20 de diciembre de cada año, y consistirá en quince días de salario.

Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del aguinaldo.

1.5.5 REPARTO DE UTILIDADES

Las utilidades constituyen las ganancias o rendimientos que haya obtenido la empresa o negociación, y los trabajadores tienen derecho de participar de dichas ganancias, de acuerdo a lo que determine la Comisión Nacional para la

²⁰ CONF. Op Cit. BRICEÑO, Ruiz, Alberto. P.391

Participación de las Utilidades atendiendo a las investigaciones y estudios que practicara para determinar el monto o porcentaje correspondiente.

El reparto de utilidades, no tiene relación con el salario, es totalmente independiente, más bien se trata de cuestiones fiscales ya que de acuerdo a la declaración anual de impuestos que presente el patrón ante SHCP, se determinara la participación de las utilidades.

La Comisión, estará integrada por representantes de patrones y trabajadores en igual número, que para cumplir su función, el patrón les proporcionara los datos suficientes y necesarios con los que elaborara un proyecto, estableciendo la participación de cada trabajador en las utilidades, dicho proyecto será colocado en un lugar visible de la empresa.

Los trabajadores tendrán un plazo de quince días para formular las observaciones que estimen convenientes y la comisión las resolverá en un plazo de la misma duración.

La utilidad que resulte que deba repartirse, se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual a todos los trabajadores tomando en cuenta el número de días trabajados en el año, con independencia del monto del salario. La segunda parte si atenderá al monto de los salarios percibidos por el trabajador en un año. El salario que se tomará en cuenta no es el integral, es decir, solamente se atenderá al salario fijado diariamente.

El artículo 126 de la Ley Laboral señala que las empresas quedarán exentas del reparto de utilidades en los siguientes casos:

- 1) Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento.
- 2) Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo.
- 3) Las empresas de industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de explotación.
- 4) Las instituciones de asistencia privada que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia sin propósitos de lucro.
- 5) El Instituto del Seguro Social y las Instituciones públicas descentralizadas con fines culturales asistenciales o de beneficencia.
- 6) Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaria del Trabajo y Previsión social por ramas de la industria.

No todos los trabajadores de la empresa tienen derecho a la participación de las utilidades como los directores, administradores y gerentes generales, otros trabajadores de confianza fuera de estas categorías si tendrán derecho al reparto sin embargo se atenderá para ello a los salarios más altos que reciban los trabajadores de planta: los trabajadores domésticos tampoco participarán del reparto, y finalmente los trabajadores eventuales que hayan trabajado 60 días por lo menos en el año gozarán del reparto en el tiempo correspondiente o fijado para tal efecto.

La participación de utilidades implica para los trabajadores un derecho más consagrado en nuestro ordenamiento laboral derivado de su contribución para el buen funcionamiento de la empresa, logrado de un esfuerzo conjunto de patrones y trabajadores, culminando en la obtención de ganancias y rendimientos.

1.6 SALARIO

Es necesario el análisis y estudio del salario, por ser el medio que permite al trabajador la satisfacción de diversas necesidades y por el cual puede adquirir medios de manutención que hacen posible su subsistencia y la de su familia.

Consideramos al salario como la principal de las condiciones de trabajo, ya que el trabajador al poner a disposición del patrón su energía, conocimientos, destrezas, habilidades y su tiempo, él se encuentra obligado a pagar por ello una remuneración, que debe ser siempre justa y de acuerdo a la calidad y cantidad del trabajo realizado.

Por medio del salario, el trabajador puede hacer frente y solventar numerosos gastos que corresponden a la vida diaria, y asegurar el nivel de subsistencia al que él y su familia están acostumbrados, además por medio del salario se puede acceder a mejores condiciones de vida, proporcionando con ello paz social, de consecuencias tan relevantes como el bienestar de la economía nacional.

Es por ello, que cualquier ser humano que tenga la calidad de trabajador y puesto que los servicios que presta son subordinados, tiene el derecho de recibir un salario, el cual de acuerdo a lo que consagran nuestras leyes, en todos los casos debe ser suficiente para alcanzar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

CONCEPTO DE SALARIO

Para comprender de una manera más clara, cual es la función que desempeña el salario en el derecho laboral mexicano, es necesario establecer una definición que nos permita discernir su objetivo e importancia.

La palabra salario, tiene su origen en el vocablo latino *salarium*, que antiguamente se utilizaba para hacer referencia al pago de los empleados domésticos, que consistía en una cantidad de sal.

Actualmente el término salario, es utilizado para designar las percepciones de los empleados, en virtud de un trabajo personal subordinado; aunque pueden manejarse otras denominaciones como sueldo, emolumentos, anatas, entre otros.

De acuerdo a lo que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, define al salario como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.²¹

El Maestro Mario de la Cueva, en esta definición señala un aspecto que nos parece tiene una destacada participación dentro del salario, puesto que puntualiza que es la retribución que conduce a una existencia digna de la persona humana, pues consideramos que el objetivo fundamental del salario es precisamente que el trabajador alcance mejores condiciones de vida, es decir una subsistencia decorosa y digna, lo que implica comer bien, tener acceso a la educación, a la vivienda y a la recreación.

José Dávalos, señala al salario como el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.²²

Esta definición manifiesta que el salario es el fin que persigue el trabajador al poner sus servicios a disposición del patrón, lo que consideramos que es así, pues el objetivo del trabajador es recibir un salario, que de acuerdo a las necesidades de cada empleado lo destinara a su satisfacción.

²¹ CONF. Op Cit. DE LA CUEVA, Mario. P.297

²² CONF. Op Cit. DÁVALOS, José. P. 199

Consideramos al salario, como la retribución que recibe el trabajador a cambio de colocar al servicio del patrón su tiempo, habilidades y conocimientos, que en todos los casos ha de ser suficiente, justo y remunerador, con la finalidad de que la clase trabajadora viva mejor.

Al salario, podemos señalarle, los siguientes atributos:

- 1) Es una retribución
- 2) Debe pagarlo el patrón
- 3) Debe ser remunerador, justo y suficiente
- 4) Permite acceder a mejores condiciones de vida

Nuestra Carta Magna, en el artículo 123, apartado A, fracción VII, establece que para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad; fundamento que es retomado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 86, al señalar para trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual.

Este principio, es fundamental para el Derecho del Trabajo, ya que consagra aspectos importantísimos, como la igualdad en el salario, pues este debe ser proporcional al trabajo desempeñado, a la calidad y cantidad del mismo; sin tomar en cuenta aspectos que no tienen nada que ver con las habilidades y la eficiencia del trabajador.

INTEGRACIÓN DEL SALARIO

De acuerdo a lo establecido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al empleado por su trabajo. La finalidad de este precepto es beneficiar a los trabajadores en los casos en que se hagan acreedores a indemnizaciones, ya que en su cuantificación se deben tomar en cuenta y valorar todas las percepciones que integran al salario, con la finalidad de que la cantidad recibida sea lo más justa posible.

La intención de nuestros legisladores nos parece muy acertada, pues el salario de acuerdo al trabajo desempeñado es susceptible de ser retribuido con prestaciones en especie, es decir bienes o servicios, que deben ser acordes a la naturaleza de los servicios prestados, y realmente sirvan para la satisfacción de necesidades. De igual forma dependiendo de las condiciones laborales de cada trabajador, su salario se constituirá por cualquier percepción que reciba.

Conviene señalar, que todas las percepciones que recibe el trabajador, conforman el salario integral, al cual se atenderá para él computo de indemnizaciones.

Es importante, que por lo menos el salario mínimo, sea pagado en efectivo, es decir en moneda de curso legal, puesto que en nuestro sistema económico no

opera el trueque, ni otro similar por lo que no es posible intercambiar un satisfactor por otro, es por ello que el trabajador debe disponer de dinero en efectivo.

Existe un criterio de la Suprema Corte de Justicia, en el que se establece que el pago por concepto de horas extras no forman parte del salario, con el argumento de que no son percepciones ordinarias, por lo que no son tomadas en cuenta en la integración del salario. Esta resolución ha causado indignación entre los doctrinarios, pues consideran y coincidimos con su argumentación, que al ser una percepción recibida por los trabajadores en virtud de la prestación de sus servicios, si debe formar parte e incluirse en la integración del salario.

La Ley del Seguro Social, también hace referencia al salario integral, señalando los conceptos que de él se excluyen, así en su artículo 27, señala lo siguiente:

Se excluyen como integrantes del salario, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- 1) Los instrumentos de trabajo
- 2) El ahorro
- 3) Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- 4) Las cuotas que le corresponden cubrir al patrón

- 5) La alimentación y la habitación cuando se entreguen de forma onerosa a los trabajadores
- 6) Las despensas en especie o en dinero
- 7) Los premios asistencia y puntualidad
- 8) Las cantidades aportadas para fines sociales
- 9) El tiempo extraordinario.

CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO

Atendiendo a la naturaleza jurídica del salario, aunque los doctrinarios aún no coincidan respecto de dicha naturaleza, puesto que algunos lo consideran una contraprestación, otros, que nos parece una denominación más exacta lo señalan como un instrumento de justicia social; y considerándolo como un elemento indispensable de la relación de trabajo, podemos atribuirle las siguientes características:

- 1) Debe ser remunerador. Esta es una característica primordial del salario, ya que significa que debe ser acorde a la cantidad y calidad, con que se desempeña el trabajo, es decir atendiendo a la importancia de los servicios prestados y al tiempo trabajado. Cabe señalar que en aquellos casos en que la Junta, tomando en cuenta todos estos aspectos, considera que no es un salario remunerador, puede de acuerdo a sus facultades, modificarlo, con la intención de que realmente lo sea.

Existe al respecto un criterio de la Corte, que nos parece necesario reproducir.

SALARIO REMUNERADOR, DETERMINACIÓN DEL, POR LAS JUNTAS.

El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo no contiene una norma relativa al salario, sino varias, siendo la primera de ellas la que dispone que para fijar el importe del mismo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del trabajo que se preste, y la segunda que se refiere a que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, no siendo esta segunda norma sino una aplicación concreta del principio del salario remunerador consignado en la primera, supuesto que si el patrón ha consentido en pagar a un trabajador cierto salario, al hacerlo ha admitido que el mismo es la retribución debida y, por ello, debe pagarla también a otros trabajadores que laboren en las mismas condiciones de puesto, jornada y eficiencia. Sin embargo, esto no quiere decir que el único caso en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan señalar qué salario es remunerador para determinado trabajador, sea aquel en que se ejercita la acción comúnmente llamada de nivelación de salarios, porque la ley no lo dispone así, de suerte que no es exacto que para que una junta pueda determinar si un salario es remunerador o no, deba tener en

cuenta en todos los casos la igualdad de trabajo en cantidad, calidad, jornada, puesto y eficiencia y que no satisfaciéndose uno de estos requisitos sea improcedente modificar el salario.

Amparo directo 2617/53. Petróleos Mexicanos. 1º de diciembre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Arturo Martínez Adame.

Este criterio, nos permite discernir la importancia de un salario remunerador, ya que a través de él, los trabajadores satisfacen todas sus necesidades, principalmente las de carácter económico, es así que al considerar insuficiente el salario recibido, las Juntas como máximo tribunal laboral, tomando en cuenta el trabajo desempeñado y la eficiencia del mismo podrá modificar el monto, a fin de que retribuya las actividades realizadas y permita al trabajador vivir decorosamente.

- 2) No puede ser inferior al mínimo. El salario establecido en las condiciones de trabajo, cuando se labore la jornada máxima legal de ocho horas, no puede ser menor al salario mínimo general vigente establecido en la zona geográfica correspondiente²³, aunque este salario, no sea suficiente, esto es que no alcance para satisfacer las necesidades diarias y normales de vida.

²³ CONF. Op Cit. DAVALOS, José. P.201

En caso de omisión la Corte ha sentado Jurisprudencia al respecto, señalando lo siguiente:

SALARIO, OMISIÓN DE LA FIJACIÓN DEL. DEBE ESTARSE AL
MÍNIMO

Cuando patrón y trabajador omiten fijar el salario que devenga este último, para los efectos de cuantificar la condena debe estarse al salario mínimo vigente en la zona económica donde laboraba el actor en el momento del despido, en cumplimiento de lo previsto por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Volumen 87, página 29. Amparo directo 340/74. Contradicción de tesis entre el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. 10 de marzo de 1976. Cinco votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Secretario Eduardo Aguilar Cota. Volúmenes 91-96, página 75. Amparo directo 1428/76. Banco Nacional de Fomento Corporativo, S.A de C.V.20 de julio de 1976. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascan Roldan.

Volúmenes 91-96, página 75. Amparo directo 1428/76. Banco Nacional de Fomento Corporativo, S.A de C.V.20 de julio de 1976. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Secretario: Roberto Gómez Argüello

Volúmenes 127-132, página 69. Amparo directo 520/79. Banco Nacional de Crédito Rural, S.A. 2 de julio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Silvia Pichardo de Quintana.

Volúmenes 133-138, página 63. Amparo directo 3518/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de marzo de 1980. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo. Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Este criterio jurisprudencial consagra un aspecto importante, en el caso que en las condiciones de trabajo no se señale el monto del salario, este no podrá ser inferior al mínimo, cuando se labore la jornada máxima legal.

- 3) Debe ser determinado o determinable. Esta característica, implica que el trabajador, sobre la base de las condiciones laborales debe saber el monto de su salario, es decir que cantidad va a recibir por los servicios prestados, esto se sabe de antemano cuando se trata de un salario por tiempo determinado, o bien puede ser variable de acuerdo a la cantidad de trabajo que realice, como es el caso del salario por unidad de obra; independientemente del tipo de salario que reciba el trabajador, siempre debe saber el monto de su remuneración.
- 4) Debe pagarse regularmente. Esta característica hace referencia al tiempo, en que debe cubrirse el salario. La ley laboral es muy clara al respecto, pues señala en el artículo 88 los plazos de pago, consagrando,

- 4) Debe pagarse regularmente. Esta característica hace referencia al tiempo, en que debe cubrirse el salario. La ley laboral es muy clara al respecto, pues señala en el artículo 88 los plazos de pago, consagrando, que tratándose de un trabajo material, el salario deberá pagarse cada semana, y cada quince días para los demás trabajadores, aunque existen otros plazos como cada mes, diariamente, por hora, anualmente etc.
- 5) Deberá pagarse en efectivo. El salario debe pagarse en moneda de curso legal, señalando Nuestra Carta Magna en el artículo 123, apartado A, fracción X, que el efectivo no puede substituirse con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo, precepto que fue retomado por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 101, esto con la finalidad de que el trabajador pueda disponer en efectivo de su dinero, para gastarlo en lo que juzgue conveniente.

Las características del salario, nos permiten conocer cual es su función dentro de nuestro marco jurídico y económico, y las condiciones que nos hacen reconocer cuando estamos en presencia de una remuneración verdaderamente justa que permite alcanzar los fines que persigue el salario.

La utilidad de las características atribuidas al salario, estriba en el hecho de distinguirlo de otras percepciones que recibe el trabajador, que no forman parte de él, y que en caso de algún conflicto no se tomaran en cuenta para computar el pago de indemnizaciones, tal es el caso de las horas extras.

CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

El salario, atendiendo a lo consagrado en el artículo 83 de nuestra legislación laboral, se clasifica de la siguiente manera:

- a) Salario por unidad de tiempo. En este caso el salario, esta determinado en función del tiempo en que el trabajador esta a disposición del patrón, el cual puede fijarse atendiendo a las condiciones de trabajo, en forma quincenal, mensual, por hora etc
- b) Salario por unidad de obra. Conocido comúnmente con la expresión a destajo, en el se atiende al resultado del trabajo, es decir a la actividad efectivamente realizada. Los doctrinarios señalan que esta forma de percepción del salario, no es muy conveniente, ya que provoca mayor estrés y preocupación al trabajador, quien en ocasiones pasa por alto la calidad del trabajo, para solamente enfocarse a la cantidad del mismo.
- c) Salario por comisión. Esta forma de remuneración, implica una participación del trabajador, en alguna operación que haya concretado, que bien puede ser una percepción extra sobre su salario, o bien las comisiones pueden formar su totalidad. La comisión puede ser determinada por pieza vendida o bien determinable sobre el precio final, como en el caso de la venta de inmuebles.
- d) Salario a precio alzado. Esta modalidad hace referencia, al trabajo que hay que realizar, y se pagara cuando este haya sido ejecutado, como es

el caso de las reparaciones, en donde el salario se determinara en función de la obra a efectuar.

Estas formas de determinar el salario, son meramente enunciativas, ya que la ley al consagrar la expresión de cualquier otra manera, deja abierta la posibilidad, de que puede ser de otra forma no determinada, dejándolo a consideración de patrones y trabajadores.

Existen otras clases de salario, entre las que destacan, el salario por cuota diaria, que es aquel que percibe diariamente el trabajador; el tabular o nominal, este salario obedece a la categoría del trabajador, en función a las actividades desempeñadas se fija el salario y el integral, el cual esta conformado por todas las percepciones del trabajador.

Los doctrinarios, han establecido diversas clasificaciones del salario, sin embargo no es conveniente establecer cada una, ya que hemos hecho referencia a la establecida en la ley, que de acuerdo a la vida diaria es la más usual.

Sea cual fuera la forma de determinación del salario, este debe poseer las características, necesarias para considerarlo como tal, pero la principal es que al ser el único medio de subsistencia de los trabajadores, debe alcanzarles para satisfacer sus necesidades ordinarias y extraordinarias a las que deben hacer frente.

La forma de determinar el salario, varia de acuerdo al trabajo desempeñado y a las condiciones laborales, pero nunca debe alejarse de la función que tiene que cumplir el salario, no solo para con el trabajador, sino para la economía nacional.

FIJACIÓN DEL SALARIO

La determinación del salario, es decir cuanto va a percibir el trabajador y todas las percepciones que lo integran debe pactarse entre trabajadores y patrones desde el inicio de la relación laboral y dependiendo de las condiciones de trabajo.

Es importante no pasar por alto la función del salario, para determinarlo, puesto que es esencial para vivir y su percepción es indispensable para cualquier familia, pues en muchos casos es el único medio de subsistencia.

El ser humano, no puede abstenerse de trabajar, de dignificarse con la realización de sus actividades propias de su vocación, de sus estudios, y de sus habilidades, pues en caso contrario no existiría el progreso humano y estaríamos al nivel de cualquier otro animal carente de raciocinio, es así que la capacidad de cada persona, para el desempeño de cualquier actividad, le otorga dentro de nuestro sistema económico y social, la posibilidad de vivir decorosamente y poder alcanzar mejores niveles de vida.

Por lo que es indispensable para cuantificar el salario que recibe un trabajador, la valoración de aspectos que en nuestro sistema jurídico han alcanzado relevancia, tales como la cantidad y calidad del trabajo.

1.6.1 NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

El salario, como ya lo hemos determinado, constituye una percepción vital para los trabajadores y sus familias, es por ello que es indispensable protegerlo de cualquier abuso e injusticia de los que pueda ser objeto, ya que en caso contrario las condiciones de la clase trabajadora serían aún más deplorables.²⁴

Entre las disposiciones que contempla la Ley Federal del Trabajo, se encuentran como derechos para los trabajadores, en lo que respecta al salario, los siguientes:

- 1) Los trabajadores, dispondrán libremente de su salario, cualquier disposición que lo desvirtúe será nula, este derecho es básico puesto que el trabajador, ya realizó lo propio para obtener esta remuneración, así que es libre de gastarlo o emplearlo en lo que él quiera.
- 2) El derecho a percibir el salario es irrenunciable, el salario no puede dejarse de recibir, puesto que los trabajadores no tendrían manera de

²⁴ CONF. Op Cit. DÁVALOS, José. P. 218

sobrevivir, por lo que se perdería el objetivo fundamental del derecho del trabajo, el bienestar de la clase trabajadora.

- 3) El cobro del salario lo hará directamente el trabajador, solo en los casos en que se encuentre imposibilitado para ello, se le pagara a la persona que él designe mediante carta poder suscrita por dos testigos.
- 4) El salario que deba pagarse en efectivo será con moneda de curso legal, no estando permitido sustituirla por ningún motivo, aunque en la actualidad una costumbre reiterada es el pago con cheque o bien un depósito bancario, que no contraviene a la ley, siempre y cuando el trabajador pueda disponer rápidamente de su dinero. El pago del salario se realizara de acuerdo a lo establecido en nuestra ley laboral, en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, en días laborables y durante las horas de trabajo o después de su terminación.

Otra medida que contempla nuestra ley, buscando beneficiar a los trabajadores, es la implementación de almacenes y tiendas, en donde los artículos vendidos, sean más accesibles, lo contrario a las tiendas de raya, existentes a principios del siglo XX, donde solo se beneficiaba el patrón y constituían una forma de someterlos, mediante constantes deudas que nunca podían cubrir.

En el artículo 103 de la ley laboral, consagra a fin de evitar abusos, que los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y patronos, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- 1) La adquisición de mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores
- 2) Los precios de venta de los productos se fijaran por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado
- 3) Las modificaciones en los precios se sujetaran a lo dispuesto en la fracción anterior
- 4) En el convenio se determinara la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda

En este rubro existirá la participación directa y activa del Ejecutivo Federal, quien reglamentara todo lo conducente a la operación de dichas tiendas y almacenes.

PROTECCIÓN DEL SALARIO FRENTE AL PATRÓN

PROHIBICIÓN DE MULTAS

El artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXVII, estipula que será nula la condición que permita retener el salario por concepto de multas, el cual es retomado por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 107, al señalar que esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto.

El patrón por tener esta calidad dentro de la relación de trabajo, en ocasiones puede perder el sentido de sus facultades y atribuirse alguna aptitud que no le corresponde, y señalar como penalidad a las faltas cometidas por los trabajadores, multas, que disminuirían su salario, contraviniendo lo pactado en las condiciones de trabajo.

PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS

Los descuentos implican una rebaja, una reducción del salario, que no son susceptibles de llevarse a cabo, salvo en los casos previstos en la ley, y son los siguientes:

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

- 1) Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo
- 2) Pago de la renta de habitaciones otorgadas por los patrones que no podrá exceder el quince por ciento del salario
- 3) Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, c

construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se les descontara el 1% del salario integral, que se destinara a cubrir los gastos que se erogare por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador

- 4) Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo
- 5) Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente
- 6) Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos
- 7) Pago de abonos para cubrir los créditos garantizados, por el Fondo de Fomento y Garantía, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Los descuentos a que hace referencia este artículo, tienen su razón de ser puesto que son gastos efectuados por el trabajador o bien que no puede darse el gusto de pasarlos por alto, puesto que son muy importantes como el caso de la manutención de sus hijos o de otros familiares, o bien los derivados de su calidad de trabajador, ya sea con el patrón, con el sindicato o bien con instituciones, es por ello que forzosamente deben cubrirse, con el consentimiento del trabajador y con las medidas de protección que estipula la ley.

En los casos de los trabajadores que contraigan deudas con sus patrones, estas no podrán devengar intereses, medida encaminada a evitar abusos patronales. Otra medida que señala la ley, que podemos señalar dentro de este rubro, es que el salario no podrá ser causa de compensación, por lo que si el trabajador le debe a su patrón, en virtud de adelantos salariales, por reparaciones o por otras causas, debe pagarle la totalidad del salario, y el trabajador cubrir sus deudas posteriormente.

Nuestra ley laboral, abarcando un panorama amplio, también señala que el trabajador no puede ceder su salario al patrón, ni a terceras personas, por ninguna circunstancia, en virtud de que el trabajo lo realiza el empleado, y solo el debe recibirlo.

INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

El embargo del salario, también esta prohibido por nuestras leyes, salvo en los casos que ellas mismas lo estipulen, como en el caso de las pensiones alimenticias, ya que estas persiguen un objetivo fundamental, el sustento de los acreedores alimentarios.

PROTECCIÓN DEL SALARIO FRENTE A LOS ACREEDORES DEL PATRÓN

En los desafortunados casos, en que la empresa o negociación por diversas causas caiga en quiebra, concurso, suspensión de pagos o sucesión, los créditos de los trabajadores, por conceptos de salarios e indemnizaciones, tendrán preferencia sobre todos los demás incluyendo los fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen la facultad de embargar y rematar los bienes que estime necesarios para cubrir el monto de dichos adeudos.

Esta disposición nos parece extraordinaria, ya que en caso de que el patrón tenga muchos acreedores, es necesario cubrir en primer término los salarios e indemnizaciones que debe, puesto que ellos representan para los trabajadores, su único sostén, y el medio por el cual pueden satisfacer sus necesidades, que no es el caso de otros acreedores como el fisco.

Finalmente la Ley Laboral señala, que en caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios tienen todo el derecho de ejercitar las acciones correspondientes, recibir las prestaciones e indemnizaciones a las que se haya hecho acreedor el trabajador y no se hayan cubierto, y continuar juicios, sin necesidad de un juicio sucesorio, ya que esto retrasaría el ejercicio de acciones y derechos.

El salario cobra una gran importancia para cualquier ser humano que trabaja, pues en la mayoría de los casos y de acuerdo a las condiciones económicas imperantes en nuestro país, laboran por necesidad, por recibir una remuneración que les permita mas o menos vivir. El salario debe ser remunerador y conducir al goce de una vida decorosa, sin embargo de acuerdo a nuestra realidad social, no se lleva a cabo, los salarios son bajos y el costo de la vida caro, por ello la relevancia de las normas protectoras y los privilegios del salario, pues a través de ellos se salvaguarda la percepción del salario del trabajador.

El salario constituye, la razón principal por la que los trabajadores, ponen al servicio del patrón sus habilidades y conocimientos para desempeñar actividades, por las cuales reciben una remuneración, que les permite satisfacer sus necesidades y acceder a un nivel de vida más cómodo y decoroso.

El monto del salario, debe determinarse atendiendo a la importancia de los servicios prestados, y a la cantidad y calidad con que es desempeñado el trabajo,

pero en todos los casos, la función del salario no debe perderse nunca, puesto que significa el sustento y la manutención de las familias.

El salario en cualquier relación de trabajo, debe protegerse, con la finalidad de que el trabajador lo reciba, pues así se cumple uno de los objetivos del derecho del trabajo, el bienestar de la clase trabajadora, ya que el salario constituye el pago por actividades que dignifican al trabajador y benefician al patrón, logrando así la activación de la economía nacional, es así que el salario es de suma importancia para cualquier ser humano.

1.6.2 SALARIO REMUNERADOR

El estudio y análisis del salario remunerador, es indispensable puesto que debe ser de esta naturaleza la percepción que recibe el trabajador.

El salario para que sea remunerador, en su cuantificación deben tomarse en cuenta aspectos relevantes en el desempeño del trabajo, esto es que debe ser proporcional a la calidad y cantidad de las actividades realizadas, con la finalidad de que el pago sea justo.

La remuneración que se le pague al trabajador ha de compensar el esfuerzo, la tenacidad, el empeño, la eficiencia y los logros alcanzados dentro de la empresa tomando en cuenta que el salario debe ser suficiente y alcanzar para

satisfacer las necesidades normales de una familia, puesto que el sueldo representa su único sustento.

La retribución obtenida por el empleado, en virtud de prestar un trabajo personal subordinado, debe protegerlo económicamente a él y a su familia, con el propósito de llevar y mantener una vida digna y decorosa que les permita elevar y superar sus condiciones actuales de existencia.

El salario remunerador en todos los casos debe ser aquel que asegure a los trabajadores dentro y fuera del centro de trabajo, su vida, su salud y les permita acceder a un nivel de vida decoroso, pues el salario constituye para los trabajadores un aliciente para trabajar con eficiencia, y conservar su fuente de ingresos. Así el salario, en cualquier relación laboral, siempre debe ser remunerador y permitirle a la clase trabajadora vivir de forma digna y decorosa.

DEFINICIÓN DE SALARIO REMUNERADOR

Es importante establecer una definición del salario remunerador, con la finalidad de distinguirlo del que no lo es, y saber cual es la función que desempeña dentro de la vida de los trabajadores.

Alena Garrido, considera al salario remunerador, como la retribución cuantitativamente justa, de acuerdo con las condiciones de servicio y las características del mismo.²⁵

Esta definición contempla aspectos muy importantes, ya que establece que el salario remunerador, debe ser cuantitativamente justo, con lo que estamos de acuerdo, puesto que consideramos que la principal característica del salario, es que debe ser justo, de acuerdo a la importancia que tienen las actividades desempeñadas, los resultados y beneficios que obtiene el patrón o la empresa con su realización.

Por otra parte Alberto Briceño, señala que el salario remunerador es aquel que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador, el cual siempre será superior al importe del salario mínimo.²⁶

El criterio de este tratadista coincide con el ya señalado, al establecer que para cuantificar el importe del salario que es remunerador, es necesario tomar en cuenta la jornada de trabajo y la capacidad del empleado, aspectos indispensables para considerar que el salario tiene esta cualidad, es decir que verdaderamente retribuye el trabajo realizado, sin embargo consideramos que aunque así debiera ser no en todos los casos su importe es superior al salario mínimo.

²⁵ CONF. GARRIDO, Ramón, Alena. *Derecho Individual del Trabajo*. Oxford, México, 1999, P. 81

²⁶ CONF. Op Cit. BRICEÑO, Alberto. P.404

Consideramos al salario remunerador, como la cantidad percibida por el trabajador, tomando en cuenta sus habilidades y su eficiencia, en el desempeño de sus actividades, que debe ser capaz de conducirlo al goce de una vida digna.

Nuestra Carta Magna, consagra en el artículo quinto, que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución, así la intención de este precepto es que los trabajadores reciban por el desempeño de actividades consignadas a su cargo un salario, que les permita satisfacer las necesidades de una familia en todos los ámbitos.

El artículo 123, apartado A, fracción VII, del mismo ordenamiento, consagra otro aspecto de suma importancia, al señalar que para trabajo igual, salario igual del que se desprende, que al desempeñar cierta actividad esta debe remunerarse con una cantidad igual, que respete las necesidades que el trabajador debe satisfacer con la finalidad de que el empleado sea capaz a través de su salario de superarse y lograr un bienestar económico para él y su familia, principio retomado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86.

CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO RENUMERADOR

Tomando en cuenta lo establecido, al salario remunerador podemos atribuirle las siguientes características.

- 1) Debe ser justo. Es de suma importancia que el salario reúna esta cualidad, ya que en todos los casos la remuneración recibida debe atender a las capacidades y habilidades del trabajador y tomar en cuenta sus carencias, con la finalidad de que le permita la elevación de su nivel de vida, logrando con ello su bienestar mediante la actividad que lo dignifica de una forma honesta, su trabajo.
- 2) Debe ser suficiente. Esta característica, engloba un aspecto muy importante en el plano económico, puesto que el trabajador, adquiere tal categoría al prestar servicios subordinados, con la finalidad de recibir un pago, que de acuerdo a sus carencias y necesidades lo destinara para cubrir las, principalmente aquellas que en nuestra calidad de seres humanos es imposible pasar por alto como la alimentación, el vestido, el hogar, la educación y la recreación, es así que el salario recibido debe ser capaz de solventarlas.

El artículo tercero de nuestra ley laboral contempla en el primer párrafo, principios fundamentales, rectores de toda relación laboral, estableciendo que el trabajo es un derecho y un deber social, no es un 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, es así que el trabajo es aquella actividad que dignifica al hombre por medio de la cual se vera posibilitado para cubrir sus carencias, mediante el pago de un salario, que remunera los servicios prestados y permite el goce de una vida mejor.

Por otra parte el artículo 85 del mismo ordenamiento, señala que el salario debe ser remunerador y nunca menor al establecido como mínimo. Para fijar el importe del salario, se tomaran en consideración la calidad y cantidad del trabajo.

Es importante señalar que el salario remunerador, lo será en la medida, que para su cuantificación, se tomen en cuenta como el precepto lo señala la calidad y cantidad de los servicios prestados, es decir que la suma que debe ganar el trabajador, por sus capacidades, aptitudes y eficiencia, debe atender estos aspectos sin perder de vista que dicha remuneración tiene que ser suficiente para vivir.

En este mismo orden de ideas, de acuerdo a las aptitudes del trabajador, labore la jornada máxima de ocho horas, y perciba el salario mínimo, no en todos los casos esta retribución es remuneradora, esto es que el hecho de que un trabajador gane el salario mínimo general vigente en la zona económica correspondiente, no implica que su salario sea remunerador, de hecho los salarios mínimos en todas las zonas son insuficientes, pero este aspecto lo analizaremos más adelante, el caso es que el trabajador de acuerdo a sus labores realizadas, considera que el salario que percibe no es remunerador debe acudir a las Juntas para que este tribunal lo determine.²⁷

A este respecto la Corte, ha establecido un criterio, señalando lo siguiente:

²⁷ CONF. Op Cit. DE BUEN, Néstor. P. 204

SALARIO REMUNERADOR.

Si la Junta para absolver a la empresa de la fijación de un salario remunerador, invocó al razonamiento de que siendo el salario mínimo, aquel que se fija considerando al trabajador como jefe de familia, para satisfacer las necesidades normales de su vida, su educación y sus placeres honestos, necesariamente es salario remunerador el mínimo y también todo el que sea superior, y que si el actor disfruta de un salario al mínimo, por ese solo hecho su salario es remunerador; debe decirse que tal razonamiento no es correcto, pues la Junta sufrió una confusión, ya que el salario mínimo no es en todos los casos o más claramente no es para todos los trabajos, la justa compensación por los servicios prestados; sin embargo, en la especie, esa es errónea consideración de la Junta no causa perjuicio al interés jurídico del quejoso.

Amparo directo en materia de trabajo 658/50. Rodríguez Ceballos Alberto. 15 de enero de 1951. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Este criterio señala, que el hecho de que un trabajador perciba el salario mínimo, no quiere decir que se trate de un salario remunerador, ya que tendrá esta calidad aquel que permita satisfacer las necesidades normales de una familia, su vida, su educación y placeres honestos, así que para hablar de un salario remunerador es indispensable que se cubran todas estas carencias.

Al iniciarse una relación de trabajo, y se establecen las condiciones bajo las cuales quedara regida, puede ser que en ese momento se fijo un salario justo, que remunera dicha actividad, sin embargo con el transcurso del tiempo, el requerimiento de conocimientos especiales o el incremento del trabajo, hacen que la remuneración en un principio fijada, ya no sea suficiente, y debe ir cambiando a la par de las condiciones laborales, ya que en caso contrario, se perdería la función del salario remunerador y no sería capaz de cubrir las necesidades de los trabajadores.

Así la Corte ha establecido un criterio, que es conveniente señalar:

SALARIO REMUNERADOR

Si el trabajador no calificado tiene derecho al salario mínimo, quiere decir que cuando la energía de trabajo sea mayor o cuando se requieran conocimientos especiales, la remuneración debe ser también mayor. Los distintos trabajos dentro de una empresa exigen diversos salarios y a medida que el trabajo se hace más técnico debe aumentarse el salario. El salario remunerador es también, como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de la empresa. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y, sin embargo, con el tiempo, llega a ser injusto; será entonces preciso variarlo, lo que es una consecuencia de la naturaleza de la relación de trabajo. La decisión sobre si un salario

es o no remunerador compete a las Juntas de conciliación y Arbitraje, por disponerlo así el inciso "B", de la fracción XXVII del artículo 123. Y de la misma manera cuando hubiere duda sobre el monto del salario son las Juntas las que deben establecerlo.

Amparo directo 6811/59. Sindicato de trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 12 de marzo de 1962. Unanimidad de cinco votos. Ponente : Adalberto Padilla Ascencio.

Este criterio señala la necesidad de modificar el salario, cuando las condiciones económicas y de trabajo cambien, lo que creemos que es sumamente importante, puesto que un salario estipulado al principio de la relación laboral, no puede ser el mismo con el transcurso del tiempo, ya que no cumpliría su función de satisfacer necesidades, en estos casos el asalariado puede acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de que se aumente el salario cuando no se considere remunerador por este Tribunal.

El salario será remunerador, siempre que en su cuantificación sean tomadas en cuenta la calidad y cantidad, con la que es desempeñado el trabajo, considerando que debe ser justo y suficiente para que el trabajador y su familia satisfagan sus necesidades normales y les permita elevar su nivel de vida.

1.7 SALARIO MÍNIMO

Abordaremos el estudio del salario mínimo, el cual es de suma importancia por ser la parte medular de nuestra investigación.

El salario mínimo al ser consagrado por nuestras leyes, como la cantidad menor que debe recibir el trabajador por su jornada laboral, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de una familia, pues la finalidad del salario es precisamente ser el medio de subsistencia de la clase trabajadora.

El salario mínimo, al ser el resultado del progreso en nuestro derecho laboral, y ser considerado como la retribución suficiente para cubrir las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, así como para proveer la educación obligatoria de los hijos, debe ser un salario remunerador, es decir una retribución que permita la solvencia de dichas necesidades, atendiendo a la calidad y cantidad del trabajo desempeñado.

La fijación del salario mínimo en nuestro país, esta a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual atendiendo a diversos factores, como la situación económica del país y el costo de la vida, en las diversas áreas geográficas, en las que se encuentra dividido el territorio nacional para tal efecto, determinara un salario mínimo, el cual debe ser capaz de permitirle a la clase trabajadora vivir honestamente.

El salario mínimo, en nuestro país representa la remuneración más baja que debe percibir un trabajador por la prestación de sus servicios, es decir que el pago no puede ser menor al fijado legalmente, así esta retribución debe ser atendida por patrones y trabajadores, al surgir una relación laboral.

DEFINICIÓN DE SALARIO MÍNIMO

Es conveniente señalar un concepto que defina la función y el papel que desempeña el salario mínimo en nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 90, define al salario mínimo, estableciendo, que es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, que deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, consagrada dicha finalidad, de igual forma en nuestra Carta Magna, en el artículo 123, apartado A, fracción VI, párrafo segundo.

El salario mínimo, es considerado por Francisco de Ferrari, como el fijado por las organizaciones profesionales, obreras, patronales, y órganos oficiales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador, las posibilidades de la

empresa y los promedios de cultura y bienestar material, que el medio social en cada momento puede asegurar al mayor número de miembros de la sociedad.²⁸

Esta definición abarca aspectos muy importantes, ya que consagra que el salario mínimo, se fija por organismos creados para ello, considerando las necesidades del trabajador, pues no se pueden pasar por alto, ya que el salario mínimo, debe ser suficiente para que los trabajadores satisfagan sus necesidades primarias, sin caer en abusos, pues también deben valorarse las posibilidades económicas del país, a fin de que se trate de un salario justo, que asegure un nivel de vida decoroso para la clase trabajadora.

Otros doctrinarios han adoptado la idea, de que el salario mínimo, es aquel que permite al obrero colocarse en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal.²⁹

La importancia de esta concepción radica, en considerar al salario mínimo, como aquel que permite al trabajador vivir cómodamente y hacer frente a las necesidades que tiene que solventar una familia, con lo que estamos de acuerdo, puesto que el salario mínimo, al ser un instrumento de justicia social, tiene una tarea que cumplir dentro del ámbito laboral, así en la fijación de su monto no debe perderse de vista, que es la remuneración que recibe el empleado por la

²⁸ CONF. DE FERRERI, Francisco. *Derecho del Trabajo*. Vol. III. Segunda edición, Depalma, Argentina 1977. P.283

²⁹ CONF. BERMUDEZ, Cisneros, Miguel et al. *Curso del Derecho del Trabajo*. Tomo I. Cárdenas. México 1979. P.384

realización de su trabajo, por lo que debe garantizar el acceso y permanencia de un nivel de vida digno.

Consideramos al salario mínimo, como la retribución más baja que recibe el trabajador, por los servicios prestados atendiendo a las diversas necesidades que tiene que cubrir y determinado en consideración de las circunstancias económicas y sociales del país.

Es importante señalar que el salario mínimo, surge dentro de nuestro marco jurídico laboral, como un instrumento por el cual se frena la explotación y la injusticia salarial, pues un trabajador no puede recibir un pago menor por la prestación de sus servicios, que el salario mínimo legalmente establecido.³⁰

Al salario mínimo, se le puede considerar como el resultado de diversas corrientes ideológicas, consecuencia de la precaria situación de la clase trabajadora, no solamente en nuestro país sino en todo el mundo, que van desde dogmas religiosos que afirman que el salario debe ser suficiente para mantener a un obrero sobrio y honesto, y se inclinan a un precio justo de las cosas, incluyendo a los salarios; hasta las ideas socialistas a las que se les debe la concepción del salario mínimo, pues señalan que el salario no debe tener solo un carácter económico sino también social.³¹

³⁰ CONF. Op Cit. DE BUEN, Lozano, Néstor. P.233

³¹ CONF. OP Cit. DE FERRARI, Francisco. P. 278

El salario mínimo desempeña una función muy importante dentro de nuestro marco jurídico laboral, pues al ser la cantidad menor que se le debe pagar al trabajador adquiere una vital relevancia, pues esta cantidad ha de conducir a la clase trabajadora a una estabilidad económica siendo suficiente para la satisfacción de diversas necesidades.

CARACTERÍSTICAS DEL SALARIO MÍNIMO

De acuerdo a la naturaleza del salario mínimo y a la función que desempeña, podemos atribuirle las siguientes características:

- 1) Debe ser la cantidad mínima que reciba un trabajador. El salario mínimo es la cantidad menor que se debe pagar a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, así al surgir una relación laboral, y al establecerse las condiciones bajo las cuales desempeñara sus actividades, el salario fijado en ningún caso debe ser inferior al legalmente establecido en el área geográfica correspondiente.
- 2) Debe ser fijado legalmente. El salario mínimo no puede fijarse arbitrariamente entre patrones y trabajadores, ya que dicha tarea esta encomendada a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, integrada por representantes de patrones, trabajadores y del gobierno, la cual para mejor desempeño de sus funciones podrá auxiliarse de comisiones consultivas. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, para la fijación de los salarios tomara en consideración diversos aspectos entre los que

destacan, la situación económica general del país, los cambios importantes de las actividades económicas, las variaciones en el costo de la vida por familia, las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

Los salarios mínimos se fijaran cada año y comenzaran a regir el primero de enero del año siguiente, podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

- 3) Debe ser suficiente. El salario mínimo, en todas las áreas geográficas y al desempeñar cualquier actividad profesional u oficio, debe ser capaz de satisfacer todas las necesidades del trabajador y su familia en cualquier ámbito, es decir, en el económico, social y cultural, así el salario mínimo debe ser capaz de solventar las carencias de la clase trabajadora.

Es conveniente señalar la necesidad, de que el salario mínimo, en todos los casos, reúna estas características, pues son esenciales para estar en presencia de un salario justo y remunerador.

De acuerdo a lo que consagra nuestra Carta Magna, en el artículo 123, apartado A, fracción VI, los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, por lo que consideramos indispensable analizarlos en forma individual.

1.7.1 SALARIO MÍNIMO GENERAL

Nuestra Constitución señala que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y proveer la educación obligatoria de los hijos. De esta forma podemos observar la intención de nuestras leyes, por cubrir las carencias del trabajador en todos los ámbitos, mediante su salario.

Toda actividad humana lícita, tiene que ser retribuida con salarios suficientes que le permitan acceder al trabajador a una vida decorosa, así los salarios mínimos generales deben satisfacer las necesidades de alimentación, vestido, habitación, menaje de casa, transporte y la educación de los hijos.

Por otra parte la situación económica del país dificulta el objetivo del salario mínimo general, pues este es insuficiente hasta para satisfacer las necesidades elementales de una familia³², sin embargo creemos que esto se ve aunado a la mala repartición de la riqueza, concentrada en pocas manos y al enriquecimiento ilícito.

Considerando que el salario mínimo general, es la cantidad menor que debe recibir el trabajador, es decir que no existe una retribución más baja, no debe perderse de vista, que tiene que ser capaz de solventar las necesidades básicas

³² CONF. Op Cit. DAVALOS, José. P. 215

de una familia, y como afirman los doctrinarios no solamente tener un carácter económico sino también social.

Consciente el Estado Mexicano de la insuficiencia y el bajo poder adquisitivo del salario mínimo, han surgido organismos tratando de subsanar las carencias de la clase trabajadora, tales como: el INFONAVIT y el FONACOT.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de las áreas geográficas de aplicación que se determinen independientemente de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales, así el salario mínimo debe pagarse en la circunscripción territorial correspondiente sin pasar por alto que los trabajadores no deben recibir una remuneración menor a la fijada como mínimo, en caso contrario la Corte ha establecido un criterio al respecto, señalando lo siguiente:

SALARIO MÍNIMO, EL PAGO INFERIOR AL, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO.

El pago inferior al salario mínimo es causa de rescisión del contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en la fracción IV del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, pues implica falta de probidad del patrón respecto al trabajador.

Amparo directo 2836/81. Lidia Reyna García Flores. 6 de enero de 1982. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria. Catalina Pérez Bárcenas.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 83, página 17. Amparo directo 4337/75. Ramón Jaramillo Garza. 24 de noviembre de 1975. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Este criterio consagra y ratifica que el trabajador, por la realización de sus labores, no puede recibir una remuneración menor al salario mínimo fijado en el área geográfica correspondiente, pues en caso contrario constituiría una falta grave por parte del patrón desencadenada en la rescisión de la relación de trabajo.

1.7.2 SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL

Los salarios mínimos profesionales, en congruencia con lo señalado en la fracción VI, apartado A, del artículo 123, de nuestra Constitución, se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Para la fijación de los salarios mínimos profesionales, se tomaran en cuenta las necesidades normales de un jefe de familia y además las condiciones de las distintas actividades económicas.

El salario mínimo profesional, es definido por los doctrinarios, como la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiere capacitación y destreza en una rama determinada de la industria, del campo o del comercio o en

profesiones, oficios o trabajos especiales, cuya misión es elevar sobre los salarios mínimos generales para constituir el mínimo remunerador de la profesión.³³

Este concepto, consagra un aspecto fundamental del salario mínimo profesional, ya que lo señala como la cantidad menor que debe recibir un trabajador que tenga habilidades especiales o conocimientos específicos, sobre una actividad determinada, ya que dicho estudio requiere ser remunerado con una cantidad mayor al salario mínimo general y por consiguiente debe ser suficiente y remunerador.

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo, señala, que los salarios mínimos profesionales, regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que determinen dentro de una o varias áreas de aplicación; precepto de utilidad muy acertada pues de lo contrario los patrones pagarían el salario mínimo general a los trabajadores que desempeñen actividades especializadas, por lo que no sería un salario realmente remunerador.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es la encargada de definir que actividades económicas deben ser remuneradas con el salario mínimo profesional, disposición que en todas las áreas geográficas debe ser acatada por los patrones

³³ CONF. Op Cit. DE LA CUEVA, Mario. P.317

y pagar este salario a los trabajadores que desempeñen dichas actividades y no una cantidad menor.

Así el salario mínimo profesional, es el que se debe pagar como cantidad más baja a los trabajadores que realizan una actividad económica especializada, que en todos los casos debe ser superior al salario mínimo general y por consiguiente en una mayor medida satisfacer las necesidades básicas de una familia.

PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO

El artículo 123, apartado A, fracción VIII, consagra que el salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento, precepto retomado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 97, señalando los siguientes casos de excepción a esta disposición:

- 1) pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos
- 2) pago de rentas de habitaciones otorgadas por patronos
- 3) pagos de abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.

- 4) pagos de abonos para cubrir créditos, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Deberán ser aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder de 10 % del salario.

Esta disposición tiene gran utilidad, pues el salario mínimo al ser considerado como la cantidad menor que se paga a un trabajador, debe ser suficiente para solventar las necesidades normales de una familia, así que si fuera susceptible de descuento, compensación o reducción, no sería capaz de cumplir con su función dentro de nuestro marco legal y su utilidad sería mermada.

Los descuentos permitidos y autorizados por la ley, son justificados, puesto que forman parte de la función misma del salario, pues están encaminadas a cubrir necesidades fundamentales del trabajador y su familia.

Por otra parte el artículo 77 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, señala las exenciones generales de pago de este impuesto, estableciendo lo siguiente:

No se pagara el impuesto sobre la renta por la obtención de los siguientes ingresos:

Las prestaciones distintas del salario, que reciban los trabajadores del salario mínimo general para una o varias áreas geográficas, calculadas sobre la

base de dicho salario, cuando no excedan de los mínimos señalados por la legislación laboral.

Así el salario mínimo, no será objeto del pago del impuesto sobre la renta, pues como lo señalan los doctrinarios, el primer peso que exceda del salario mínimo será susceptible de ser gravado y no la cantidad que forma parte de él. Estimamos que dicha protección no solo cubre al salario mínimo general sino que se extiende al salario mínimo profesional.

1.7.3 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO AL SALARIO MÍNIMO

Es indispensable señalar la protección y las sanciones consagradas en la ley, para los casos en que se incumplan las disposiciones relativas al salario mínimo.

El artículo 1003 de la Legislación Laboral señala que los trabajadores, patrones, los sindicatos, las federaciones y confederaciones de uno y otro, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.

Los presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya

dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señas como salario mínimo general.

Este artículo señala quienes pueden denunciar las violaciones a las normas de trabajo, y específicamente quien tiene la obligación de denunciar ante el Ministerio Público la falta de observancia de las disposiciones en materia del salario mínimo, concretamente cuando se paguen cantidades inferiores a este, lo que implica una falta de probidad por parte del patrón concluyendo en la rescisión de la relación de trabajo.

Por otra parte el artículo 1004, señala que el patrón que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario mínimo general o entregue comprobantes de pago que amparen cantidades superiores a las que efectivamente paga se le castigara con las siguientes penas:

- 1) con prisión de tres meses a tres años y multa que equivalga hasta 50 veces el S.M.G, cuando el monto de la omisión exceda de un mes del salario mínimo general
- 2) con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 100 veces el S.M.G, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes pero que no exceda de tres meses de salario mínimo general
- 3) con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 200 veces el S.M.G, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo.

En el caso de reincidencia se duplicaran las sanciones económicas.

La Corte ha señalado un criterio, con relación a la cuantificación de las multas, impuestas como resultado de un hecho delictuoso, estableciendo:

MULTAS, SALARIO QUE DEBE TOMARSE COMO BASE PARA LA IMPOSICIÓN DE LAS.

La multa como sanción pecuniaria debe imponerse tomando como base el monto del salario mínimo general diario en la época y lugar en que ocurrieron los hechos delictuosos por los cuales se condeno al acusado, siendo violatorio de garantías que se imponga con fundamento uno mayor.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 308/90. Arturo Santoyo Infante. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Murillo Delgado.
Secretaria: María Cristina Torres Pacheco.

Este criterio señala que para la cuantificación de las multas, como sanción pecuniaria, se tomara como base el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que ocurrieron los hechos consecuencia de la imposición de la multa, así el salario mínimo será el punto determinable de esta sanción.

CAPITULO II

EVOLUCIÓN DEL SALARIO

2.1 EPOCA ANTIGUA

Es preciso establecer el origen y evolución del salario, por ser aspectos fundamentales que nos permitirán conocer a lo largo de la historia, de que forma era retribuido el trabajo y la importancia que dicha remuneración tenía para los trabajadores en las diversas épocas.

En las épocas más remotas de civilización, no existía la clase trabajadora como tal, pues con la conquista de una cultura sobre otra, aparece el esclavismo, por virtud del cual, los vencidos son aprovechados como fuerza de trabajo, a quienes solo se les proporcionaba lo necesario para subsistir, por lo que podríamos considerar que su remuneración por los servicios prestados era en especie.

Posteriormente, al surgir nuevas formas de organización económicas y sociales, aparecen los conflictos laborales, derivados de abusos y de la explotación a la que estaban sometidos los trabajadores, con remuneraciones exiguas y jornadas de trabajo ilimitadas, es por ello que surgen diversas corrientes ideológicas pregonando la dignidad y el pago de un salario justo para los obreros.

Así surge la fijación de salarios máximos, con la finalidad de que se pague una remuneración justa, para posteriormente dar paso a la fijación de salarios mínimos, teniendo como objetivo fundamental frenar la explotación y proteger a los trabajadores más vulnerables.

El salario mínimo como lo estableceremos a lo largo de este capítulo, surge como un instrumento de justicia social, teniendo como finalidad reivindicar a la clase trabajadora y otorgarle los medios de subsistencia necesarios para vivir dignamente en las diversas etapas de evolución del ser humano.

ANTECEDENTES DEL SALARIO

El antecedente más remoto del salario lo encontramos en Roma, cuando el Emperador Diocleciano, expidió un edicto fijando salarios máximos, es así que por sus servicios prestados los albañiles, carpinteros y herreros debían ganar veinticinco denarios y los mosaiqueros sesenta denarios, estableciendo por incumplimiento a estas disposiciones la pena de muerte.

Recordemos, que en las diversas épocas históricas han existido los esclavos, que en lugar de ser ejecutados, eran aprovechados como fuerza de trabajo en diferentes áreas, que iban desde tareas domésticas hasta actividades industriales o rurales, obligados a realizar trabajos forzosos y eran remunerados solamente con lo suficiente para sobrevivir en el mejor de los casos.

Posteriormente en la Europa Medieval durante el Feudalismo, surge la servidumbre, esta forma de trabajo se caracteriza por la concentración de tierras en un solo dueño, creando latifundios, en donde por diversas causas el dueño se encuentra lejos de su propiedad, así las condiciones del obrero cambian, pues se

encuentra al frente de dichas tierras, prestando determinados servicios y entregando parte de los frutos.

El siervo subsistía trabajando sus parcelas, adquiridas por derecho consuetudinario, a cambio de la obligación de consagrar su tiempo libre a cultivar los campos de su señor o bien prestar servicios domésticos en la casa de este. Así las utilidades que obtenía el siervo por trabajar su tierra debían ser suficientes para su manutención y la de su familia.

Años más tarde, en 1351 en Europa la población fue víctima de una epidemia de peste negra, cobrando la vida de millones de personas, por lo que la mano de obra disminuye en forma considerable, lo que trajo como consecuencia un alza en los salarios; así Juan el Bueno promulgo una ordenanza fijando salarios máximos en Francia.

A mitad del siglo XIV, el rey ingles Eduardo III, dicto varias ordenanzas (*Statautes of Laburers*), donde autorizaba en varias jurisdicciones del reino fijar periódicamente salarios y prohibía al trabajador abandonar la localidad a la que pertenecía en busca de un salario mejor.

En 1563, la reina Isabel dicto una ordenanza (*Artificors Labores and Apprentices Act*) otorgando a los jueces la facultad de fijar salarios.

Para el año de 1731, se promulgo una ordenanza en Alemania, en la cual se autorizaba a los poderes públicos de Sajonia para fijar salarios a los obreros.

Algunos países como Alemania en la ley del 2 de junio de 1893 y Portugal, por un decreto de ley del 15 de abril de 1943, trataron de controlar su economía, estableciendo salarios máximos a los trabajadores.³⁴

A partir de los primeros años posteriores a la Revolución Francesa, el Estado comienza a intervenir en la fijación de los salarios, en sentido opuesto, es decir, estableciendo salarios mínimos, en lugar de salarios máximos, como se habían estado fijando. Así a partir de este acontecimiento se inicio la intervención en defensa del trabajador y a considerar su penosa situación, procurando impedir la depresión de los salarios, el Estado realizo la fijación de la retribución mínima de la mano de obra.³⁵

A la par de estos acontecimientos históricos, surgen diversas corrientes ideológicas; así la Escuela Individualista Liberal, considero al salario renta de los factores de producción, es el precio del servicio vendido o arrendado, determinando su monto la ley de la oferta y la demanda, por lo que para su cuantificación, no eran tomadas en cuenta las necesidades del trabajador.

³⁴ CONF. BERMÚDEZ, Cisneros, Miguel. *Derecho del Trabajo*. Oxford. México 2000. P. 147

³⁵ CONF. Op Cit. DE FERRERI, Francisco. P.275

Por su parte, la doctrina socialista, considero al salario como el producto íntegro del trabajo, en un sentido puramente económico.

La situación de la clase trabajadora era precaria y su desorganización contribuía aún más a ese estado de necesidad, es por ello que las ideas sociales de los cristianos, guiados por la filosofía de Santo Tomas de Aquino, pedían que la mano de obra fuera pagada a un precio justo. Así a través de la encíclicas *Rerum Novarum*, del Papa León XIII, del 15 de mayo de 1891, afirma que el deber de conservar la vida deriva del derecho de procurarse las cosas necesarias para ella, por lo que el salario debe ser suficiente para mantener a un obrero sobrio y honesto; y la expedida por el Papa XII, el 15 de mayo de 1931 *Quadrafessimo Anno*, en la que señalaba, el rendimiento del trabajador, su subsistencia y la de su familia, la situación de la empresa y el bien común general.

En el año de 1880, el Partido Socialista en Francia, vota una resolución favorable para pedir el establecimiento de un salario mínimo.

Finalmente Australia y Nueva Zelanda, fueron los primeros países en establecer en su legislación la fijación y el establecimiento de un salario mínimo para los trabajadores.

2.2 EL SALARIO EN MÉXICO

Es necesario enfocar este análisis y estudio a nuestro país, puesto que nos permitirá conocer y discernir la realidad social en México, en cuanto a los salarios.

2.2.1 IMPERIO AZTECA

Comenzaremos este estudio, con el análisis de la cultura azteca, por su relevancia en la historia del pueblo de México.

La población azteca, estaba compuesta por los macehuales, quienes trabajaban para subsistir, y por los nobles o clases privilegiadas que dependían de los macehuales para cubrir sus necesidades.

Entre las principales actividades que realizaban los macehuales destacan la confección de vestidos para las clases superiores, construcción de casas y cultivar la tierra, las cuales fueron siempre remuneradas y se desempeñaban por acuerdo de voluntades.

Es importante señalar, que el esclavismo practicado por esta cultura, no fue como en Europa, puesto que no los explotaban, ni eran objeto de abusos desmedidos, como en el viejo continente, puesto que el esclavo era considerado como persona con entidad jurídica, e incluso podía adquirir bienes y tener un patrimonio.

Así en el pueblo azteca, no existió la explotación del hombre y las actividades se remuneraban.

2.2.2 ÉPOCA COLONIAL

Esta época, en nuestro país se caracteriza por la conquista de los españoles sobre el pueblo azteca y otras culturas, en las cuales, su estructura social, política, económica y religiosa fue destruida, imponiendo los conquistadores un nuevo régimen abarcando todos estos aspectos.

Los españoles sometieron a los indígenas a la esclavitud, y eran objeto de constantes abusos y maltratos, por lo que los reyes de España tuvieron que intervenir con la finalidad de proteger a los aborígenes de la ambición de los conquistadores.³⁶

En esta etapa, fue impuesta la encomienda, por medio de la cual se repartían los indios entre los españoles, con la finalidad de cristianizarlos y protegerlos, a cambio de trabajar para ellos y además pagarles un tributo.

Poco a poco, la encomienda fue cayendo en desuso, para dar origen a la repartición, otro sistema de abuso consistente en llevar a los indios a trabajar a

³⁶ CONF. CASTOREÑA, José de Jesús. **Manual de Derecho Obrero**. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. México 1984, P. 40

minas o al campo durante una semana, laborando largas jornadas con un salario ínfimo.

Para el año de 1512, la junta de notables de la corte española, reunida en Burgos, emitió leyes reglamentarias y protectoras del trabajo de los indígenas, con el objeto de evitar abusos en las encomiendas y repartimientos.³⁷

Posteriormente en 1552, el Licenciado Fernando Palma Cámara, al llegar a México proclamó la libertad para los indios, estableciendo que solo podía contratarseles por su voluntad y con el pago de una remuneración justa.

En 1593, Felipe II emitió otra disposición, en la que señalaba la jornada diurna máxima de ocho horas y un límite de 47 horas a la semana con la obligación del pago semanal de salarios.

Durante el gobierno del Virrey Luis de Velasco, se dictaron normas sobre los salarios, en la minería, edificación, labores de campo, fabricación de artillería y carpintería, con una disposición emitida el 21 de marzo de 1591, en la que se ordenaba pagar a los peones seis reales a cada uno por una semana de seis días de trabajo.

³⁷ CONF. MOLINA, Enriquez, Álvaro. *Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1969. P. 18

Años más tarde en 1731, se expidió una Cédula Real, la cual consagraba que a los indios se les debía pagar una retribución competente en mano propia o a persona de su familia, y a los indios al servicio doméstico en las casas de los españoles debían recibir como salario cuatro reales semanales los hombres, y las mujeres tres reales además de los alimentos.

Así en esta época, surgió toda una gama de legislaciones, entre las que destaca las Leyes de las Indias, en donde a los vencidos se les otorgaba la calidad de seres humanos, lo que nos da la pauta para considerarla no como una legislación que verdaderamente protegía a los indios mediante preceptos que realmente regulara las relaciones laborales, sino solamente una serie de disposiciones que les otorgaba mínimas condiciones de vida. Sin embargo entre los aspectos sobresalientes que contemplaba se encuentran, la prohibición de la esclavitud, reconocía la libertad de trabajo, limitaba la jornada a ocho horas y el pago de un salario en efectivo.

Sin embargo, todas estas legislaciones no fueron capaces de otorgar a los indígenas una verdadera protección laboral ni mejores condiciones de vida, por el contrario continuaban siendo objeto de abusos y de explotación desmedida.

Ya desaparecidas la encomienda y el repartimiento, surge la supuesta contratación libre y remunerada, para diversas actividades económicas, entre las que se encuentran la agricultura, la minería y el obraje textil, en las cuales, se reclutaba a los obreros ofreciendo salarios altos, con adelantos en especie,

posteriormente se endeudaba a los trabajadores para retenerlos y continuar los abusos y las injusticias.

En esta etapa histórica, observamos el surgimiento del salario como un supuesto medio de retribuir los servicios prestados, aunque de manera mañosa, eran establecidos para beneficiar a la clase social poderosa, a pesar de ello, se sientan las bases y antecedentes de los salarios justos y remuneradores que debe percibir la clase trabajadora, para la adquisición de bienes y servicios que les permitan acceder a un mejor nivel de vida.

Por lo tanto distinguimos que desde el surgimiento de la más remota forma de civilización humana, se reconoce la necesidad de remunerar el trabajo, con la finalidad de permitirle a la clase trabajadora sobrevivir, por lo menos con lo necesario para satisfacer sus necesidades básicas, así como para frenar la explotación y abusos a los que se encontraba sometida.

2.2.3 LA INDEPENDENCIA DE MEXICO

Después de siglos de sometimiento español, y tras soportar abusos, explotación y en general una situación precaria en todos los ámbitos, el pueblo decide terminar y romper ese yugo opresor, dando lugar a uno de los movimientos armados de mayor trascendencia en la historia de nuestro país, la independencia de México.

Este movimiento surge, el 15 de septiembre de 1810, dirigido por Don Miguel Hidalgo, quien abolió la esclavitud y los tributos, de que eran objeto los indios, por decreto expedido en Guadalajara el 6 de diciembre de 1812.

Posteriormente otro personaje significativo en esta época, Don José María Morelos y Pavón, realiza el manifiesto Sentimientos de la Nación, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de los más desprotegidos, estableciendo en dicho documento, que se aumente el jornal al pobre, dicha mención es relevante en el ámbito salarial.

Tras años de lucha armada, finalmente los españoles son vencidos, obteniendo el pueblo de México, su libertad.

Una vez consumada la independencia, se trato de romper todo lo relacionado, con la dominación española, surgiendo entre los constituyentes un animo individualista, liberalista, que llego hasta la Constitución de 1857.³⁸

De esta forma surgen disposiciones, tendientes a regular la vida y el trabajo de los mexicanos, destacando las que mencionaremos a continuación.

³⁸ CONF. Op Cit. MOLINA, Enríquez, Álvaro. P. 20

El 12 de octubre de 1824, el Congreso Constituyente, emitió un decreto, que prohibió los servicios personales gratuitos y la exigencia de prestación de trabajo, que no fuera voluntario y previamente contratado.

El 30 de octubre de 1843, surge una ley en donde se establece que todo ciudadano es libre de prestar sus servicios a quien mejor le parezca, sin que ninguna autoridad pueda obligarlo a servir a determinada persona, sin embargo, esta ley no tiene un carácter social arraigado, ya que estas disposiciones protegen a los patrones en cuanto a los adeudos de los trabajadores.

Para el año de 1865, Maximiliano de Hasburgo, realizó el Estatuto Provisional del Imperio, donde en los artículos 69 y 70, se prohibían los trabajos gratuitos y forzados. Posteriormente se elaboró la Ley del Trabajo del Imperio, que establece el pago de un salario en efectivo y la reglamentación de las deudas de los campesinos.

La época independiente cobra importancia, en la historia de nuestro país por ser una etapa de transición y de liberación, de un poder extranjero que sometía y explotaba a los indígenas, ya que a pesar de representar la fuerza de trabajo, y de surgir leyes u ordenamientos, supuestamente creados con la finalidad de frenar abusos, no cumplieron su cometido, y no gozaban de consideraciones por parte de los conquistadores, así todos estos excesos desencadenaron, en uno de los movimientos armados de mayor trascendencia en la vida de los mexicanos.

Después de este movimiento armado, y tras haberse liberado del sometimiento español, las condiciones laborales y de vida del pueblo no mejoraron, todas las legislaciones que surgieron no fueron capaces de otorgar a la clase trabajadora, condiciones que mejoraran su nivel de vida, sino por el contrario, continúan los abusos y las injusticias, ya no por los españoles, sino por gobernantes mexicanos como Porfirio Díaz, que preocupado por lograr la industrialización del país, apoyaba a los empresarios y patrones, pasando por alto la miseria y la precaria situación de los obreros, ejemplo claro de esta situación son los movimientos de Cananea y Río Blanco.

2.2.4 LA REVOLUCIÓN MEXICANA

La revolución es otro movimiento armado, que marco al pueblo de México, originado de la precaria situación de los obreros, campesinos y en general de toda la clase laboral.

La realidad social de esa época, deja ver que los campesinos vivían en la miseria y eran tratados peor que bestias de carga; por lo que respecta a la clase media, esta se ahogaba frente a la burocracia, todo esto por las clases privilegiadas.³⁹

³⁹ CONF. Op Cit. DE LA CUEVA, Mario, P. 43

Frente a todos estos acontecimientos, surgen personajes oponiéndose a todas esas injusticias como Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal que en 1906, publicó un manifiesto prerrevolucionario, a favor de la clase trabajadora, consagrando la necesidad de crear una legislación que otorgue verdaderos derechos laborales y se lleven a la práctica, en cuanto al tema que nos ocupa, señala igualdad de salarios en las empresas para nacionales y extranjeros, estipula la necesidad de fijar un salario mínimo, la reglamentación de los salarios a destajo, el pago del salario en efectivo, la prohibición de descuentos y multas, el pago semanal de las retribuciones, la prohibición de las tiendas de raya y la anulación de deudas a los campesinos. Sin duda un documento de gran relevancia para el derecho del trabajo en México.

El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero, expidió el Plan de San Luis, desconociendo al gobierno de Porfirio Díaz, y convocando al pueblo al restablecimiento de una Constitución, así nació la lucha armada; y en el año de 1911 Madero toma la presidencia de México, quien es traicionado y asesinado por Victoriano Huerta, usurpando la presidencia de la República y desencadenándose la reacción del estado de Coahuila y del gobernador Carranza, desconociendo al usurpador.

Finalmente el 15 de julio de 1914, el general Huerta, abandona el poder cediendo el triunfo a la Revolución. A partir de ese momento surgen una serie de leyes constituyendo el derecho del trabajo en México, estableciendo bases importantes sobre el salario, de esta forma el 15 de septiembre de dicto en San

Luis Potosí, un decreto fijando los salario mínimos, para posteriormente ser fijados en Tabasco.

El 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar, expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, estableciendo el salario mínimo. En Yucatán en 1915, surge la legislación laboral, para esta entidad federativa, estableciendo en los artículos 84 y 85, aspectos relevantes del salario mínimo de la siguiente manera:

Artículo 84. El criterio para fijar el salario mínimo, deberá ser lo que necesite un individuo de capacidad productiva media, para vivir con su familia y tener ciertas comodidades en alimentación, casa y vestido, dada su condición social, debiendo además estar en circunstancias de practicar las necesarias relaciones que el hombre necesita para elevar su espíritu.

Artículo 85. Se deberá tener presente que no se trata del salario para sostener la situación actual del trabajo, sino del que se necesita para colocarle en condición mejor de la que hasta ahora ha vivido.

El 7 de octubre Aguirre Belgara, publico un decreto considerado la primera Ley del Trabajo Constitucionalista, superada posteriormente con la surgida el 28 de diciembre de 1915, donde se establecían salarios mínimos en el campo y en la ciudad.

Finalmente el 5 de febrero surge la Constitución de 1917, la primera en el mundo con un verdadero sentido humanista, y con ella el artículo 123, protegiendo y regulando la vida laboral de los trabajadores mexicanos.

El artículo 123, en las fracciones VI, VIII y IX contemplan la figura del salario mínimo de la siguiente manera:

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos, considerándolo como jefe de familia.

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

IX. La fijación del tipo de salario mínimo, se hará por comisiones especiales, que se formaran en cada municipio, subordinadas a al Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

De esta forma, en nuestro país se lograron mejores condiciones de vida para el pueblo mexicano, reconocidas por los gobernantes, dando origen a una serie de legislaciones, que reconocían la importancia del salario mínimo, y que sirvieron de antecedente a la Constitución de 1917, que representa el goce de derechos y obligaciones para los mexicanos.

2.3 ÉPOCA MODERNA O CONTEMPORANEA

Es importante conocer en la época actual, la situación del salario mínimo en nuestro país, así como las legislaciones anteriores, que fijaron las bases para considerarlo, la remuneración suficiente, capaz de satisfacer las necesidades básicas de una familia.

El salario mínimo, ha sufrido reformas, en su concepto y en los órganos facultados para su fijación, que es necesario puntualizar para distinguir su evolución y trascendencia hasta nuestros días.

Es por ello necesario iniciar este análisis, señalando, que en el año de 1929, se elaboro el proyecto Portes Gil, antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde en su artículo 99 señala, que el salario mínimo es el que atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia, durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario. Para los trabajadores del campo, el salario mínimo se fijara teniendo en cuenta las facilidades que el patrón proporcione a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, corte de leña y circunstancias análogas que disminuyan el costo de la vida.

La fijación del salario mínimo se hará por municipios de integración tripartita, subordinados a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. La fijación de hará cada dos años en los últimos días de los años pares.

Un aspecto relevante de esta documento, es que a petición de la mayoría de patronos y trabajadores, de un municipio se podía hacer una modificación del salario mínimo cuando las condiciones económicas lo justifiquen.

En 1933, se reformaron algunos preceptos referentes a las Comisiones especiales, ordenadas en el artículo 123 constitucional, así como la intervención de las Juntas Centrales, la fracción IX, les atribuye a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, fijar salarios mínimos en defecto de las Comisiones Especiales.

Es importante señalar que el artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció las bases para la fijación del salario mínimo, vigentes hasta el años de 1962, señalando dicho artículo lo siguiente:

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

1. El costo de la vida
2. El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador
3. Las condiciones económicas de los mercados consumidores, y
4. Los demás datos que consideren necesarios para el mejor desempeño de su cometido.

Con el acontecimiento de sucesos internacionales como la Segunda Guerra Mundial, la situación económica a nivel mundial se ve afectada, lo que propicia la implantación de medidas tendientes a salvaguardar los derechos de los ciudadanos así en nuestro país, se expidió el 23 de septiembre de 1943 la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario Insuficiente, en la que se concedieron aumentos a los salarios hasta de un 50 % a los grupos de trabajadores con ingresos más bajos, donde se llegó a registrar un salario de \$10.00 diarios. Esta ley permaneció vigente después de concluida la guerra.⁴⁰

Hasta ahora el método de fijación de los salarios mínimos era ineficaz, es por ello que en el año de 1962, siendo Presidente Adolfo López Mateos, se dispuso que serían fijados por Comisiones Regionales de integración tripartita y sometidos a la aprobación de una Comisión Nacional también tripartita, además se crearon los salarios mínimos profesionales y se introdujo el concepto de zona económica.⁴¹

⁴⁰ CONF. Op Cit. MOLINA, Enríquez, Álvaro. P. 43

⁴¹ CONF. Op Cit. DE BUEN, Lozano, Néstor. P. 235

Por otra parte se modifico el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 123 constitucional, donde se señalo que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, concepto que actualmente continua vigente.

Posteriormente en el año de 1974, con el propósito de que la grave situación económica por la que atravesaba el país, no afectara el valor adquisitivo de la moneda, debido al fenómeno inflacionario, el Presidente Echeverría propuso que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional, publicara regularmente información sobre las variaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida, atender consultas del presidente de la Comisión acerca de dichas fluctuaciones y fijar los salarios de forma anual.

Para el año de 1986, se reformo el artículo 123, apartado A, fracción VI, para quedar de la siguiente manera:

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

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

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

Los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional, integrada por representantes de trabajadores, de 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.

Entre los aspectos más relevantes de esta reforma se encuentran, que se sustituye el concepto de zona económica por el de área geográfica, desaparecen los salario mínimos del campo, y la fijación del salario mínimo ya no estará a cargo de las Comisiones Regionales, sino de una Comisión Nacional ⁴² que por la relevancia de su función, abordaremos su estudio posteriormente.

El 21 de enero de 1988, la Ley Federal del Trabajo fue modificada a fin de ser ajustada a la reforma constitucional.

De esta forma observamos que de acuerdo a la realidad social y económica de nuestro país, los ordenamientos jurídicos se reformaron con la finalidad de que el salario mínimo no perdiera el sentido humanístico, adquirido en años anteriores, ya que a pesar de la difícil situación económica, había que garantizar un salario

⁴² CONF. Op Cit. DE BUEN, Lozano, Néstor. P. 238

suficiente para la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores mexicanos.

Aún cuando nuestras leyes consagran que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, la realidad económica es otra, pues los salarios mínimos resultan ser incapaces de satisfacer las necesidades de una familia por ser exiguos.

En el siguiente cuadro, podemos visualizar el monto de los salarios mínimos en pesos y en dólares, observando su bajo poder adquisitivo, en comparación con dicha moneda de relevancia en la economía mundial.⁴³

Este cuadro nos da un panorama de los salarios mínimos entre 1990 y 2001.

En nuestro país los empresarios nacionales y extranjeros han contribuido a la creación de puestos de trabajo, debido a que cubren la demanda de sus productos empleando a más gente a salarios bajos.

⁴³ Papelesdepoblacion.auamex.mx/rev32/pdf/zapata32.pdf. 13:00 hrs. 17 de Marzo 2004

| MEXICO SALARIOS MINIMOS EN PESOS Y EN DOLARES | | | | |
|---|--|--|--|--|
| DIA Y HORA 1990-2001 | | | | |
| AÑO | SALARIO MINIMO NOMINAL PESOS POR DIA | TIPO DE CAMBIO INTERBANCARIO 48 HORAS A LA VENTA CIERRE DE MES | SALARIO MINIMO POR DIA EN DOLARES | SALARIO MINIMO POR DIA EN DOLARES |
| 1990 | 9.13889 | 2.94820 | 3.099 | 0.3874 |
| | (1-1/15-11) | (nov 1990) | | |
| | 10.78658 | 2.95940 | | |
| | (16-11/31-42) | (dic 1990) | 3.644 | 0.4556 |
| 1991 | 10.78658 | 3.07310 | | |
| | (1-1/10-11) | (nov 1991) | 3.509 | 0.4387 |
| | 12.08402 | 3.071 | | |
| | (11-11/10-11) | (dic 1991) | 3.934 | 0.4918 |
| 1992 | 12.08402 | 3.1154(dic) | 3.878 | 0.4848 |
| 1993 | 13.06 | 3.1059(dic) | 4.204 | 0.5256 |
| 1994 | 13.97 | 5.3250(dic) | 2.623 | 0.3279 |
| 1995 | 14.95 | 6.8175 | | |
| | (1-1/31-3) | (marzo 1995) | 2.192 | 0.2741 |
| | 16.74 | 7.6425 | | |
| | (1-4/3-12) | (dic 1995) | 2.190 | 0.2737 |
| 1996 | 18.43 | 7.6425 | | |
| | (4-12/31-12) | 7.9172 | 2.411 | 0.3014 |
| | 18.43 | | | |
| | (1-1/31-12) | 7.8509 | 2.327 | 0.2909 |
| | 20.66 | | | |
| | (1-4/2-12) | 7.8509 | 2.628 | 0.3286 |
| 1997 | 24.3 | 8.0681 | | |
| 1998 | (3-12/31-12) | | 3.091 | 0.3864 |
| | 24.30 | 9.9404 | 3.011 | 0.3764 |
| | 27.99 | | | |
| | (1-1/2-12) | 9.8650 | 2.815 | 0.3519 |
| 1999 | 31.91 | | | |
| 2000 | (3-12/31-12) | 9.8650 | 3.234 | 0.4043 |
| 2001 | 31.91 | 9.5143 | 3.353 | 0.4192 |
| | 35.12 | 9.6096 | 3.654 | 0.4192 |
| | 37.57 | 9.0710 | 4.141 | 0.5177 |
| PROMEDIOS | | | 2.775 | 0.3909 |

Fuente: Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Salarios Mínimos 2001, México, julio 2001

Razón por la cual las empresas se benefician de la disminución del costo de la mano de obra, resultado de la devaluación del peso frente al dólar, lo que desencadenó que entre 1990 y 1999, el salario mínimo en dólares se mantuvo alrededor de 0.459 centavos de dólar la hora, es decir que por una jornada de ocho horas, el salario percibido era de 3.67 dólares, lo que significa que el tipo de

cambio es una variable que contribuye a mantener deprimidos los salarios y favorece a las empresas transnacionales localizadas en México.

Por otro lado la economía crece sin generar aumentos salariales significativos, debido a que el incremento del Producto Interno Bruto (PIB) es resultado de una incorporación más importante de la fuerza de trabajo, que de incrementos en la productividad del trabajo. De esta forma al incrementarse el PIB, se registra una disminución en los salarios mínimos, debido que al existir gran cantidad de satisfactores básicos, baja su costo por lo que se necesita menor cantidad de dinero para adquirirlos.

Es así que la evolución del PIB, se determina en base a las inversiones de los empresarios y del vínculo entre sindicatos y Estado, de esta forma si las inversiones privilegian al capital sobre el trabajo, es posible que el nivel de los salarios mínimos no registre cambios importantes y si a ello se suma la deficiente acción sindical su efecto será casi nulo.

Por el contrario, si las inversiones se inclinan a la mano de obra, el nivel de los salarios mínimos será favorable, además la presencia de un sindicalismo fuerte producirá la creación de empleos.

De esta forma observamos que el poder adquisitivo del salario mínimo en México, es muy bajo en comparación con otros países, probablemente contribuyen fenómenos económicos adversos, pero no se puede negar que la

inadecuada actividad sindical y la deficiencia del órgano encargado de determinarlos contribuyen de manera significativa a que los trabajadores mexicanos reciban salarios insuficientes, agravándose la situación si el salario mínimo es cuantificado en dólares, por la postura del peso frente al dólar.

Es así que este cuadro demuestra que el poder adquisitivo de nuestro salario mínimo, carece del principio de suficiencia que rige su origen, pues su razón de ser es proporcionar a la clase trabajadora lo necesario para vivir dignamente.

2.4 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL SALARIO MÍNIMO

Debido a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el órgano encargado de tutelar derechos de los trabajadores en el ámbito internacional, consideramos necesario y de gran relevancia, abordar los aspectos relativos al salario, que ha desarrollado dicho organismo.

Los miembros de la OIT, desde sus inicios consideraron que debería estar bien reglamentado el salario, pues este debe ser capaz de asegurar a los trabajadores un nivel de vida decoroso tal como se considere en su época y en su país.⁴⁴

⁴⁴ CONF. Conferencia Internacional del Trabajo. **Salarios Mínimos, Mecanismos de Fijación, Aplicación y Control.** 7º reunión, informe III, Parte 4B Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1992. P. 1

El Consejo de Administración, en 1921 encargó a la Oficina Internacional de Trabajo, llevara a cabo encuestas sobre los sistemas de fijación de los salarios mínimos existentes, sobre todo en las industrias donde los trabajadores no están organizados en sindicatos que defendieran sus derechos ante los patrones, o bien la forma de organización era inadecuada. De esta forma en 1928 y 1929, se adoptaron convenios sobre los métodos de fijación de los salarios mínimos.

En 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reconoce la obligación de la OIT, de fomentar entre todos los Estados, programas que permitan garantizar un salario mínimo vital para todos los trabajadores.

Entre las labores que destacan en materia de salarios, la OIT se ha preocupado por realizar estudios sobre los métodos de fijación de los salarios mínimos, ha apoyado la realización de reuniones que tienen por objeto la discusión de salarios mínimos, y además a realizado publicaciones a nivel nacional, regional e internacional sobre los salario mínimos.

En 1967, la Reunión de Expertos, considero que el salario mínimo, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades vitales de alojamiento, de alimentación, de vestido, de educación y recreo del trabajador, teniendo en cuenta el desarrollo económico y cultural de cada país.

El salario mínimo, representa el nivel de remuneración que no puede ser inferior al fijado, cualquiera que sea la modalidad de remuneración o la clase de

trabajador, es el salario que en cada país tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales u otras apropiadas.⁴⁵

Es por todo ello que se recomienda que al fijarse los salarios mínimos, debe tenerse siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores un nivel de vida adecuado.

El salario mínimo, es considerado por la OIT, como la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por su trabajo, dentro de un lapso determinado, cualquiera que sea la forma de su calculo, por hora o rendimiento, que no puede ser disminuido por acuerdo individual o colectivo, garantizado por la ley y fijado para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.⁴⁶

De esta forma la OIT, ha reconocido la importancia de que en todos los Estados, los trabajadores reciban un salario mínimo acorde a la realidad social y económica de sus respectivos países, que debe garantizarles una existencia digna, pues todo hombre que trabaja honestamente tiene que contar con los medios necesarios y suficientes para que él y su familia vivan decorosamente.

Así la labor de la OIT, se basa en realizar estudios, recomendaciones y métodos de fijación de los salarios mínimos, con la finalidad de que sus Estados

⁴⁵ CONF. Op Cit. Conferencia Internacional del Trabajo. P. 12

⁴⁶ CONF. Op Cit. Conferencia Internacional del Trabajo. P. 15

miembros, del que México forma parte, ratificando el convenio número 26 el 9 de agosto de 1935, los tomen en cuenta para establecer salarios mínimos que verdaderamente remuneren el trabajo realizado y permitan a los trabajadores acceder a un nivel de vida digno y hacer frente a sus diversas necesidades.

CAPITULO III

EL SALARIO MÍNIMO

3.1 FINALIDAD DEL SALARIO

El salario al ser considerado como la principal obligación patronal, y al destacar de las condiciones de trabajo, por la indiscutible relevancia que tiene para los empleados, interesa puntualizar cual es la finalidad que debe cumplir dentro del marco jurídico y económico de la clase trabajadora.

El salario mínimo como lo señala el artículo 123 apartado A, fracción sexta de nuestra Carta Magna, debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, por otra parte el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, considera al salario mínimo, como la cantidad menor que debe recibir un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo; es por ello que el salario mínimo al ser la cantidad más baja que se le debe pagar a un trabajador, tiene que alcanzar para cubrir las necesidades básicas de una familia.

Al ser el salario mínimo, la retribución recibida por el trabajador, constituye el medio por el cual hace frente a la extensa gama de necesidades o carencias propias o familiares, que debe cubrir con la finalidad de vivir adecuadamente, procurando el mejoramiento constante de ese nivel de vida, es por ello que la finalidad del salario es trascendental en la vida de la clase trabajadora.

Recordando que la finalidad suprema del derecho del trabajo, es garantizar al trabajador un nivel de vida decoroso y que lo hace a través de una serie de disposiciones que deben ser acatadas, ya que procuran el bienestar dentro y fuera del centro de trabajo, no se puede negar que es por medio del salario que el trabajador se encuentra en la posibilidad de adquirir bienes y servicios necesarios para la subsistencia de cualquier ser humano.

Consideramos que el salario, más que ser una contraprestación por el trabajo realizado, es un instrumento de justicia social por permitir el disfrute de un nivel de vida digno.

Es así que la finalidad suprema del salario, es garantizar a la clase trabajadora, el goce y disfrute de una vida decorosa, con bienes y servicios suficientes y necesarios para la satisfacción de necesidades en los diversos ámbitos exigidos en la actualidad.

El salario mínimo, cobra una destacada importancia, no solo por ser el medio de subsistencia de la clase trabajadora con ingresos más bajos, sino por constituir la forma efectiva de combatir la pobreza, un mal que cada vez ataca a mayor número de seres humanos no solo en nuestro país sino en el mundo entero.

El salario mínimo, nace como el instrumento por el cual se frenan las injusticias laborales, como la explotación y el pago de salarios exigüos, así que su

razón de ser es proteger a la clase trabajadora, otorgándole un nivel de vida apropiado, con lo suficiente para dignificarla como seres humanos.

De esta forma, los trabajadores al gozar de un nivel de vida desahogado de vida, con lo suficiente para subsistir, se logra un efecto muy importante en las relaciones de trabajo, se trata de la paz laboral.

Debido a que las familias de bajos ingresos tienden a consumir más y ahorrar menos, porque el ingreso recibido no les alcanza para darse ese lujo, una forma de alcanzar los objetivos señalados es redistribuir el ingreso de la sociedad de forma justa y equitativa, así como promover el empleo.⁴⁷

De esta forma, la finalidad del salario mínimo es relevante, debido a las consecuencias y repercusiones que representa para los trabajadores, los patrones y en general para la economía del país.

3.2 COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), al ser el órgano encargado de la fijación de los salarios mínimos, es necesario conocer como esta integrada y las funciones que desempeña para el cumplimiento de su tarea.

⁴⁷ Oficina Internacional del Trabajo. **La protección de los Salarios**. No. 28. Educación Obrera. Ginebra 2003. P. 75

Como lo hemos puntualizado, el Constituyente de 1917, establece en el artículo 123 fracción VI, de nuestra Carta Magna, la figura del salario mínimo y en la fracción IX, señala que su fijación estará a cargo de Comisiones Especiales en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje establecidas en cada Estado.

Debido a la diversidad de las leyes laborales, que regían a cada estado de la República, el sistema de comisiones especiales, no funciono de manera adecuada, ya que la unificación de criterios para establecer un salario mínimo no era posible.

Sin embargo, con la expedición en 1931 de la primera Ley Federal del Trabajo, se reforzó el sistema de fijación de los salarios mínimos, constituido por comisiones especiales, instaladas en cada municipio.

Aún con la federalización de la legislación laboral, el sistema de fijación de los salarios mínimos, continuaba siendo deficiente, debido a que la división municipal no guardaba relación con las características del desarrollo económico regional, ni con otros fenómenos económicos nacionales, por lo que no servía para la fijación de un salario mínimo adecuado.⁴⁸

⁴⁸ <http://www.conasami.gob.mx>, 19:30 hrs. 30 de marzo 2004

En la década de lo sesenta, se decide que la fijación de los salarios mínimos, debe hacerse por zonas económicas y no por municipios, así en 1963, se creo la Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de salarios mínimos, a fin de crear un sistema acorde a la realidad nacional, capaz de armonizar el conocimiento general de las condiciones económicas y sociales del país.

De esta forma los salarios mínimos eran fijados por Comisiones Regionales, sometidos a la consideración de la Comisión Nacional, la cual podía aprobarlos o modificarlos, hasta 1986, año en que fueron necesarios cambios y ajustes, quedando solo 67 Comisiones Regionales.

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, en diciembre de 1986, aprobaron una iniciativa del Ejecutivo, reformando el sistema de fijación de los salarios mínimos, estando a cargo de una Comisión Nacional, dando lugar a la desintegración de las comisiones regionales.

De esta forma la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, es la encargada de establecer los salarios en las tres áreas geográficas en las que se encuentra dividido nuestro país para tal efecto, pudiendo estar integradas por uno o más municipios o entidades federativas.

Es así que llegamos a la fijación actual de los salarios mínimos, consagrada en nuestra Carta Magna, artículo 123, apartado A, fracción sexta, párrafo tercero, en donde se señala que los salarios mínimos se fijaran, por una Comisión

Nacional, integrada por representantes de trabajadores, de patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones, precepto retomado en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo.

La CONASAMI, es el organismo encargado de fijar, actualizar y revisar, los salarios mínimos, la cual realiza trabajos encaminados a establecer los salarios legales, procurando asegurar la congruencia entre estos y su capacidad para satisfacer las necesidades de una familia en el ámbito material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Entre los principales objetivos de la Comisión, destaca el avance en la fijación de los salarios mínimos, para cumplir con el atributo de suficiencia, establecido en nuestra Constitución Política, promoviendo el respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

La misión de la CONASAMI, es establecer las bases y elementos para que la fijación de los salarios 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.⁴⁹

Es así que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, surge de la necesidad, de que la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales

⁴⁹ ibidem

sean adecuados y lo más apegados a la realidad social y económica del país, mediante mecanismos que establecerá la propia Comisión, con la finalidad de cumplir con la función que se la ha asignado, establecer salarios mínimos capaces de satisfacer las necesidades primarias de los trabajadores mexicanos.

Consideramos oportuno señalar, que un aspecto determinante y de suma importancia en la fijación salarial, es sin duda conocer los ingresos y egresos de los trabajadores, es por ello que esta práctica comenzó en el siglo XVIII en Inglaterra, realizándose una investigación para conocer el costo de la vida.

Posteriormente en el siglo XIX Federico Leplay, estudio las condiciones de los obreros europeos, estableciendo las bases para la realización de esta clase de encuestas en la mayor parte del mundo.

En nuestro país, el Departamento de Estadística Nacional en 1924-1925, realizó la primera encuesta sobre el costo de la vida.⁵⁰

De esta forma la CONASAMI, empleo este sistema de investigación, realizando en 1965, una encuesta a nivel nacional con el objeto de conocer la situación de los obreros y medir la variación de los precios, de esta forma la Comisión utilizó dicho estudio como principal instrumento para sustentar la fijación de los salarios.

⁵⁰ CONF. Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Encuesta Nacional de Gastos de las Familias de Ingresos de salario mínimo. Síntesis Metodológica, Avance de Resultados. 1982. P.10

Este tipo de investigaciones, se considera el punto de partida para que la Comisión utilice mecanismos apropiados, a fin de que la fijación del salario mínimo sea objetivo y acorde a la realidad social y económica de México.

INTEGRACIÓN DE LA CONASAMI

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, estará integrada por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente de la Comisión, será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía
- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal

Entre los deberes y obligaciones a cargo del Presidente de la Comisión, se encuentran los siguientes:

- I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica
- II. Reunirse con el Director y los asesores técnicos, por lo menos una vez al mes, vigilar el desarrollo del plan de trabajo y ordenar se efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente
- III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión
- IV. Citar y presidir las sesiones de Consejo de Representantes
- V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional
- VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas a designar, o en su caso quien deba hacerlo
- VII. Las demás que les confieran las leyes

Por lo que se refiere al Consejo de Representantes, este se integrara de la siguiente manera:

- I. Con la representación del gobierno, compuesta por el Presidente de la Comisión, que también lo será del Consejo, que tendrá el voto del gobierno y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo
- II. Con un número igual no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores

trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, lo hará la misma Secretaría del Trabajo

III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado a más tardar el primero de julio del año que corresponda

Los representantes de patrones y trabajadores, deberán cubrir los siguientes requisitos:

- i. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- ii. No pertenecer al estado eclesiástico
- iii. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal

El Consejo de Representantes debe cumplir con los deberes y atribuciones siguientes:

- I. Determinar en la primera sesión, su forma de trabajo y la secuencia de las sesiones
- II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica
- III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución será publicada en el Diario Oficial de la Federación

- IV. Practicar y realizar las investigaciones y estudios que juzgue conveniente, y solicitar a la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios
- V. Designar una o varias comisiones o técnicos, para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales
- VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento
- VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos
- VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales
- IX. Las demás que le confieran las leyes

En lo que respecta a la Dirección Técnica, estará integrada con los siguientes miembros:

- I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo
- II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría
- III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones

La designación del asesor técnico auxiliar, es revocable en cualquier tiempo a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que desempeñaba el

cargo, la que se remitirá a la Secretaría del Trabajo, quien después de comprobar el requisito de mayoría formulara la declaratoria correspondiente.

Entre los requisitos que deberán satisfacer, el Director, los Asesores Técnicos y los Auxiliares, se encuentran los siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía
- III. No pertenecer al estado eclesiástico
- IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal

Entre las atribuciones y deberes a cargo de la Dirección Técnica, se encuentran:

- I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes
- II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la división de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen

- III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados, para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos
- IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales
- V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país
- VI. Resolver previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación, con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios
- VII. Apoyar los trabajos técnicos y de investigaciones de las Comisiones Consultivas
- VIII. Los demás que les confieran las leyes.

La Dirección Técnica, con la finalidad de practicar investigaciones y estudios necesarios, que le permitan la Consejo de Representantes fijar los salarios mínimos, deberá atender los siguientes aspectos:

- I. Con el propósito de realizar investigaciones y estudios necesarios, determinara:
 - 1) La situación económica general del país
 - 2) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas
 - 3) Las variaciones en el costo de la vida por familia

- 4) Las condiciones de mercado de trabajo y las estructuras salariales
- II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:
 - 1) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido, transporte, concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas, y las relacionadas con la educación de los hijos
 - 2) Las condiciones de vida y de trabajo, de los trabajadores que perciben el salario mínimo
 - III. Solicitar toda clase de estudios e informes de las instituciones oficiales, federales, estatales y particulares que se ocupen de problemas económicos, como los institutos de investigación social y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de la industria, entre otras
 - IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y patrones
 - V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado, y los presentados por trabajadores y patrones someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Los deberes y las atribuciones del Director Técnico son las siguientes:

- I. Coordinar los trabajos de los asesores

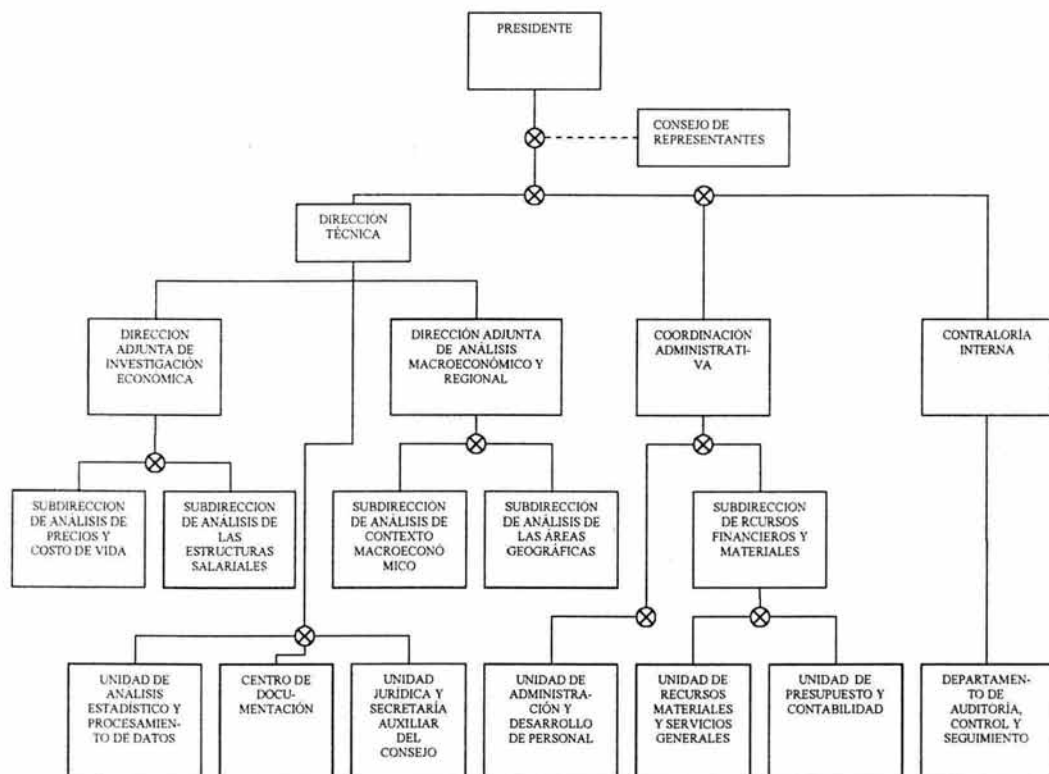
- II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos, y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios
- III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes
- IV. Disponer de acuerdo con el Presidente de la Comisión la integración de los Secretarios Técnicos y de las Comisiones Consultivas
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Creemos necesario, señalar el organigrama de la Comisión con la finalidad de que su estructura y funcionamiento sean mejor comprendidos, visualizar las áreas que la componen así como las actividades a cargo de cada organismo.

Las áreas, en las que se encuentra dividida la Comisión, abarcan aspectos que son indispensables para lograr una fijación salarial justa y suficiente.

Por lo tanto, es conveniente para una mejor comprensión de este organismo, señalar como esta conformado.

ORGANIGRAMA



La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es la encargada de realizar una de las principales tareas en el ámbito laboral, la cual no solamente se concreta a la fijación de un salario mínimo, sino que la trascendencia de su tarea va más allá, ya que su función es realizar justicia social laboral, al ser quien determina un salario suficiente para la satisfacción de las necesidades básicas de una familia mexicana, puesto que el monto de dicho salario legalmente no puede ser inferior al que la Comisión determina, es por ello que su labor esta encaminada a proteger a una clase social, a los trabajadores quienes realizan actividades lícitas, que les permite el goce de una vida digna.

Sin embargo, desgraciadamente la labor de la Comisión deja mucho que desear, pues la realidad social, económica y las condiciones tan precarias en las que viven, de los trabajadores nos deja ver que este organismo no solamente resulta deficiente para el desempeño de su labor, sino también carece de sentido de lucha, solidaridad y hasta de humanismo, al fijar salarios mínimos risibles que no son capaces ni de solventar las necesidades alimenticias de una familia.

Es así que urge una reforma estructural y un verdadero compromiso de este organismo, para realizar su tarea de manera eficaz comprometiéndose a luchar y velar por el bienestar de los trabajadores mexicanos.

3.2 COMISIONES CONSULTIVAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS

Las Comisiones Consultivas, al ser los organismos auxiliares de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, interesa puntualizar cuales son sus atribuciones, como están conformadas y los deberes que tiene que ejecutar para realizar sus tareas.

De acuerdo a lo establecido por nuestra Carta Magna en el artículo 123, fracción VI, párrafo tercero, señala que los salarios mínimos se fijaran por una Comisión Nacional, la cual podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones; precepto que es retomado en el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo.

El Presidente de la Comisión Nacional, es el encargado de determinar la organización y el funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

Las Comisiones Consultiva, se integraran de la siguiente manera:

- I. Con un Presidente
- II. Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, no menor de tres ni mayor de cinco

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

IV. Con un Secretario Técnico

Los representantes de trabajadores y patrones que integren las Comisiones Consultivas, deben satisfacer los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- II. No pertenecer al estado eclesiástico
- III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Entre los deberes y atribuciones que tienen las Comisiones Consultivas, se encuentran:

- I. Determinar en la primera sesión su forma de trabajo así como la frecuencia de sus reuniones
- II. Aprobar el plan de trabajo que formula el Secretario Técnico y en su caso, solicitarle la realización de investigaciones y estudios complementarios
- III. Practicar y realizar investigaciones que considere pertinentes para el mejor cumplimiento de su función

- IV. Solicitar cuando lo juzgue conveniente los informes y estudios de instituciones oficiales, federales, estatales y particulares, que se ocupen de problemas económicos
- V. Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, patrones y de cualquier entidad pública o privada
- VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones o cualquier entidad pública o privada
- VII. Allegarse de todos los elementos que considere necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto
- VIII. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones, en relación con las materias de su competencia
- IX. Las demás que les confieran las leyes.

El Presidente de la Comisión Consultiva, tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- I. Citar y presidir las sesiones de la comisión
- II. Someter a la Comisión Consultiva el plan de trabajo que formule el Secretario Técnico y vigilar su desarrollo
- III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos

- IV. Presentar al Consejo de Representantes, por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva
- V. Las demás que le confieran las leyes

Por su parte, los deberes y atribuciones del Secretario Técnico de la Comisión Consultiva, son los siguientes:

- I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden
- II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos
- III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones
- IV. Allegarse de todos los elementos que juzgue necesarios o apropiados
- V. Preparar los documentos de trabajo o informes que requiera la Comisión
- VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlos a la consideración de la Comisión Consultiva
- VII. Las demás que le confieran las leyes

De esta forma las Comisiones Consultivas, apoyan en la realización de investigaciones y estudios a la Comisión Nacional, con el propósito de tener elementos objetivos que permitan la fijación de salarios mínimos capaces de cumplir con las atribuciones consignadas en la ley.

3.4 PROCEDIMIENTOS ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Sin duda es de gran importancia conocer cuales son los procedimientos, señalados por la Comisión Nacional, para los casos en que las circunstancias justifiquen la modificación de los salarios mínimos, así como los requisitos que deben satisfacerse para que la solicitud este fundamentada y pueda prosperar.

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

De acuerdo con lo señalado en el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos, podrán revisarse en cualquier momento de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

De esta forma de acuerdo a lo que establece la ley, quienes pueden solicitar dicha revisión son los siguientes organismos:

- I. El Secretario del Trabajo, quien formulara al Presidente de la Comisión Nacional, solicitud por escrito que contenga la exposición de los hechos que la motiven
- II. Los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de patrones, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:
 - a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo, por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta por ciento de los trabajadores sindicalizados, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores
 - b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan
 - c) El Secretario del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud y previa certificación de la mayoría, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional con los estudios y documentos que la acompañen.

En la fijación de los salarios mínimos, se debe tomar en consideración los siguientes aspectos:

- I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un termino que vencerá el último día del mes de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes

- II. La Dirección Técnica presentara a la consideración del Consejo de Representantes a mas tardar el último día de noviembre el informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y los presentados por trabajadores y patrones
- III. El Consejo de Representantes, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil, dictara resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentados por los trabajadores y patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria
- IV. La Comisión expresara en su resolución los fundamentos que la justifiquen
- V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a mas tardar el treinta y uno de diciembre

Para que se pueda llevar a cabo la revisión de los salarios mínimos, es necesario que se observen las siguientes reglas:

- I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo, o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o de patrones, convocara al Consejo de Representantes

para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenara a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar en su caso los que deben establecer. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo

- II. La Dirección Técnica, dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe correspondiente y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión
- III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica, dictara resolución correspondiente, fijando, en su caso los salarios mínimos que deban establecerse
- IV. La resolución de la Comisión Nacional, establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución

- V. El Presidente de la Comisión Nacional ordenara la publicación de la resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

Con la finalidad de que el procedimiento de revisión y fijación de los salarios mínimos, puedan llevarse a cabo, es necesario tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- I. Para que pueda sesionar el Consejo de representantes de la Comisión Nacional, será necesario que concurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros
- II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamara a los suplentes, en caso de que estos no concurran a la sesión, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo, para que haga la designación de las personas que substituyan a los faltistas
- III. Las decisiones se tomaran por mayoría de votos de los miembros presentes, en caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente de la Comisión
- IV. De cada sesión se levantara un acta que suscribirán el Presidente y el Secretario.

Los procedimientos de fijación y revisión de los salarios mínimos, deben llevarse a cabo atendiendo a las disposiciones legales, así el deber ser consagra

que la revisión de los salarios podrá hacerse en cualquier momento, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen, sin embargo el ser es muy distinto, debido a que la realidad económica demuestra que los salarios mínimos son extremadamente bajos, razón por demás justificada para que la revisión y fijación del salario mínimo se lleve a cabo y se adapte.

3.5 ASPECTOS VALORADOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Este análisis cobra importancia, debido a que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe realizar estudios e investigaciones a través de los organismos correspondientes, que le permitan conocer la situación económica general del país, con la finalidad de fijar salarios mínimos remuneradores y justos, es por ello necesario conocer los aspectos valorados para concluir en dicha fijación.

La Dirección Técnica, es la encargada de realizar los estudios e investigaciones necesarios, para contar con un panorama económico amplio que permita una fijación armonizada entre las necesidades de los trabajadores y la realidad nacional.

Los aspectos valorados por la Comisión para la fijación de los salarios mínimos, deben basarse en circunstancias económicas, ya que proporcionan una

gama de valoraciones indispensables para conocer el costo de la vida por familia, así como los ingresos con los que debe contar para solventarlas.

En este orden de ideas, deben conocerse la variaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios, pues al incrementarse el valor de los satisfactores necesarios, deben hacerlo en la misma medida los salarios, de lo contrario no serían suficientes para solventar los gastos indispensables.

Se ha de tomar en cuenta la situación económica general del país, debido a que México esta dividido en tres áreas geográficas para efecto de fijación salarial, este hecho no quiere decir que las necesidades de los trabajadores a nivel nacional sean diversas, todos tienen carencias en común como el vestido, la alimentación, la casa, entre otras, acontecimiento indispensable de valoración para que en todo el territorio nacional operen salarios suficientes y uniformes.

Otro hecho relevante a considerar son los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas, esto con el propósito de conocer la situación económica del país, así como las actividades más productivas y mejor remuneradas.

Sin duda las variaciones en el costo de la vida por familia es un aspecto que no debe pasarse por alto, debido a que la finalidad del salario, es ser suficiente

para solventar las necesidades materiales, sociales y culturales de un núcleo familiar.

Las condiciones de mercado y las estructuras salariales, permiten obtener un panorama de las salidas económicas, y de los montos de los salarios obtenidos por los trabajadores, lo que ayuda a determinar si el salario mínimo es remunerador o no.

Es indispensable realizar investigaciones y estudios para determinar el presupuesto necesario para satisfacer necesidades en los diversos ámbitos, como en el orden material, donde se encuentran la habitación, el menaje de casa, la alimentación, el vestido y el transporte; las de carácter social y cultural como la concurrencia a espectáculos, la práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas, centros de cultura y las relaciones con la educación de los hijos, es por ello que es de gran importancia conocer el monto que satisfaga todas estas necesidades, por ser vitales para la existencia de cualquier ser humano y debe cubrir las el salario mínimo.

Otros aspectos de suma relevancia que se deben tomar en cuenta para la cuantificación de los salarios, son las condiciones de vida y de trabajo de los empleados que perciben el salario mínimo, debido a que el artículo tercero de la Ley laboral, señala que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, de esta forma deben analizarse las condiciones en las que viven estos trabajadores,

ya que el salario que perciben por la prestación de sus servicios debe proporcionarles una vida digna y decorosa, tal como esta consagrado en nuestras leyes.

De esta forma los aspectos valorados en la fijación de los salarios mínimos, deben proporcionar datos ciertos y objetivos que permitan a la Comisión, establecer un salario mínimo que no solo sea capaz de satisfacer las necesidades elementales del trabajador y su familia, sino también proporcionarles un mejor nivel de vida.

3.6 AREAS GEOGRÁFICAS

Conocer la división territorial por áreas geográficas de nuestro país para efectos de fijación salarial, es indispensable para obtener una idea más clara y amplia, de cómo opera el sistema de fijación de los salarios mínimos, así como los aspectos que se toman en cuenta para llevar a cabo dicha división, es por ello que abordaremos en este análisis dicho estudio.

Es conveniente señalar, que los mecanismos para la fijación del salario mínimo, establecidos por el Constituyente de 1917, no eran muy apropiados, ya que estipulaba que se haría por comisiones especiales, formadas en cada municipio subordinadas a la Junta Central de Conciliación que debía instalarse en cada entidad federativa.

Debido a que este sistema presento múltiples deficiencias, derivadas de la división municipal producto de diversos fenómenos históricos y accidentes geográficos, surge la necesidad de revisar el sistema, y se decide que la fijación del salario mínimo debía hacerse por zonas económicas.

Así en 1963, surge la Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales, quienes se encargaban de fijar los salarios mínimos y someterlos a la consideración de la Comisión Nacional. Este sistema continuo vigente hasta el año de 1986, el cual presentó cambios y modificaciones, concluyendo dicho sistema con 67 comisiones regionales.

El 1º de enero de 1987, se estableció que los salarios mínimos, serian fijados por una Comisión Nacional, desintegrándose el sistema de comisiones regionales, vigente hasta diciembre de 1986.

Es así, que los salarios mínimos son fijados por áreas geográficas, pudiendo estar integradas por uno o más municipios o bien de una o más entidades federativas, sin limitación alguna.

La República Mexicana, para efectos de fijación de los salarios mínimos, se encuentra dividida en tres áreas geográficas, en las que operan diversos niveles salariales. El área geográfica A, es en la que rige el mayor nivel salarial, mientras que en el área geográfica C, se registra el menor nivel.

En México actualmente existen 2429 municipios de los que el 95.1%, pertenece al área geográfica C, el 2.2% forma parte del área geográfica B y el 2.7% integra el área geográfica A.

Los criterios que utiliza la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para que existan estas tres áreas geográficas, obedecen al nivel de desarrollo socioeconómico, a la estructura laboral, geográfica, demográfica y cultural de los municipios.

En 1962, se contaba con 2000 Comisiones Regionales, lo que significaba la existencia de 2000 salarios mínimos, posteriormente en 1964 se redujeron a 111 zonas económicas, lo que representaba 222 salarios mínimos en el país, debido a que operaban salarios urbanos y del campo en cada zona, en 1976 se disminuyeron a 89 zonas económicas, en 1985 a 67 y para 1988 surgen las tres áreas geográficas que son las que actualmente existen en el país.

La figura del salario mínimo a lo largo del tiempo, ha sufrido reformas tanto en los organismos que los fijan, como en el marco geográfico de aplicación, así el 21 de febrero de 1988, se determinó la división de la República en tres áreas geográficas, sustituyendo así a 57 zonas económicas.

La división territorial en tres áreas geográficas se ha sustentado en la realización de trabajos e investigaciones, que han originado una base de datos con variables municipales. Es así como se elaboró el Sistema de Información de

las Áreas Geográficas (SIAG), para lo cual fue necesario la actualización, captura y procesamiento de información estadística del total de los municipios en que esta dividido el territorio nacional.

Los criterios para seleccionar las variables del SIAG fueron:

- a. El nivel de desarrollo económico de los distintos municipios
- b. La capacidad de los mercados locales para absorber la mano de obra
- c. El costo de la vida
- d. La situación socio-económica
- e. La disponibilidad de información actualizada

La utilidad del sistema de información radica en asignar valores a cada variable, lo que permitió definir que municipios debían conformar cada área geográfica y en cual era necesario profundizar el estudio.

Con la finalidad de lograr una jerarquización de las variables, realizaron diversos estudios, obteniendo como resultado el siguiente orden:

- a. Índice de desarrollo
- b. Colindancia geográfica
- c. Condición socioeconómica
- d. Prioridad industrial
- e. Costo de vida relativo
- f. Factor turístico

- g. Nivel del salario promedio de cotización total
- h. Nivel del salario promedio de cotización en empresas de 1 a 10 cotizantes
- i. Tasa media de crecimiento de la demanda de la mano de obra, basada en la dinámica del número de cotizantes permanentes que cotizan al IMSS
- j. Número absoluto de cotizantes permanentes al IMSS

Las fuentes utilizadas para lograr dicha jerarquización, fueron las estadísticas del IMSS, sobre asalariados cotizantes, los reportes del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), y diversos datos proporcionados por la Secretaría de Economía para determinar la prioridad industrial.

Para obtener la colindancia geográfica fue necesario un análisis cartográfico de los límites municipales, según la integración municipal vigente de las áreas geográficas.

Conviene señalar que para determinar el costo de la vida relativo, se calculo a partir de un paquete de consumo básico de los bienes y servicios que integran el Índice Nacional de Precios al Consumidor, que publica el Banco de México para las principales localidades del país.

También fue necesario estudiar los mercados de trabajo regionales por rama de actividad para lo cual se formó un índice municipal de empleo-población asalariada cotizante permanente según los registros del IMSS además de otros criterios como el capital de estado, en actividades agrícolas, ganaderas, silvícola, turísticas, industriales y de servicios.

Este estudio permitió clasificar a las ciudades en pequeñas, medianas y grandes, de acuerdo al nivel de desarrollo urbano, por lo que hace a sus características laborales se tomaron en cuenta el salario, el empleo y el número de empresas por rama de actividad económica y por sector.

Todos estos estudios e investigaciones permitieron definir a los municipios o entidades federativas que debían integrar a cada una de las áreas geográficas.

A partir de 1988, la Dirección Técnica es la encargada de realizar estudios sobre la división del territorio nacional, para fines de aplicación salarial, así como realizar propuestas para su modificación.

Para enero de 2003, la República Mexicana estaba dividida en 2447 municipios, clasificados según el nivel de desarrollo socioeconómico en tres diferentes áreas geográficas salariales: A, B y C.

El área geográfica A, se conforma de 49 municipios y las 16 delegaciones del Distrito Federal, el área geográfica B, esta formada por 55 municipios y finalmente el área geográfica C comprende 2327 municipios.

En los últimos años se ha propuesto una reclasificación de municipios con la finalidad de disminuir las diferencias salariales entre las áreas A y C, con el objeto de que la mayor parte de los trabajadores que perciben salarios mínimos, obtengan mayores ingresos.

Con el propósito de alcanzar su objetivo la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, a través del Consejo de Representantes, en 1996 otorgó un incremento del 17.0 %, para las áreas A y B y de 18.0% para el área C.

De igual forma en 1998, se decidió un incremento del 14.4% a las áreas A y B y del 15.8% para la C.

La actual administración de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tiene como objetivo fundamental cerrar las diferencias salariales, de esta forma en diciembre de 2000 el Consejo de Representantes otorgó un aumento del 6.99% a los salarios mínimos vigentes a partir de 1° de enero del 2001, es así como el área geográfica A se le otorgo un aumento de 6.50%, para la B de 8.09% y para la C de 9.68%.

Para el año 2004, el Consejo de Representantes acordó disminuir las diferencias salariales entre las áreas geográficas, por lo que entre las áreas A y B se redujo de 4.30% al 3.45% y entre la A y la C del 8.31% al 7.43%.

La división territorial para la fijación del salario mínimo, ocurre atendiendo a diversos factores, entre los que destacan el nivel socioeconómico de los municipios o entidades federativas, lo preocupante de esta situación es que al área geográfica C, la conforman 2327 municipios, es decir el 95.1% del territorio nacional, operando el salario más bajo, por lo tanto la gran parte de los trabajadores mexicanos percibe el salario más bajo de nuestro país. De tal suerte de que si el salario mínimo ya es demasiado bajo, lo es aún más el salario de la gran parte de los trabajadores, por lo que el poder adquisitivo de su remuneración es casi inexistente.

3.6.1 ÁREA GEOGRAFICA A

El área geográfica A, es la que tiene mayor nivel salarial, pues asciende a \$45.24, la conforman 49 municipios y las dieciséis delegaciones del Distrito Federal, representa el 2.7% del territorio nacional.

En el siguiente cuadro, se establecen los municipios que la conforman.

| | | |
|---|----------------------------|--|
| • | BAJA CALIFORNIA | Todos los municipios del Estado |
| • | BAJA CALIFORNIA SUR | Todos los municipios del Estado |
| • | CHIHUAHUA | Guadalupe, Juárez, Praxedis G. Guerrero |
| • | DISTRITO FEDERAL | Todas las delegaciones |
| • | ESTADO DE MÉXICO | Atizapán de Zaragoza, Coacalco de Berriozábal, Cuatitlán Izcalli, Ecatepec, Naucalpán de Juárez, Tlalnepantla de Baz, Tultitlan |
| • | GUERRERO | Acapulco de Juárez |
| • | SONORA | Agua Prieta, Cananea, General Plutarco Elías Calles, Naco, Nogales, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado, Santa Cruz |
| • | TAMAULIPAS | Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, San Fernando, Valle Hermoso |
| • | VERACRUZ | Agua Dulce, Coatzacoalcos, Cosoleacaque, Las Choapas, Ixhuatlán del Sureste, Miniatitlán, Moloacán, Nanchital de Lázaro Cárdenas del Río |

3.6.2 AREA GEOGRAFICA B

El área geográfica B, tiene un nivel salarial medio en comparación a las otras áreas, el monto que opera en los municipios y en las entidades federativas que la conforman asciende a \$43.73, esta compuesta por 55 municipios que representan el 2.2% del territorio nacional.

En el siguiente cuadro, se establecen los municipios que la conforman.

| MUNICIPIOS | |
|---------------------|--|
| • JALISCO | Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan |
| • NUEVO LEÓN | Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza, Santa Catarina |
| • SONORA | Altar, Atil, Bécum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Gimás, Hermosillo, Huatabampo, Imuris, Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras, Tubutama |
| • TAMAULIPAS | Aldama, Altamira, Antiguo Morelos, Ciudad Madero, El Mante, Gómez Faróias, González, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico, Xicoténcatl |
| • VERACRUZ | Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo, Tuxpam |

3.6.3 AREA GEOGRÁFICA C

El área geográfica C, es la que tiene menor nivel salarial, debido a que su monto asciende a \$42.11, desgraciadamente la gran parte de los municipios y de las entidades federativas pertenecen a esta zona, ya que se conforma de 2327 municipios, representando el 95.1% del territorio de nuestro país.

El siguiente cuadro señala los municipios que comprenden a esta área geográfica.

| ÁREA GEOGRÁFICA | INTEGRACIÓN MUNICIPAL |
|--------------------|---|
| • AGUASCALINTES | Todos los municipios del Estado |
| • CAMPECHE | Todos los municipios del Estado |
| • COAHUILA | Todos los municipios del Estado |
| • COLIMA | Todos los municipios del Estado |
| • CHIAPAS | Todos los municipios del Estado |
| • CHUHUAHUA | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "A" |
| • DURANGO | Todos los municipios del Estado |
| • ESTADO DE MÉXICO | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "A" |
| • GUANAJUATO | Todos los municipios del Estado |
| • GUERRERO | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "A" |
| • HIDALGO | Todos los municipios del Estado |
| • JALISCO | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "B" |
| • MICHOACÁN | Todos los municipios del Estado |
| • MORELOS | Todos los municipios del Estado |
| • NAYARIT | Todos los municipios del Estado |
| • NUEVO LEÓN | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "B" |
| • OAXACA | Todos los municipios del Estado |
| • PUEBLA | Todos los municipios del Estado |
| • QUERETARO | Todos los municipios del Estado |
| • QUINTANA ROO | Todos los municipios del Estado |
| • SAN LUIS POTOSÍ | Todos los municipios del Estado |
| • SINALOA | Todos los municipios del Estado |
| • SONORA | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "A" y "B" |
| • TABASCO | Todos los municipios del Estado |
| • TAMAULIPAS | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "A" y "B" |
| • TLAXCALA | Todos los municipios del Estado |
| • VERACRUZ | Resto de los municipios no comprendidos en el área geográfica "A" y "B" |
| • YUCATÁN | Todos los municipios del Estado |
| • ZACATECAS | Todos los municipios del Estado |

De esta forma hemos establecido la composición de las tres áreas geográficas en la que se encuentra dividido nuestro país para efectos salariales.

CAPITULO IV

EL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO

4.1 CARÁCTER PATRIMONIAL DEL SALARIO MÍNIMO

Es necesario conocer la importancia del salario no solamente como medio de subsistencia, sino como instrumento por el cual los trabajadores y sus familias adquieren bienes que los protegen jurídica y económicamente, conformando de esta forma su patrimonio.

Es muy interesante la postura de los doctrinarios, acerca del patrimonio del trabajador, puesto que consideran que esta conformado por su energía de trabajo, con lo que estamos de acuerdo debido a que si el ser humano no tuviera la capacidad de servir sería nula su posibilidad de vivir.

De esta forma, el trabajador al ingresar a una empresa, lo que ofrece al patrón es su capacidad y su energía, naciendo una relación laboral, quedando al resguardo del derecho del trabajo su vida y su salud, es entonces que el salario cobra importancia por ser un elemento esencial de dicha relación, puesto que permite al hombre elevar su nivel de vida.

El salario tiene una misión destacada, pues consiste en satisfacer generosamente las necesidades de cualquier índole del trabajador y su familia.⁵¹

⁵¹ CONF. Op Cit. DE LA CUEVA Mario. P. 293

El derecho del trabajo, nació como reivindicador del ser humano que trabaja, que consigue con la realización de actividades lícitas, el sostén propio y familiar, pero no basta con proteger su vida y su salud sino que se debe garantizar un ingreso remunerador que le permita el goce de una vida digna.

Es así que nuestra Carta Magna, en el artículo quinto, párrafo tercero, señala que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, por otro lado el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo consagra que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, por tanto el salario recibido debe satisfacer las exigencias de la vida humana.

De lo que se desprende que los trabajadores entregan en su trabajo, sus capacidades y habilidades y todo de lo que se valen para realizarlo eficazmente, por lo que deben recibir a cambio por lo menos todo lo que necesitan para vivir desahogadamente.

El salario es una forma de distribuir la riqueza entre la población económicamente activa, la cual debe ser justa y equitativa para alcanzar la paz social.

Consideramos que el único patrimonio del trabajador, es su trabajo mismo materializado en el salario que recibe, ya que representa el medio para obtener los

satisfactores suficientes que constituyen su propiedad, con la finalidad de acceder y mantener un mejor nivel de vida.

El patrimonio familiar como lo establece el artículo 723 del Código Civil para el Distrito Federal, es una institución de interés público que tiene como objeto afectar a uno o más bienes para proteger económicamente a la familia y sostener el hogar. El patrimonio familiar puede incluir la casa habitación y el mobiliario de uso doméstico y cotidiano, una parcela cultivable o los giros industriales y comerciales cuya explotación se haga entre los miembros de la familia, así como los utensilios propios de su actividad.

Para conformar el patrimonio familiar, el trabajador se vale de su ingreso, que debe ser capaz de solventar los requerimientos normales de una familia, es así que el salario no solamente debe ser suficiente para satisfacer necesidades alimenticias, sino también otorgar seguridad jurídica y económica a través de bienes perecederos que permita elevar su nivel de vida.

Por ello se considera que el mejor sistema de remuneración, es aquel que garantiza un ingreso que permita al trabajador y su familia acceder a una vida decorosa.

Es importante señalar que el salario mínimo al ser la cantidad más baja que puede recibir un trabajador por una jornada de trabajo, debe cubrir todos los

aspectos puntualizados, es decir desde las necesidades elementales hasta aquellas que permitan adquirir bienes que constituyan el patrimonio familiar.

Desgraciadamente, en nuestro país es un objetivo que aún se tiene que alcanzar, puesto que no se ha concretado, debido a que se sufre una gran pobreza, y la riqueza nacional está injustamente distribuida, pues unos cuantos tienen en sus manos los bienes del país, en tanto que la inmensa mayoría carece hasta de lo indispensable para vivir como la comida.

Es urgente volver los ojos al salario mínimo para revalorizarlo, acercándolo al concepto constitucional, objetivo que no es posible alcanzar en tanto que no exista la decisión y la voluntad de hacer una mejor distribución de los bienes.⁵²

Es importante destacar que la justicia social en la vida de un pueblo, puede medirse por la capacidad adquisitiva de los salarios.

4.2 SU IMPORTANCIA COMO CONTRAPRESTACIÓN

El salario en la relación laboral constituye el fin directo, él porque un trabajador ingresa a una empresa, es la razón principal de la prestación de un trabajo personal subordinado y que implica consecuencias sociales y económicas en la vida de cualquier trabajador y que conviene puntualizar en nuestro análisis.

⁵² CONF. DÁVALOS, José. *Tópicos laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas*. Segunda Edición. Porrúa. México. 1998. P.130

El pago del salario como ya se ha establecido, es la obligación patronal más importante, por su destacada relevancia ya que su incumplimiento genera una serie de responsabilidades que traspasan el ámbito laboral.

Al surgir una relación laboral, nacen para patrones y trabajadores una serie de derechos y obligaciones regidas por el derecho del trabajo, pero las que destacan por excelencia, en el caso de los trabajadores, es la prestación del servicio y por el lado patronal es el pago del salario.

Al considerar al salario mínimo, como el único ingreso del trabajador, se entiende como el medio que permite un adecuado desarrollo económico, social y cultural, y por ende conduce hacia mejores formas de vida.

Por tanto es de extrema importancia que el salario mínimo sea remunerador, es decir acorde a la calidad y cantidad del trabajo prestado, puesto que a cambio de aplicar su fuerza de trabajo, los empleados deben recibir una retribución suficiente.

La importancia del salario mínimo, no se concreta a considerarlo como una contraprestación, es decir se presta el servicio y a cambio se paga el salario, puesto que por la naturaleza misma de la relación laboral, el vínculo que une al patrón y al trabajador no esta supeditado a la realización de dichas actividades, puesto que la obligación de pagar el salario no es necesariamente correlativa de la obligación de prestar el servicio, es entonces que el pago del salario remunerador

y suficiente, no es una contraprestación, sino un instrumento de justicia social y un medio de alcanzar la paz universal.

El objetivo del derecho del trabajo, es lograr el bienestar de la clase trabajadora, finalidad que puede concretarse a través del pago justo y equitativo de los salarios, de esta forma el Estado por conducto del salario mínimo, como la retribución más baja que se debe pagar a un trabajador, debe garantizar un nivel adecuado de vida, pues dicha remuneración como se ha reiterado ha de solventar las necesidades normales de un jefe de familia.

Por otro lado entender al salario como contraprestación, es viable si se le da un enfoque económico, debido al carácter oneroso y sinalagmático del contrato de trabajo, puesto que una persona que no forma parte de una relación laboral, ni realiza un trabajo personal subordinado, ni la rige un contrato de trabajo, no percibe un salario, que visto desde el punto de vista capitalista es el precio de la fuerza de trabajo, que cumple dos funciones, maximizar las ganancias y subordinar a la fuerza de trabajo.

Lamentablemente el sistema capitalista imperante ha llevado a considerar al salario como el medio por el cual, los capitalistas como clase logran la subordinación formal y real de la fuerza de trabajo, de esta forma es la llave que

abre las puertas al paraíso del capitalismo, aunque solo para quien lo paga y no para quien lo recibe.⁵³

Es así que los fenómenos económicos han desvalorizado a los salarios, pasando por alto las necesidades básicas familiares y en general el bienestar del ser humano que trabaja, pues solo se le otorga un valor como obrero dentro de la empresa, se le considera un medio por el cual se aumenta la producción a cambio de su sobrevivencia, para posteriormente con su dinero convertirse en un consumidor.

De esta forma, para los trabajadores el salario es su sustento, representa el medio por el cual pueden acceder a los satisfactores necesarios para vivir, en tanto que para los capitalistas es solo un gasto más de producción, puesto que consideran a la fuerza de trabajo una mercancía que tiene su precio en el mercado, sin considerar en ningún ámbito el bienestar de sus trabajadores.

En este orden de ideas, al considerar al salario como la cantidad de dinero que recibe un trabajador a cambio de su fuerza de trabajo, su esencia es lisa y llanamente una contraprestación, sin embargo debido a la función que cumple en la vida de la clase trabajadora nos permite considerarlo como un instrumento de justicia y paz, social y laboral.

⁵³ CONF. BORTZ, Jeffrey. Et al. **La Estructura de los Salarios en México**. Universidad Autónoma Metropolitana. México 1985. P.14

4.3 REDISTRIBUCIÓN CONCRETA DE VALOR ECONÓMICO

Es importante considerar, el pago de los salarios como la forma de distribuir la riqueza de un país entre su población, debido a que el Estado debe garantizar a sus habitantes condiciones dignas de vida, por lo que es indispensable que la repartición sea justa y equitativa para alcanzar la paz social, situación que conviene profundizar, así como abordar aspectos económicos para mejor comprensión de nuestro análisis.

El pago en efectivo del salario es necesario, pues el dinero constituye el sistema de cambio por el cual se puede adquirir cualquier cosa que se encuentre dentro del comercio y sea susceptible de apropiación a cambio de pagar su precio en el mercado.

De esta forma, el salario mínimo al ser la cantidad menor que recibe el trabajador por los servicios prestados, debe pagarse en efectivo, es decir en moneda de curso legal sin que sea factible substituirlo por mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo, y sin perder de vista que debe ser capaz de satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. De esta forma el poder adquisitivo del salario mínimo, es decir su capacidad de compra para obtener bienes y servicios por una cantidad de dinero, debe ser capaz de cubrir las necesidades referidas.

Es conveniente puntualizar que las actividades desempeñadas en un país, son determinantes en la estabilidad económica y social del mismo, así tenemos que la industria, constituye una actividad económica importante en México, así que los trabajadores y sus familias consumen gran parte de los productos de la industria, por lo que si los salarios y el poder adquisitivo de los trabajadores son altos habrá buena demanda y la producción se mantendrá en un alto nivel, por el contrario si los salarios y el poder adquisitivo son bajos, la producción deberá reducirse, y la consecuencia será el desempleo.⁵⁴

En este sentido lo ideal, es que a un nivel ascendente de los salarios, corresponda siempre una mayor producción, o que ese nivel ascendente contribuya a una producción mayor, de lo contrario el incremento del poder adquisitivo terminaría por hacer subir los precios.

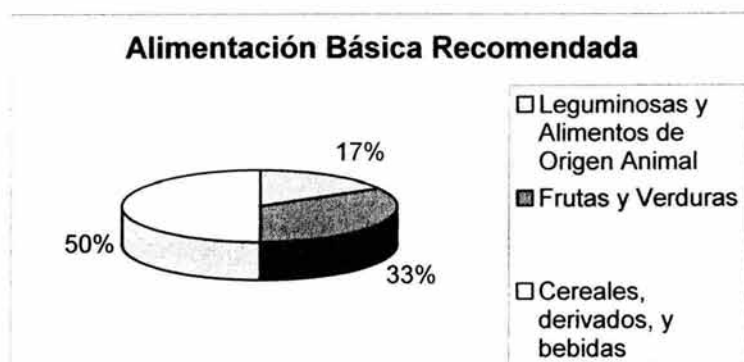
Dentro de las necesidades que debe cubrir el salario mínimo, se encuentra la adquisición de una canasta básica, definida como el conjunto de bienes y servicios indispensables y necesarios para que el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades básicas,⁵⁵ integrada por productos de consumo mínimo indispensable, como alimentos y servicios, que no incluye satisfactores fundamentales como la vivienda, salud, educación, vestido, calzado y cultura, y que es importante su señalamiento ya que a través de ella se puede observar con claridad la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en México.

⁵⁴ CONF. Oficina Internacional del Trabajo. **Los Salarios**. Manual de Educación Obrera. Alfaomega. México 1992. P.123

⁵⁵ www.oum.edu.mx/trabajadores/13canast.htm. 19:00 hrs. 30 de marzo de 2004

A lo largo de veinticinco años, el salario mínimo ha sufrido un desplome significativo, pues a pesar de los supuestos incrementos que se registran cada año, resultan ser insuficientes, es así que el poder adquisitivo del salario mínimo se ha perdido en un 80%.

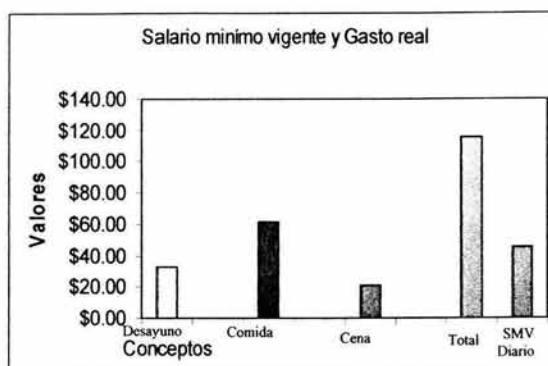
De acuerdo con el Fomento de Nutrición y Salud A.C, la alimentación debe estar conformada por los siguientes grupos de alimentos:



Dicho organismo recomienda consumir leguminosas y alimentos de origen animal tres porciones al día, de frutas y verduras seis o más porciones al día y de cereales, derivados y bebidas, nueve o más porciones al día, por lo que con un salario de 45. 24 pesos diarios no alcanza ni para consumir una porción de cada grupo alimenticio.

Los trabajadores emplean la gran parte de su salario en adquirir alimentos y aún así comen mal, el poder adquisitivo del salario mínimo no es capaz ni de

adquirir una alimentación básica requerida, tal como lo demuestra la siguiente gráfica.



| Desayuno | | Comida | | Cena | | Total | S.M.V. Diario |
|----------|-------|---------|-----------|---------|-------|----------|---------------|
| \$11.40 | Huevo | \$38.00 | Pollo | \$14.50 | Pan | | |
| \$14.50 | Pan | \$8.30 | Arroz | \$6.80 | Leche | | |
| \$6.80 | Leche | \$6.00 | Tortilla | | | | |
| | | \$7.00 | Papa | | | | |
| | | \$2.50 | Zanahoria | | | | |
| \$32.70 | | \$61.80 | | \$21.30 | | \$115.80 | \$45.24 |

De esta forma el salario mínimo vigente, no cubre ni siquiera lo indispensable en lo que se refiere a la alimentación, mucho menos los gastos de vivienda, vestido, renta, luz, etc. Así, los trabajadores que reciben el salario mínimo están inmersos en una pobreza extrema, sin posibilidad de acceder a los mínimos satisfactorios para sobrevivir, mucho menos para alcanzar mejores niveles de vida.

Para que el salario mínimo verdaderamente cumpla con el objetivo que señalan nuestras leyes, tendrá que ser de seis mil cuatrocientos pesos mensuales y no de mil trescientos cincuenta y siete, como lo determina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es decir se requiere un aumento del 500% para estar en presencia de un salario mínimo remunerador, justo y suficiente.

El costo de la canasta básica ha alcanzado un monto de \$1,130.5 pesos a la semana, es decir \$161.5 pesos al día, registrando un aumento de precios de 429%, mientras que el salario mínimo solo se incrementó 176%.

Por otro lado, el salario mínimo no es capaz de satisfacer las necesidades de proteínas y de calorías requeridas para una buena nutrición de una familia, al no alcanzar para obtener alimentos que los proporcione en buena medida, así de preocupante es la situación del salario mínimo en nuestro país.

En este año, en las zonas urbanas el 34% de la población ocupada recibe ingresos de cero a dos salarios mínimos, 45% gana de dos a cinco, y el 13.3% más de cinco salarios mínimos.

Esto sin tomar en cuenta la tasa de desempleo que sigue en aumento, así en lo que va de este año se han perdido cerca de 530 mil plazas de trabajo.

Todo esto se debe en parte a situaciones económicas adversas como la devaluación y la inflación, que afectan la economía nacional y repercutiendo en el

poder adquisitivo de los salarios, por lo que conviene puntualizarlos, para comprender de una forma más clara su impacto en nuestro país.

La inflación es la elevación del nivel general de los precios de un país debido a que la cantidad de dinero que utiliza la población aumenta más rápidamente que el volumen de bienes ofrecidos a su venta,⁵⁶ debiéndose a diversas causas, entre las que destacan las siguientes: cuando los gobiernos ponen en circulación grandes cantidades de papel moneda para hacer frente a sus gastos, en lugar de obtener ingresos suficientes, otro aspecto que influye es el aumento exagerado de los salarios, que es muy raro que ocurra, más bien el aumento salarial, si existe es para compensar la depreciación del papel moneda, es decir la disminución del valor, resultado de la inflación.

De esta forma, la inflación es un desequilibrio económico caracterizado por el alza general de los precios, proveniente del aumento del papel moneda.

En México a partir de 1973, se inicio una etapa económica inflacionaria permanente, y en 1974 los salarios comenzaron su descenso.

Los economistas afirman que el aumento en el nivel de los precios, por si no tiene que influir en los salarios, debido a que a corto plazo los trabajadores pueden resistir el alza en los precios mediante aumentos salariales que igualen o

⁵⁶ CONF. Op Cit. Oficina Internacional del Trabajo. Glosario

superen el nivel inflacionario, sin embargo cuando se entra en una época inflacionaria permanente se dificulta la obtención de ganancias, por lo que los patrones otorgan aumentos salariales por debajo del nivel inflacionario, argumentando que los salarios causan la inflación, afirmación que solo se basa en el beneficio propio, puesto que el pago de los salarios representa para ellos un costo, por lo que para reducir la inflación de costos, es lógico pensar en la disminución de los salarios.

En 1970 y por un lapso de 22 años la inflación en México se mantuvo en un rango de 3 a 5% anual.

Durante el gobierno de Luis Echeverría y José López Portillo, se registraron los siguientes acontecimientos:

1. Un incremento excesivo del gasto público, provocó que los egresos excedieran a los ingresos, por lo que surgió la necesidad de financiarse con deuda interna, externa y la impresión de billetes.
2. El desequilibrio en las finanzas se acentúa con la supuesta nacionalización de empresas adquiridas y expropiadas utilizando fondos públicos, aunado a su mala administración generaron grandes pérdidas.
3. Como consecuencia del exceso del gasto público, aumento el circulante, es decir el total de dinero en efectivo y cheques en todo el país, lo que genera poder de compra, demanda de productos en el mercado y a la vez un incremento de los precios.

4. Con el aumento de los precios se inicia un ciclo inflacionario, la gente pierde poder adquisitivo, se incrementan los salarios para compensar y continua el periodo inflacionario.
5. Los aumentos salariales no son suficientes, por lo que no logran alcanzar a los precios, ocasionando que el poder adquisitivo se pierda, y nos lleva a que la justicia social no exista, y el reparto injusto de la riqueza agrava más la situación.

Todos estos fenómenos y no garantizar rendimientos, ni condiciones atractivas para los inversionistas extranjeros, provoca la fuga de capitales, con lo que se agudiza más la crisis, los niveles de sobre evaluación son insostenibles, el gobierno se queda sin divisas que respalden la moneda ocasionando una devaluación.⁵⁷

La devaluación, es otro fenómeno que afecta a la economía, definiéndose como la depreciación de la moneda de una país con respecto a otras monedas.⁵⁸

Al devaluar la moneda se pretende corregir los desequilibrios de la balanza comercial de la balanza de pagos, es decir exportaciones menos importaciones.

⁵⁷ eles.freemserver.com/Voto/DevInf.htm. 14:30 hrs. 8 de junio de 2004

⁵⁸ iteso.mx/cp49122. 15:00 hrs. 8 de junio de 2004

Las consecuencias de una devaluación son varias, en primera instancia se busca un equilibrio al depreciar la moneda, las exportaciones se hacen más competitivas hacia el exterior y las importaciones más caras al interior, lo que significa que el país pueda exportar más e importar menos.

Lamentablemente la producción de las exportaciones dependen de insumos importados, los cuales debido a la devaluación se compran más caros, por lo que el precio de la producción interna y los exportables suben de precio generando un proceso inflacionario.

Entre los factores que inician una devaluación se encuentran los siguientes:

- 1.- Demasiada impresión de billetes
- 2.- Pérdida en la adquisición de bienes y servicios
- 3.- Descuidar la economía del país
- 4.- No tener poder de competencia con los demás países
- 5.- Reducir las exportaciones

Por otro lado las consecuencias que produce una devaluación son las que a continuación se enuncian:

1. Al devaluar la moneda se produce una baja de los productos internos, en especial de los salarios, debido a que pierden su poder de compra

2. Al caer los costos, por una caída de los salarios se puede exportar en condiciones más competitivas en el mercado internacional, por lo que las importaciones se vuelven más caras, provocando una sustitución de los bienes importados por productos nacionales más baratos, de esta forma una devaluación permite mejorar la situación de las exportaciones y aumentar la demanda de la economía.

Sin embargo estos resultados no se alcanzan en todos los casos, ya que la caída de los salarios generan que el poder adquisitivo de los trabajadores disminuya, lo que se traduce en menos consumo generando problemas económicos a nivel nacional e internacional.

La competitividad de México tiene como ejes principales desgraciadamente los bajos salarios, por lo que aunque el país sea una potencia exportadora no se generaran condiciones de desarrollo hacia el interior.

El impacto de una devaluación al interior del país, es la elevación de los precios en general, ya que al importar más caros los insumos para la producción se elevan los costos y por lo tanto su precio final.

La devaluación en México, representa una medida de alivio en el equilibrio externo, sin embargo en todos los casos es recesiva e inflacionaria.

La devaluación afecta a las familias mexicanas, puesto que se descapitalizan y no adquieren bienes y servicios que comúnmente adquirirían, por lo que ven caer su poder de compra.

En nuestro país toda la década de los ochentas se caracteriza por devaluaciones constantes ocasionadas por la disminución de las exportaciones y la fuga de capitales, aumentado la deuda pública de 20,000 a 80,000 millones de dólares, dicho endeudamiento se adquirió en 1982, al no querer devaluar el Presidente Echeverría, contrato deuda pública.

Posteriormente durante el sexenio del Presidente Carlos Salinas de Gortari, las devaluaciones se presentaron constantemente, el peso se mantuvo sobrevaluado, esto es que presenta un incremento mayor de los precios internos con respecto de los bienes externos, cuando esta diferencia crece el peso vale menos, con respecto al dólar, finalizando su mandato con la gran crisis de 1994, devaluándose la moneda de 3,228.1 a 6,431,3 pesos por dólar, por lo que fue necesario un ajuste en materia de salarios y para detener la inflación.⁵⁹

Por otra parte en este mismo periodo el Producto Interno Bruto (PIB), no registro aumentos importantes, por el contrario descendió de una forma considerable, traduciéndose en penosas condiciones económicas.

⁵⁹ Ibidem

El Producto Interno Bruto es la suma monetaria de todos los bienes y servicios de demanda final producidos internamente en un país. Considerando que un bien es todo aquello que se produce en un país como los granos, frutas y legumbres, electrodomésticos, telas etc; y el servicio es recibir una atención a respuesta de una solicitud en especial, por ejemplo los servicios de hotelería, bancarios etc, que no producen pero generan ingreso.⁶⁰

El PIB, utilizado en todos los países para conocer el grado de producción económica que tienen en comparación con otros países, lo que sirve para demostrar la capacidad económica que se tiene y atraer capitales extranjeros para que inviertan en el país.

Así el crecimiento económico de un país puede medirse a través del producto interno bruto, por medio de la producción agropecuaria, industrial y de servicios, y que es de suma importancia que un país lo tenga, debido a que es un indicador de que la situación se encuentra estable o favorable.

Al registrarse un incremento en el producto interno bruto, se obtienen condiciones favorables para el país, debido a que su producción es satisfactoria, reflejada en las diversas actividades económicas, y por lo tanto en los salarios, por lo que un desarrollo económico óptimo representa para la población mejores niveles de vida.

⁶⁰ www.mujeres y punto.org.mx/publicaciones2003. 19:00 hrs. 13 de junio de 2004

De esta forma las condiciones económicas adversas se ven reflejas en la disminución de los salarios, repercutiendo en su poder adquisitivo y generando la pobreza de los trabajadores.

4.4 AUMENTO EN LOS SALARIOS MINIMOS

Definitivamente consideramos necesaria una reestructuración y ajuste del salario mínimo, apartarnos de los intereses de unos cuantos y retomar el sentido humanista y social del Constituyente de 1917, al establecer en nuestra Carta Magna, la suficiencia del salario mínimo, pues debe ser capaz de satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos, principio que está muy alejado de nuestra realidad social y económica.

El salario mínimo como se ha puntualizado a lo largo de este análisis, no es capaz ni de solventar las necesidades mínimas alimentarias, mucho menos de garantizar condiciones dignas de vida, ya que a través de él solo se pueden adquirir alimentos que no satisfacen los requerimientos de proteínas y calorías necesarios para un buen desarrollo físico y mental, así los trabajadores que obtienen el salario mínimo como ingreso, lo gastan todo en comida y aún así comen mal, por lo que ven extinta la posibilidad de adquirir otros satisfactores indispensables como vestido, zapatos, agua, renta, luz, transporte, etc.

Es necesario que al determinar el monto del salario mínimo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, al ser el órgano encargado de esta tarea, debe realizar estudios objetivos acerca de las necesidades de una familia, y asegurarse que el salario mínimo realmente las cubra, es por ello que los aumentos anuales no son suficientes, debido a que en nada contribuyen al mejoramiento del nivel de vida de la clase trabajadora, sino que continúan sumidos en la pobreza, aumentando el número de mexicanos que la padecen en forma extrema.

Sin embargo desgraciadamente no es tan sencillo, debido a que el incremento del salario mínimo, no depende solo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, sino de una serie de cuestiones y fenómenos económicos nacionales e internacionales, como el neoliberalismo y la globalización implementados por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, los cuales otorgan financiamiento y asesoría a nuestro país a cambio de establecer dichos modelos económicos, lo que se traduce en beneficios para las potencias económicas poderosas, y lamentablemente en deterioro y desventaja para México y sus habitantes.

De esta forma es necesario establecer como operan el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, así como fijar las bases del neoliberalismo y de la globalización, para su mejor comprensión y la forma en que influyen en nuestro país.

El Banco Mundial, fue fundado en 1944 y es considerado uno de los principales proveedores de asistencia para el desarrollo en todo el mundo, lo integran más de 180 países, cuyos puntos de vista e intereses están representados por una Junta de Gobernadores y un Directorio Ejecutivo con sede en la Ciudad de Washington. Los países miembros son accionistas y toman decisiones dentro del Banco.

El Banco Mundial utiliza sus recursos financieros y base de conocimientos para guiar a cada país en desarrollo hacia un crecimiento estable, sostenible y equitativo, su principal objetivo es ayudar a la población más desfavorecida y a los países más pobres.⁶¹

Entre la orientación que brinda, el Banco reconoce la necesidad de realizar las siguientes actividades:

1. Invertir en capital humano, especialmente en servicios de educación y salud
2. Ocuparse del desarrollo social, la buena gestión en asuntos públicos y el fortalecimiento de las instituciones, con la finalidad de reducir la pobreza
3. Los gobiernos deben prestar servicios de buena calidad, de forma eficiente y transparente
4. Proteger el medio ambiente

⁶¹ www.bancomundial.org, 17:30 hrs. 15 de junio de 2004

5. Prestar apoyo al sector privado y alentar su desarrollo
6. Promover reformas orientadas a la creación de un entorno macroeconómico estable, favorable a las inversiones y a la planificación a largo plazo.⁶²

Con el propósito de reducir la pobreza y mejorar el nivel de vida del mundo en desarrollo, el Banco Mundial otorga préstamos y asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica.

El Banco Mundial, proporciona financiamiento para la realización de proyectos de los países miembros, siempre que cumplan con los requisitos necesarios para respaldar la aplicación de estrategias nacionales. Los fondos para dichos proyectos provienen del gobierno del país, del sector privado y de otros asociados.

Así el Banco proporciona dos tipos de financiamiento: 1) préstamos para proyectos de inversión y 2) préstamos para fines de ajuste.

Los préstamos para proyectos de inversión son a largo plazo de cinco a diez años, y permiten financiar la adquisición de bienes y la contratación de obras y servicios para proyectos de desarrollo económico y social en diversos sectores.

⁶² Ibidem

Los préstamos para fines de ajuste son a corto plazo de uno a tres años, y proporcionan financiamiento para respaldar reformas institucionales y políticas.

El Banco Mundial, es un organismo que otorga los financiamientos, no con un sentido solidario y humanitario, como lo establece, sino que su ayuda esta supeditada a que el país pueda cubrir sus deudas y además que consienta la intervención de dicho organismo no solo en el ámbito económico, sino también en el político y en el social, desgraciadamente en perjuicio de las clases sociales vulnerables, como los trabajadores.

Entre las "recomendaciones" que el Banco Mundial le realizó a México, se encuentran, la mejoría de la competitividad, aumento en la productividad agrícola y a mantener la estabilidad macroeconómica.

La ayuda otorgada a nuestro país consiste en asistencia técnica y apoyo financiero, pues en el periodo comprendido de 2003 a 2005 se prevé un préstamo de 5,000 millones de dólares.

Con el propósito de que México, alcance una estabilidad económica a consideración del Banco Mundial, se deben establecer normas presupuestarias, complementar la reforma tributaria y mejorar la eficiencia de la administración tributaria.

De igual forma recomienda, que para mejorar la competitividad se requiere aumentar la productividad agrícola e integrar un mayor número de empresas a la nueva economía.

Por ultimo recomienda eliminar los obstáculos al flujo de capitales mediante la liberalización de sectores que se encuentran dominados por el Estado como la energía y la vivienda, pretendiendo privatizar las empresas estatales y lograr una dependencia económica con deudas desorbitadas.

De esta forma el Banco Mundial, interviene en la soberanía del país, a través del neoliberalismo y la globalización, fenómenos que estudiaremos más adelante, pero que solo benefician a las empresas transnacionales debido a que las recomendaciones, que realiza en Banco están encaminadas al beneficio de estas, al conseguir por ejemplo en México mano de obra barata, de esta forma se contribuye a mantener el salario mínimo deprimido y que no sea posible un incremento, que verdaderamente satisfaga las necesidades de una familia.

Desgraciadamente el Banco Mundial, es un organismo que no proporciona ayuda, asesoría y financiamiento, con el objetivo de mejorar las condiciones generales de los países más pobres, sino que es influenciado por los intereses de los países poderosos, de quienes detentan el poder económico, y con ello también el político y el social, pues solo otorgan su ayuda de quienes pueden obtener beneficios y provechos.

Es indignante que el poder en todos los ámbitos sea el que dirija la vida de todos los seres humanos, y quienes lo detentan les ocasiona una avaricia sin límites, importando muy poco la desgracia y miseria de la mayoría de la población del mundo.

El otro organismo internacional que también influye de manera decisiva en los países, es el Fondo Monetario Internacional, que es una institución multilateral de cooperación monetaria y financiera.

El Fondo Monetario Internacional, está conformado por 150 países, quienes realizan aportaciones conocidas con el nombre de cuotas, y en base a ellas se determina la cantidad de recursos que un país puede obtener en préstamo del Fondo y el poder de votación en las decisiones de dicha institución.

Los objetivos del Fondo Monetario Internacional, son los siguientes:

1. Fomentar la cooperación monetaria internacional
2. Facilitar la expansión y el crecimiento del comercio internacional
3. Fomentar la estabilidad cambiaria
4. Eliminar las restricciones cambiarias que dificulten la expansión del comercio mundial

5. Otorgar confianza a los países miembros, poniendo a su disposición temporalmente los recursos del fondo para corregir sus desequilibrios.⁶³

El Fondo Monetario Internacional, tiene estrecho contacto con sus asociados, mediante consultas anuales, con la finalidad de contar con instrumentos económicos que le permitan formular políticas y estrategias encaminadas a mantener la estabilidad y promover un crecimiento económico.

Los recursos con los que cuenta el Fondo, provienen de las cuotas de los países miembros, lo que conforman los recursos ordinarios, los préstamos de gobiernos y otras instituciones financieras, constituyen los recursos prestados. Estos recursos están a disposición de los países miembros que enfrentan problemas en su balanza de pagos, a través de distintos servicios financieros y diversos grados de condicionalidad.

La condicionalidad esta supeditada a que los países formulen un programa de ajuste económico y financiero coherente, considerando dicha condicionalidad demasiado rígida, a lo que se argumenta que se determina a las condiciones particulares de cada país.

El financiamiento se otorga a través de un acuerdo de Derecho de Giro, que se describe en una carta de intención, que contiene un resumen de los objetivos

⁶³ www.fmi.org. 18:00 hrs. 16 de junio de 2004

de política económica, respecto de la balanza de pagos, el déficit fiscal, crecimiento del producto, la inflación, así como las medidas implantadas para lograr esos objetivos.

El apoyo de dicho organismo también se encuentra condicionado a la aceptación del modelo neoliberal, el Fondo ha sido criticado por sujetarse a los intereses de los Estados Unidos para lograr la liberalización de los mercados mundiales, donde sus transnacionales obtienen muchas ventajas.⁶⁴

De esta forma el Fondo, además de imponer estrictas condiciones para el otorgamiento del financiamiento, que lejos de utilizarse para lograr un equilibrio lo afecta, pues solo endeudan al país perjudicando su desarrollo, traducido en penosos fenómenos sociales como la pobreza extrema.

El Fondo impone medidas que a cambio de otorgar la ayuda modifican la estructura interna en todos los ámbitos, donde los únicos beneficiados son los países desarrollados principalmente Estados Unidos, además del Reino Unido, Alemania, Francia y Japón, al ser quienes aportan la gran cantidad de recursos "cuotas", son quienes tienen el poder de decisión en la concesión del financiamiento, por lo que buscan condiciones favorables para ellos y sus empresas.

⁶⁴ Agora Net: Análisis/ Globalizar la riqueza/. 12:00 hrs. 18 de junio de 2004

Entre los modelos económicos que implementan dichos organismos se encuentra el Neoliberalismo, el cual surge como una visión de la economía, la sociedad y el individuo que propone el abandono por ineficiente y corrupto al Estado. Esta nueva política propone reducir la presencia gubernamental de la vida cotidiana, para devolver al mercado su vitalidad y su capacidad para distribuir recursos.

El Neoliberalismo es una forma moderna del Liberalismo que permite una intervención limitada del Estado en los ámbitos jurídicos y económicos.

La teoría económica Neoliberal, supuestamente proviene de la teoría económica de Adam Smith, sin embargo se ha desvirtuado por completo. Se argumenta que solo los mercados eficientes y competitivos pueden alcanzar el equilibrio entre la oferta y la demanda, encaminado a lograr el bienestar de todas las clases sociales, por lo que se hablaba de miles de pequeños empresarios no de enormes empresas monopólicas.

El verdadero sentido del Liberalismo era terminar con los monopolios e impulsar el crecimiento económico a través de la libertad de decenas de miles de pequeños empresarios, para lograr el tan pretendido bienestar común.

De esta forma el Neoliberalismo es una concepción moderna y torcida de las doctrinas económicas diseñado para forjar fortunas de las trasnacionales extrayendo la riqueza de las naciones de forma amoral.

Es así que el objetivo de las políticas económicas Neoliberales es adecuar las estructuras económicas de los países a las necesidades de inversión de los grandes capitales.⁶⁵

Las medidas económicas que se imponen, son la apertura del mercado interno a la competencia externa, privatización de las empresas públicas, la liberación de los flujos de inversión y de los sistemas financieros, la disminución del Estado en la economía y la imposición de la flexibilidad laboral en las empresas, considerando a los trabajadores costos de producción que deben disminuirse, imponiendo políticas de bajos salarios y restricción de derechos laborales.

Desgraciadamente, de acuerdo a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, México es el país que más drásticamente redujo el salario mínimo, registrando una pérdida del 68.8% por lo que la mano de obra mexicana se ha convertido en una de las más baratas.

La política Neoliberal, se mueve en dirección opuesta a la justicia social, ya que pregona que la máxima eficiencia se alcanza eliminando el empleo mediante el recorte del personal para aumentar las utilidades y por el desarrollo tecnológico.

⁶⁵ www.oum.edu.mx/trabajadores/28laura.htm. 19:00 hrs. 18 junio 2004

En 1977, México firmó la primera carta de intención con el Fondo Monetario Internacional en la cual se comprometía a adoptar políticas económicas de austeridad, postergando sus efectos hasta 1982.

La imposición del modelo Neoliberal en nuestro país ha dejado un saldo de 40 millones de pobres de los cuales 26 millones viven en pobreza extrema, y por el otro lado, 7 mexicanos multimillonarios. Esto se debe a que el 65.4% de los trabajadores no reciben ningún ingreso o bien reciben el mínimo, por lo que un empleado que gana esta cantidad no le alcanza ni para adquirir lo suficiente.

El Banco Mundial reconoce que el 40% de la población sobrevive con 47 pesos al día y que existe un fracaso social de las políticas de ajuste dictadas por el Fondo Monetario Internacional y por el mismo Banco,⁶⁶ lo que no es de extrañarse debido a que el modelo Neoliberal impide el desarrollo social, por lo que no es capaz de generar un crecimiento económico a través de salarios justos y remuneradores y de la creación de empleos que es lo que la población demanda.

La implantación del modelo Neoliberal en nuestro país a tenido éxito, pues su objetivo es crear un ambiente propicio para las transnacionales pasando por alto el bien común, la justicia social y el bienestar general de la población.

⁶⁶ www.uom.edu.mx/trabajadores/13canast.htm. 19:30 hrs. 18 junio 2004

Todos estos efectos negativos han originado que la población busque mecanismos de sobre vivencia, contratándose en la economía informal, emigrando a otros países, empleándose en maquiladoras de exportación que ofrecen pésimas condiciones laborales, así como cambiar sus hábitos de consumo con la finalidad de obtener ingresos que les permitan subsistir.

Otro modelo económico implantado, como medida de beneficio para las trasnacionales es la Globalización, que es un proceso económico creciente que implanta modelos económicos, sociales y culturales de carácter mundial sobre los nacionales.

Los orígenes de este fenómeno se remontan a las dos décadas posteriores a la segunda guerra mundial donde los países industrializados de Norteamérica, Europa y Asia, alcanzan grandes índices de crecimiento del Producto Interno Bruto lo que provoca una expansión a nivel mundial de las trasnacionales de estos países.

Dichas naciones generaron una estrategia económica con el fin de regular sus crecientes relaciones comerciales consistente en liberar todas las barreras al libre comercio, producto de ello es la creación del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional.

La Globalización engloba un proceso de creciente internacionalización del capital financiero, industrial y comercial, nuevas relaciones políticas y el

surgimiento de nuevos procesos productivos, distributivos y de consumo, además de la expansión y uso intensivo de la tecnología.

Debido a que se pretende una homogenización, la identidad de los diversos pueblos esta siendo estandarizada por las pautas comunes que se están implementando en lo político, económico y social.

La Globalización se traduce en la unión, expansión y profundización de las relaciones sociales económicas y políticas, en la creciente interdependencia de todas las sociedades entre si, promovida por el aumento de los flujos económicos financieros y comunicacionales impulsados por la tecnología.

Las características de la Globalización son:

1. .Apertura de los sistemas económicos nacionales.
2. .Aumento del comercio internacional.
3. .Expansión de los mercados financieros.
4. .Reorganización espacial de la producción.
5. .Búsqueda permanente de ventajas comparativas y de competitividad con innovación tecnológica
6. .Aparición de elevadas tasas de desempleo y descenso de las remuneraciones.

Entre las ventajas que podemos señalar de este proceso destacan el mejoramiento de condiciones de acceso a los mercados, surgen nuevas oportunidades al crear la competencia, sienta bases para el establecimiento de nuevas alianzas y contribuye a la desaparición de los oligopolios.

Sin embargo las ventajas son solo para las grandes potencias, pues solo ellas gozan del beneficio de este fenómeno al representar para ellas oportunidades para ganar dinero de manera más rápida, utilizando la tecnología de punta para desplazar grandes sumas de dinero con extrema rapidez.

Por otra parte, México al formar parte de negociaciones internacionales, como el Tratado de Libre Comercio (TLC), contribuye a fortalecer estos fenómenos económicos.

El Tratado de Libre Comercio, tiene como finalidad eliminar barreras al tránsito de bienes, servicios y capitales entre los países miembros con la finalidad de que sus economías se beneficien, sin embargo por lo general a México le corresponde ser el proveedor de mano de obra barata y abundante, tanto en el territorio nacional como en el extranjero con el fin de atraer inversión al país.

Nuestro país ha modificado su estructura económica al firmar tratados de libre comercio con otras naciones, con lo que se pretende que sea uno de los pueblos más integrados a la economía externa.

México ha firmado siete tratados internacionales, donde a países desarrollados como Estados Unidos y la Unión Europea, les abre de forma indiscriminada los sectores productivos, afectando la soberanía nacional, debido a que dichas potencias actúan en función de sus intereses internos y no en cumplimiento de sus compromisos internacionales.

La profunda dependencia económica con Estados Unidos, logra que la economía mexicana este cada vez más ligada al exterior; por lo que las exportaciones significan mayores importaciones, esto con la finalidad de que las transnacionales puedan colocar sus productos en nuestro mercado así como en los de otros países a través del nuestro, aunado a que la producción interna de México es nula, este tipo de negociaciones internacionales no tienen un impacto positivo en los salarios, el empleo y en el desarrollo general del país.

Así los salarios deprimidos de los trabajadores en México favorecen a las empresas transnacionales, aprovechando la mano de obra barata, por lo que la entrada en vigor del TLC, hace que la situación laboral en nuestro país sea aún más preocupante.

Desgraciadamente pesar de nuestro gobierno del cambio, las condiciones del país siguen siendo desfavorables para la población, el Estado Mexicano se encuentra supeditado a las necesidades de las grandes potencias, y nuestro gobierno actual carece de sentido de lucha, al no preocuparse por garantizar mejores condiciones de vida para los mexicanos.

De esta forma el aumento de los salarios es muy complejo y poco probable pues no solo depende de condiciones económicas nacionales favorables, sino también a nivel mundial.

A pesar de ello, existen medidas que es necesario implementar con la finalidad de que el desarrollo y crecimiento económico, no solo este inclinado hacia las principales potencias y sus transnacionales, sino que este orientado a ofrecer mejores condiciones de vida a los países pobres, es así que se debe alcanzar la redistribución de la riqueza a los países del tercer mundo, al comprometer a las transnacionales a incrementar los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo, influir en las instituciones financieras multilaterales para que otorguen financiamiento a los países en desarrollo, el establecimiento de la democracia y contribuir al desarrollo democrático al disminuir el abismo que existe entre los salarios que pagan las transnacionales en los países en desarrollo y en sus matrices.

Por otra parte, el diálogo social es otro elemento indispensable que contribuye a que la negociación salarial sea la apropiada y establece salarios remuneradores, pues debe haber un equilibrio entre los intereses de trabajadores y patronos para que el salario mínimo fijado sea justo.

Es así que el incremento en los salarios mínimos esta supeditado a los intereses de las empresas transnacionales, provenientes de las primeras potencias económicas del mundo, importándoles nada, el bienestar de los

trabajadores tercermundistas, de quienes dependen para el crecimiento de sus monopolios, por otro lado nuestros gobiernos carecen de sentido humanista y desvirtúan el concepto de justicia social y del bien común, debido a que proporcionan condiciones favorables para el establecimiento en nuestro país de dichas transnacionales, pues obtienen su propio beneficio al lograr atraerlas a México.

Si bien es cierto que las condiciones económicas de nuestro país no son favorables, para establecer salarios altos, también lo es que la riqueza de México esta mal repartida, como no es raro en muy pocas manos.

El salario mínimo cada año reporta un supuesto crecimiento, que como lo demuestra nuestra realidad social, no es suficiente ni para solventar la compra de una canasta básica, peor aún ni para los productos esenciales que la conforman, dicho incremento asciende para el año 2004, al 4.25% es decir, \$45.24 por día, enfocándonos solo al área geográfica A, en donde el salario mínimo es mayor y esta conformada por la menor parte del territorio nacional, lo que contraviene el principio de igualdad en las condiciones laborales, ya que todos los trabajadores de nuestro país tienen las mismas necesidades y carencias que deben satisfacer, es así que debiera operar un solo salario mínimo justo y remunerador para todos los trabajadores mexicanos; sin embargo para este mismo año los senadores se aprobaron un incremento salarial del 35% lo que se traduce en un ingreso mensual de \$117,000, lo que refleja una palpable y creciente desigualdad en el reparto de la riqueza.

4.5 DESAPARICIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Es importante abordar y puntualizar las consecuencias de la desaparición del salario mínimo en nuestro país, debido a la trascendencia en la vida de la clase trabajadora.

El salario mínimo, surgió como un instrumento de justicia social, para frenar la explotación y el pago de salarios miserables que sometían a los obreros a condiciones inhumanas de trabajo.

Así el salario mínimo, al ser la cantidad más baja que debe recibir el trabajador, tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades de una familia mexicana, de ahí se deriva su importancia no solo para la clase trabajadora, sino también para nuestro país, en el ámbito económico, político y social.

Sin embargo nuestra realidad social es muy distinta a la pretendida por el Constituyente de 1917, en lo que respecta al salario mínimo, debido a que este no es capaz de solventar las necesidades alimentarias básicas, su fin supremo se ha perdido, y en lugar de contribuir a la obtención de mejores condiciones de trabajo las empeora, ya que si se toma en cuenta los \$45.24 para el pago de los salarios, los ingresos de los trabajadores son ínfimos, sin ninguna posibilidad de acceder a mejores condiciones de vida.

En este orden de ideas, sería lógico pensar que lo que no tiene utilidad no tiene razón de ser, es decir, si el salario mínimo no cumple con el objetivo para el cual fue creado no esta justificada su existencia, sin embargo la problemática salarial en nuestro país no se solucionaría desapareciendo al salario mínimo, por el contrario, debido a que los empresarios disminuirían aún más el salario, al no existir ninguna base legal mínima sobre la cual establecer las remuneraciones de los trabajadores mexicanos.

Así pese a la insuficiencia del salario mínimo, la utilidad que debemos atribuirle es la de ser un freno que no permite que los ingresos de los trabajadores sean aún más bajos.

La desaparición del salario mínimo no contribuiría a mejorar las condiciones de trabajo, debido a que las percepciones de los empleados se desplomarían, al ser una oportunidad para los patrones de disminuir costos de producción, reflejados en una disminución considerable de los salarios, ya que aún existiendo mínimos legales, los salarios son inferiores a estos, con mayor razón al desaparecerlo, lo que generaría aún más pobreza y con ello una serie de fenómenos sociales negativos, así las condiciones de vida de la población mexicana serian aún mas miserables.

Las condiciones de trabajo necesitan mejorarse mediante salarios remuneradores y suficientes, a fin de que el salario mínimo sea capaz de proporcionar a las familias mexicanas un nivel decoroso de vida.

De esta manera, la forma más viable de mejorar la situación laboral en nuestro país, es lograr aumentos objetivos y reales del salario mínimo, para que cumpla su labor, más que pensar en desaparecerlo.

El salario mínimo al ser una conquista histórica de justicia social debe coincidir con lo establecido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de otorgar a la población en los diversos ámbitos un bienestar.

Como lo establece el Maestro José Dávalos, "El día en que todos los trabajadores de este país, tengan un salario suficiente, ese día México podrá colocarse frente al espejo y contemplara reflejado su genuino rostro de justicia social".⁶⁷

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el doctrinario, puesto que el día en que los trabajadores perciban un salario remunerador y justo, se habrá dado un gran paso en la democracia de México.

⁶⁷ Op Cit. Dávalos José. P. 128

PROPUESTA

El salario mínimo, al ser la remuneración más baja que debe recibir el trabajador por los servicios prestados tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades de una familia mexicana en el orden material, social y cultural y además cubrir la educación obligatoria de los hijos, de esta forma los \$45.24 que constituyen el salario mínimo no son capaces ni siquiera de solventar las necesidades alimentarias básicas, es por ello que es indispensable un incremento justo y real del salario que les permita a los trabajadores y sus familias el acceso a mejores condiciones de vida.

El poder adquisitivo del trabajador, significa la capacidad de compra de su salario, representando su único sostén, el medio por el cual puede allegarse de bienes y servicios indispensables para el acceso a una vida digna, garantizando para el trabajador y su familia seguridad jurídica y económica.

Sin embargo, organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, contribuyen a que la situación de los trabajadores mexicanos sea precaria, pues a cambio de otorgar asesoría y préstamos a nuestro país implementan modelos económicos como el neoliberalismo y la globalización, pretendiendo eliminar obstáculos al flujo de capitales y que se permita la incursión a sectores como la vivienda y la energía, solo a favor de las grandes potencias, obteniendo condiciones favorables para sus transnacionales, como la mano de obra barata.

Estos modelos económicos, implementan políticas de bajos salarios, por lo que el monto del salario mínimo en nuestro país se encuentra supeditado a los intereses de dichos organismos y sus políticas económicas.

De esta forma la economía mexicana se ve afectada considerablemente, debido a que los salarios mínimos que obtienen los trabajadores mexicanos, son muy bajos por convenir así a las primeras potencias del mundo, sumiéndolos en la pobreza extrema sin la posibilidad de acceder a mejores niveles de vida.

Nuestra situación se agrava considerando que nuestro desarrollo económico se ha estancado, debido a que el producto interno bruto, al ser la suma monetaria de todos los bienes y servicios producidos en un Estado, refleja la estabilidad de una nación, lo que en nuestro caso no es satisfactorio, debido a la nula producción de nuestro país.

Por otra parte los Tratados de Libre Comercio, que ha firmado México con otras naciones, principalmente con las grandes potencias económicas como Estados Unidos y últimamente con Japón, no contribuyen al progreso o desarrollo de nuestra economía, sino todo lo contrario a nuestro país le corresponde ser el proveedor de mano de obra barata o ser el medio por el cual pueden acceder a otros mercados.

En México, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es la encargada de fijar los salarios mínimos que regirán en todo el país, sin embargo ha resultado

ser un organismo deficiente, carente de sentido de lucha y de solidaridad e incapaz de cumplir su tarea eficazmente, por ello es conveniente desaparecer dicho organismo, pues al no establecer salarios remuneradores y suficientes que por lo menos se acerquen a cubrir las necesidades básicas de una familia mexicana, no se justifica su existencia.

Los salarios mínimos los debe establecer el Estado, tomando en cuenta las necesidades reales de las familias, los intereses de los patrones y trabajadores y las condiciones económicas del país.

Para establecer un salario suficiente y remunerador, es indispensable que exista un justo y equitativo reparto de la riqueza, es decir de los recursos con los que cuenta México, ya que mientras solo esté concentrada en pocas manos y solo se aproveche en beneficio de unos cuantos será imposible el establecimiento de mejores condiciones de vida para la población mexicana.

La política mexicana debe estar encaminada al establecimiento de una estabilidad económica, por lo que se debe reactivar la economía, incrementando el producto interno bruto, creando fuentes de empleo, apoyando al campo y lograr una mayor producción a nivel nacional de bienes y servicios.

Es importante, que al establecerse las empresas transnacionales en nuestro país deben buscarse condiciones de trabajo favorables, es decir que no solamente se beneficien ellas mismas de la mano de obra barata pagando los

salarios exigüos que operan en México, sino conseguir el pago de salarios altos, puesto que dichas empresas cuentan con los recursos suficientes para remunerar a los trabajadores mexicanos de manera digna de acuerdo a la calidad y cantidad del trabajo desempeñado.

De igual forma es de suma importancia que cuando México firme tratados de libre comercio, se busquen y se obtengan condiciones favorables para nuestro país, en el ámbito económico, político y social, con la finalidad de mejorar la situación general y otorgar a la población mejores condiciones de vida.

Todo ello no será posible si nuestros gobernadores no retoman valores fundamentales como la solidaridad, la honestidad y la justicia, sin duda indispensables para que puedan desempeñar el cargo que ocupan de manera eficaz y en beneficio del pueblo mexicano, de los que desgraciadamente han demostrado carecer.

Por tanto se debe reivindicar el salario mínimo y hacerlo coincidir con lo consagrado en nuestras leyes, alejarnos de los intereses económicos de unos cuantos, que se aprovechan y mantienen en la pobreza a la mayoría de la población.

El poder adquisitivo del salario mínimo es exigüo y solo sume en la pobreza extrema a los trabajadores, privándoles el acceso a una vida decorosa, así para estar en presencia de un salario mínimo suficiente se hace, indispensable el

restablecimiento de la democracia, disminuyendo el abismo que existe entre los salarios que reciben los funcionarios públicos y entre los que ganan los trabajadores con ingresos ínfimos; por otra parte el dialogo social es necesario ya que contribuye a la negociación y a través de ella lograr el establecimiento de un salario justo y real, sin pasar por alto los intereses de patronos y trabajadores.

México tiene una gran tarea, que aún no se ha alcanzado, el restablecimiento de la justicia social a través de salarios justos y suficientes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho del trabajo surge en nuestro país como el resultado de la lucha, la tenacidad y del esfuerzo de los trabajadores por lograr su dignificación como tales en los centros donde prestan sus servicios, debiendo ser protector, reivindicador e irrenunciable, por constituir los mínimos derechos con que cuenta la clase trabajadora, teniendo como objetivo fundamental garantizar a los empleados condiciones que les permitan vivir decorosamente, mediante la realización de su trabajo.

SEGUNDA.- La igualdad constituye un principio fundamental dentro de nuestro marco jurídico laboral, ya que consagra que para fijar el monto del salario solo debe tomarse en cuenta la calidad y cantidad de las labores desempeñadas, buscando la equidad en las relaciones laborales.

TERCERA.- La estabilidad en el empleo representa un derecho para el trabajador, consistente en la permanencia de su empleo y en el goce de condiciones laborales que le aseguren una vida digna a él y a su familia, siendo su principal objetivo asegurar un equilibrio económico en el presente y el futuro.

CUARTA.- La relación de trabajo es el acto del que emanan derechos y obligaciones para patrones y trabajadores en virtud de la prestación de un trabajo personal subordinado, donde concurren ciertos elementos que permiten su

nacimiento y validez, tales como la figura del patrón y del trabajador, la prestación del trabajo, la subordinación, la estabilidad en el empleo, el salario, la edad mínima para ingresar al trabajo, y la capacidad obrero patronal, pues sin ellos no sería legalmente válida, así al ser el hecho generador de cualquier prestación de trabajo debe ser regida y acatar las disposiciones de nuestro derecho laboral.

QUINTA.- El patrón es un elemento indispensable en la constitución de la relación de trabajo, ya que es quien cuenta con los elementos necesarios para mantener una negociación, requiriendo para ellos la colaboración de trabajadores a su cargo, quienes realizan actividades de acuerdo a las instrucciones y ordenes que él les da con el fin de que la empresa tenga un buen funcionamiento.

SEXTA.- El trabajador, es la persona física que realiza actividades subordinadas, que permiten que una empresa florezca, percibiendo por ello un salario que en todos los casos debe ser remunerador, logrando con ello el crecimiento económico, financiero y productivo del Estado al que pertenece.

SÉPTIMA.- Las condiciones de trabajo son el conjunto de normatividades encaminadas al resguardo de la vida y salud del trabajador dentro y fuera del centro de trabajo, tales como la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el aguinaldo y el salario, bajo las cuales los trabajadores van a prestar sus servicios, y tienen como finalidad suprema el goce y disfrute de mejores niveles de vida para el ser humano que trabaja, por lo que para su fijación es necesario tomar en cuenta diversos aspectos, entre los que destacan el trabajo realizado y el costo de

la vida; es por ello que las condiciones de trabajo deben ser justas y equilibradas con el objetivo de lograr un ambiente armonioso entre las partes y el buen funcionamiento de la empresa.

OCTAVA.- La jornada de trabajo, es el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, en el que debe realizar las actividades consignadas a su cargo, delimitado en un tiempo máximo de ocho horas, sin embargo este tiempo se puede prolongar, todo el tiempo que se estime necesario, cuando ocurra algún siniestro que pueda poner en peligro a los trabajadores, al patrón o a la empresa misma, en donde existe la obligación moral y jurídica de los trabajadores de ayudar, o bien dicha prolongación obedece a causas relevantes para la empresa.

NOVENA.- Los días de descanso tiene como finalidad esencial, que el trabajador se recupere de todo aquello que lo presiona y agota durante los días de trabajo, es así que debe disponer de tiempo libre para destinarlo a otras actividades distintas de las laborales, o bien no laborar con el fin de conmemorar fechas significativas en la historia de México, sin embargo estos descansos después de un año constante de labores, no son suficientes, por lo que se hacen necesarias las vacaciones, en las cuales los trabajadores gozan de periodos más prolongados de descanso.

DECIMA.- El salario, sin duda constituye la razón principal de la prestación de servicios subordinados, es decir que los trabajadores pongan a disposición del patrón sus habilidades y conocimientos para desempeñar actividades por las

DECIMA CUARTA.- La época antigua es un periodo de la historia del hombre, caracterizado por el surgimiento de la explotación de la fuerza de trabajo, en el que posteriormente debido a los movimientos armados protagonizados por las clases sociales desprotegidas, que pretendían un trato digno, como seres humanos, se reconoce la necesidad de frenar los abusos y concederle a la clase trabajadora ciertos derechos, entre los que destacan el pago de un salario con la finalidad de que los obreros adquieran productos y servicios mínimos para su subsistencia.

DECIMA QUINTA.- La época actual, esta caracterizada por una serie de contradicciones jurídicas y económicas, ya que por un lado nuestras leyes manifiestan que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y por el otro, salarios mínimos fijados, tienen un poder adquisitivo muy bajo, que no es capaz de cubrir ni las necesidades alimentarias de una familia, debido a que la deficiencia de los sindicatos y del órgano encargado de fijarlos, contribuyen de manera significativa a que los salario mínimos sean tan bajos.

DECIMA SEXTA.- La Organización Internacional del Trabajo, es la encargada de velar y proteger los derechos de los trabajadores a nivel mundial, por lo que ha considerado de gran importancia, la percepción de un salario mínimo, capaz de satisfacer las necesidades básicas de una familia, por lo que realiza estudios, recomendaciones y métodos de fijación, con la finalidad de que los empleados

gocen de un nivel de vida digno, atendiendo las condiciones económicas y sociales de cada Estado.

DECIMA SÉPTIMA.- La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, es el órgano tripartito encargado de fijar los salarios mínimos generales y profesionales, debiendo tener en consideración que deben satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y proveer la educación obligatoria de los hijos, principio que dicho organismo no tiene arraigado, pues no desempeña su función con la tenacidad ni la seriedad necesarios, al fijar salarios con un exiguu poder adquisitivo, por lo que a lo largo de diecisiete años, ha resultado ser un órgano deficiente, pasando por alto su principal objetivo, fijar salarios mínimos suficientes.

DECIMA OCTAVA.- Las Comisiones Consultivas al ser organismos auxiliares de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, deben realizar estudios complementarios, tomando en cuenta que el salario mínimo debe ser suficiente y remunerador con la finalidad de que los trabajadores y sus familias gocen de una vida digna, es por ello que su labor esta encaminada a la aportación de elementos que le permitan a la Comisión Nacional fijar salarios justos.

DECIMA NOVENA.- Los procedimientos de fijación y revisión de los salarios mínimos deben ser acordes a la economía del país, es decir realizar estudios que verdaderamente valoren las necesidades de los trabajadores y sus familias para cumplir con el principio de suficiencia del salario mínimo consagrado en las leyes,

pues al ser el único medio de subsistencia de la clase trabajadora, debe ser capaz de cubrir sus carencias elementales, pues deben ser el resultado de procedimientos objetivos y eficaces.

VIGÉSIMA.- Es de suma importancia, que la Comisión Nacional al fijar el monto de los salarios mínimos, valore aspectos económicos y sociales que verdaderamente le proporcionen información certera que le permita establecer un salario que cubra las necesidades básicas de trabajador y su familia, de acuerdo al principio de suficiencia consagrado en nuestras leyes.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Dividir al territorio nacional, en tres áreas geográficas, atendiendo supuestamente al grado socioeconómico de los municipios o entidades federativas, no tiene razón de ser, debido a que se está violando un precepto constitucional, consagrado en el artículo 123, fracción VII, donde se señala que para trabajo igual debe corresponder salario igual, es así que todos los trabajadores mexicanos deben recibir un salario mínimo justo y remunerador que sea capaz de satisfacer las necesidades comunes de cualquier ser humano.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- El carácter patrimonial del salario mínimo, reside en que al ser el medio por el cual satisface el trabajador necesidades básicas propias y familiares, y al representar la cantidad más baja por los servicios prestados, debe garantizar seguridad jurídica y económica a través de la adquisición de bienes que constituyan la herencia familiar y permitan el acceso a una mejor calidad de vida.

VIGÉSIMA TERCERA.- La importancia del salario mínimo, no se limita a considerarlo como una contraprestación, por los servicios prestados, pues se debe revalorizar la función que desempeña en la vida de los trabajadores, no solo en el ámbito económico, ya que su objetivo es otorgar al trabajador y su familia un nivel de vida digno, siendo así un instrumento de justicia social desencadenado en la paz universal.

VIGÉSIMA CUARTA.- El monto del salario mínimo es tan bajo que aunque el trabajador destine la totalidad de su ingreso a la adquisición de alimentos, este no es suficiente ni para cubrir las necesidades mínimas alimentarias, mucho menos para solventar otros gastos como vivienda, vestido, transporte, educación, etc, de esta forma los trabajadores y sus familias se encuentran inmersos en la pobreza extrema, sin la posibilidad de acceder a mejores condiciones de vida.

VIGÉSIMA QUINTA.- La devaluación es un recurso económico que pretende corregir los desequilibrios que existen en la balanza comercial y en la balanza de pagos, con la finalidad de que el país puede exportar más e importar menos, sin embargo el valor de la moneda disminuye, lo que se traduce en un poder de compra más bajo de los salarios, afectando a las familias mexicanas al reducirse su poder adquisitivo.

VIGÉSIMA SEXTA.- El Producto Interno Bruto, es la suma monetaria de todos los bienes y servicios producidos en un país, por lo que es un excelente indicador para demostrar el crecimiento económico de un país y conocer su producción

agropecuaria, industrial y de servicios, por lo que si es satisfactorio se registraran condiciones favorables para la población.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- El poder adquisitivo del salario mínimo, ha disminuido de forma considerable por una serie de factores económicos adversos que dañan la estabilidad general del país, aunado a medidas erróneas que no son capaces de minimizar su impacto negativo, todo ello contribuye a que la situación económica de los trabajadores sea cada vez más difícil y que los salarios sean insuficientes hasta para adquirir lo indispensable para sobrevivir.

VIGÉSIMA OCTAVA.- El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, a cambio de otorgar a México préstamos y asesoría, implementan en nuestro país modelos económicos como el neoliberalismo y la globalización, desgraciadamente solo a favor de las grandes potencias, obteniendo condiciones favorables para el florecimiento de las transnacionales.

VIGÉSIMA NOVENA.- Con la implementación de los nuevos modelos económicos, se pretende que nuestro país elimine los obstáculos al flujo de capitales, y que se permita la incursión a sectores como la vivienda y la energía, con la finalidad de conseguir una dependencia económica con el exterior, transgrediendo la soberanía del Estado Mexicano.

TRIGÉSIMA.- La imposición del Neoliberalismo en nuestro país, no ha beneficiado a la población, debido a que promueve políticas de bajos salarios, por

lo que México redujo el salario mínimo drásticamente convirtiendo a la mano de obra en una de las más baratas ocasionando un saldo de 40 millones de pobres, de los cuales 26 millones viven en la pobreza extrema, y por otro lado existen 7 mexicanos multimillonarios, lo que demuestra una enorme desigualdad de las circunstancias económicas en México.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- Es necesario tomar medidas que permitan nivelar las circunstancias laborales y económicas, que proporcionen a nuestro país la oportunidad de acceder a mejores condiciones, por lo que conviene el incremento de los salarios y prestaciones ofrecidas por las transnacionales, el establecimiento de la democracia y el dialogo social.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- A pesar de que las empresas transnacionales dependen de los trabajadores mexicanos para su florecimiento, no se ocupan de proporcionarles condiciones dignas de trabajo, por el contrario mantienen los salarios bajos y en general la situación laboral es penosa, lamentablemente ayudadas por nuestro gobierno que consiente dichos actos y les proporciona beneficios y facilidades para su establecimiento en México.

TRIGÉSIMA TERCERA.- Es urgente un aumento justo y equilibrado del salario mínimo en nuestro país, debido a que los trabajadores que obtienen este ingreso viven sumergidos en la miseria y en la desesperación, y que los nuevos modelos económicos implementados no solo favorezcan a las grandes potencias, sino que

realmente contribuyan al progreso y bienestar de los países en desarrollo, disminuyendo la pobreza mediante el pago de salarios justos.

TRIGÉSIMA CUARTA.- Es importante la preservación del salario mínimo en nuestro país, debido a que tiene una destacada función que aún tiene que alcanzarse, la de ser suficiente y remunerador, así como colocar a las familias mexicanas en mejores niveles de vida, además constituye un mínimo legal que debe ser acatado y respetado por los patrones al fijar las remuneraciones de sus trabajadores, a fin de que estas no sean menores transgrediendo sus derechos laborales y lo establecido en nuestras leyes.

BIBLIOGRAFIA

BERMUDES, Cisneros, Miguel et al. **Curso de Derecho del Trabajo**. Tomo I. Cárdenas. México 1979

BERMUDES, Cisneros, Miguel, **Derecho del Trabajo**. Oxford. México 2000

BORTZ, Jeffrey et al. **La Estructura de los Salarios en México**. UAM Azcapotzalco. México 1985

BRICEÑO, Ruiz, Alberto. **Derecho Individual del Trabajo**. Harla, México. 1985

CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de Trabajo**, Parte General Vol.III. Buenos Aires. 1962

CASTORENA, José de Jesús. **Manual de Derecho Obrero**. Derecho Sustantivo. Sexta Edición. Castorena. México 1992.

CAVAZOS, Flores, Baltasar. **40 Lecciones de Derecho Laboral**. Novena Edición. Trillas. México.1998

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. **Encuesta Nacional de Gastos de las Familias de Ingresos de Salario Mínimo**. Síntesis, Metodología y Avance de Resultados. México 1982

Conferencia Internacional del Trabajo. **Salarios Mínimos**. Mecanismos de Fijación, Aplicación y Control. Informe III. Parte 4B. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1992

CORIA, Juan Carlos. El Trabajador. **Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo**. Heliasta. Argentina 1979

DAVALOS, José. **Derecho Individual de Trabajo**. Decimoprimer Edición. Porrúa. México 2001

DAVALOS, José. **Derecho Individual del Trabajo**. Octava Edición. Porrúa México. 1998

DOBB, Maurice. **Los Salarios**. Fondo de Cultura Económica. México 1941

DE BUEN, Nestor. **Derecho del Trabajo**. Tomo I. Quinta Edición. Porrúa. México 1984

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del Trabajo**, Vol. III. Segunda Edición. Depalma. Argentina 1977

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano**. Tomo I. Decimoséptima Edición. Porrúa. México 1999

GARRIDO, Ramón, Alena. **Derecho Individual del Trabajo**. Oxford. México 1999

GOTTSCHAK, Bermúdez, Gómez. **Curso del Derecho del Trabajo**. Cárdenas. México. 1979

KAYE, Dionisio J. **Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo**. Segunda Edición. Themis. México. 1995

MOLINA, Enriquez, Alvaro. **Legislación Comparada y Teoría General de los Salarios Mínimos Legales**. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1969

MOZART, R Víctor. **El Empleado y el Empleador**. Cárdenas. México 1982

MUÑOZ, Ramos, Roberto. **Derecho del Trabajo**. Tomo II. Porrúa. México 1983.

Oficina Internacional del Trabajo. **La Protección de los Salarios Mínimos**. Educación Obrera. 2002

Oficina Internacional del Trabajo. **Los Salarios**. Manual de Educación Obrera. Alfaomega. México 1992

OLVERA, Quintero, Jorge. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Porrúa. México 2001

PATIÑO, Camarena, Javier. **Instituciones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**. Oxford. México 1999

RENARD J. **Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo**. Heliasta. Argentina 1979

STAR, Gerald. **La Fijación de los Salarios Mínimos**. Oficina Central del Trabajo. Suiza. 1981

TRUEBA, Urbina, Alberto. **Nuevo Derecho del Trabajo**. Quinta edición. Porrúa. México 1980

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

Ley del Seguro Social

Código Fiscal

Código Civil para el Distrito Federal

OTRAS FUENTES

www.uom.edu.mx/trabajadores/28laura.htm

AgoraNet:Análisis/Globalizar la riqueza/

Iteso.mx/ cp49122

eles.freesevers.com/voto/Devinf.htm

www.bancomundial.org

www.fmi.org

papelesdepoblacion.auamex.mx

www.conasami.gob.mx

www.uom.edu.mx/trabajadores/13canast.htm