

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL

**LA NECESIDAD DE FORTALECER LOS SALARIOS
MÍNIMOS**

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

ANA CLAUDIA REYNA ALVARADO

ASESORA: LIC. VERÓNICA FLORENCIA RAMÍREZ
RIVAS



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi hermano:
Por creer en mí
y ser un apoyo incondicional.

A mis padres:
Por su amor, comprensión e
incansable esfuerzo en el
logro de mis metas
personales y profesionales.

A la Lic. Verónica Ramírez Rivas:
Agradezco su ayuda, consejos y
paciencia.

A mis abuelitos:
Licha, Juan, Lupe,
Pancho y Ángel

A la Universidad y
a mis profesores:
Agradezco sus enseñanzas
y el haberme permitido
estudiar una carrera profesional.

LA NECESIDAD DE FORTALECER LOS SALARIOS MÍNIMOS

Índice

PÁGINAS

Introducción -----	I
--------------------	---

CAPITULO 1 MARCO CONCEPTUAL

1.1 Trabajo -----	1
1.2 Derecho del Trabajo -----	4
1.3 Derecho Individual del Trabajo -----	8
1.4 Derecho Colectivo del Trabajo -----	9
1.5 Patrón -----	11
1.6 Trabajador -----	13
1.7 Relación de trabajo -----	16
1.8 Jornada de Trabajo -----	17
1.8.1 Tipos de Jornada -----	19
1.9 Salario -----	24
1.9.1 Clasificación -----	27
1.9.2 Salario Mínimo General -----	32
1.9.3 Salario Mínimo Profesional -----	34

CAPITULO 2 MARCO HISTÓRICO

2.1 La Edad Media -----	35
2.2 El Renacimiento -----	41
2.3 Ilustración -----	45
2.4 Revolución Industrial -----	47
2.5 México Independiente -----	50
2.6 El Porfirismo -----	53
2.7 La Revolución Mexicana -----	56
2.8 México Contemporáneo -----	59

**CAPÍTULO 3
MARCO LEGAL**

3.1 Artículo 123 constitucional -----	64
3.2 Ley Federal del Trabajo -----	66
3.2.1 Concepto Legal -----	67
3.2.2 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos -----	70
3.2.3 Procedimiento para la fijación de los Salarios Mínimos ---	78
3.3 La protección del Salario Mínimo -----	82

**CAPITULO 4
LA NECESIDAD DE FORTALECER
LOS SALARIOS MÍNIMOS**

4.1 Aspectos económicos -----	86
4.2 Aspectos sociales -----	94
4.3 Aspectos jurídicos -----	100
4.4 Propuesta de reforma -----	103

**CAPITULO 5
DERECHO COMPARADO. AMERICA LATINA**

5.1 Convenios OIT -----	108
5.2 Brasil -----	117
5.3 Uruguay -----	122
Conclusiones -----	130
Fuentes Consultadas -----	132

Introducción

El trabajador, ha mantenido una lucha constante por la obtención de mejores salarios; pero también, por que éstos sean protegidos contra cualquier abuso.

En ese sentido, el salario mínimo reviste importancia al carecer en la actualidad, de elementos que contribuyan a la consecución de su fin, es decir, de satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción VI, segundo párrafo, menciona que el salario mínimo deberá ser suficiente para la satisfacción de dichas necesidades y establece de qué tipo son éstas. Además, se dirige únicamente al hombre como el jefe de familia proveedor del hogar, por lo que a lo largo de la siguiente investigación, abordaremos estas situaciones, para así comprender si se está llevando a cabo lo estipulado tanto en la Constitución como en la Ley Federal del Trabajo y si las normas jurídicas relativas están adecuadas al momento por el cual atraviesa el país.

Con los constantes cambios económicos y sociales suscitados, ¿es posible que sean ambos salarios mínimos (general y profesional) suficientes para satisfacer las necesidades básicas del trabajador? ¿se cumple el carácter de justo que debe tener cualquier remuneración?

En el primer capítulo, nos referiremos a los conceptos relacionados con nuestro objeto de estudio, tales como trabajo, trabajador, entre otros, los que nos servirán para el entendimiento del salario mínimo en el aspecto teórico, legal e incluso jurisprudencial.

En el capítulo segundo, relativo al marco histórico, abordaremos la evolución que ha tenido en distintos periodos de la historia, pero no sólo en el mundo, sino también en México, de manera que iremos desde la Edad

Media hasta el México Contemporáneo analizando las formas en que el salario mínimo era pagado hasta llegar a lo que hoy se concibe como tal.

Dentro del capítulo tercero, explicaremos la manera en que se encuentran regulados los salarios mínimos dentro de nuestra legislación, específicamente dentro de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, a través de su concepto legal, el procedimiento de fijación, así como las medidas encaminadas a su protección.

En el capítulo cuarto analizaremos mediante aspectos económicos, sociales y jurídicos la situación por la que atraviesan los salarios mínimos y las repercusiones dentro del seno familiar del trabajador. También dentro del mismo, haremos una propuesta de reforma acorde con lo señalado.

Por último, consideramos de utilidad establecer un quinto capítulo en el cual comparemos la manera en la que países como Brasil y Uruguay establecen su salario mínimo, para determinar diferencias respecto de lo manejado en nuestro país. Asimismo, expondremos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo para su fijación.

Los salarios mínimos son parte fundamental tanto del Derecho del Trabajo como de quienes lo perciben; de su fortalecimiento y debida regulación, dependerá el desarrollo de una vida con calidad para los trabajadores y su familia.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

El ser humano, ha encontrado en el trabajo la forma de lograr una mejor calidad de vida o por lo menos de subsistencia, recibiendo por el mismo una remuneración que satisfaga sus principales necesidades.

El salario es entonces, el fin primordial de quien presta un trabajo personal subordinado; de ahí que todo individuo tenga derecho a recibir una cantidad mínima por su trabajo, es decir, un salario mínimo, siendo éste el objeto de nuestra investigación.

Primeramente desarrollaremos los conceptos fundamentales que nos permitan ir conociendo nuestro tema.

1.1 Trabajo

Lo podemos encontrar manifestado en distintas concepciones, a pesar de ser común y utilizado en cualquier ámbito.

En relación con el origen del vocablo, encontramos que puede provenir del latín *trab*, *trabis*, cuyo significado es *traba*, “el trabajo representa una traba para los individuos, porque siempre lleva implícito el desarrollo de un cierto esfuerzo.

Una segunda corriente ubica el término trabajo dentro del griego, *thlibo*, que significa apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado están los autores que ven su raíz, un sinónimo de la palabra *laborare* o *labrare*, del verbo latino *laborare*, que quiere decir labrar, relativo a la

labranza de la tierra”.¹

En los vocablos anteriormente mencionados, es un factor común el esfuerzo, como en el caso de la palabra laborare, pues lo relaciona con labrar la tierra, lo cual implica que lo requiere; sin embargo, también encontramos dentro de su significado griego una línea negativa al relacionarlo con el sufrimiento, pena, opresión, recordando que el trabajo era realizado por los esclavos al igual que en Roma en donde era considerado como un castigo. En la actualidad, este significado resulta contrario y caduco, ya que aún cuando para muchos el trabajo no sea algo grato, el trabajo es el medio a través del cual obtenemos satisfactores y al mismo tiempo buscamos el logro de nuestros objetivos profesionales y personales.

Una de las definiciones que podemos encontrar comúnmente, nos lo señala como un “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza; se usa en contraposición de capital”.² Nos restringe como un medio por el cual se obtiene riqueza, pero resulta un tanto contraproducente, puesto que todos los que realizan un trabajo, no necesariamente la obtienen como es la gran mayoría de los trabajadores, quienes lo hacen para meramente subsistir.

“Una idea elemental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo. Este, para que sea trascendente, debe tener alguna repercusión en el orden económico; la repercusión debe, en alguna medida, satisfacer una necesidad.

Sólo los seres humanos tenemos capacidad para realizar un trabajo... Todo esfuerzo material, al ser realizado por la persona, encuentra su causa, motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente, esto es, poder expresarse, implica la realización de un esfuerzo material.

¹ DÁVALOS, José, Derecho del trabajo I, novena edición, Porrúa, México, 1999, p. 3.

² Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Reader's Digest, tomo XI, vigésima sexta edición, Reader's Digest, México, 1985, p. 3778.

... No podemos olvidar que el trabajo representa una función eminentemente económica”³

Por ello es preciso manifestar, pero sobre todo, hacer la diferencia entre trabajo material e intelectual; que finalmente van uno al lado del otro, para la consecución de un fin; pero no sería elocuente pensar que tiene sólo una función económica, pues si bien quien lo realiza por el mismo recibe una retribución, también es a través de éste que se pueden recibir satisfacciones de tipo personal, como sería el caso de una persona que pinta cuadros de paisajes haciéndolo simplemente por convicción, por gusto o pasatiempo siendo aquí entonces donde el trabajo intelectual y material, no tienen consecuencia económica y sin embargo esto ocurre.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 8º, segundo párrafo, señala como trabajo “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnico requerido por cada profesión u oficio”. El citado artículo hace alusión a los campos que abarca el trabajo, pero agrega que es independiente de la preparación que tenga la persona, es decir, no importa la circunstancia en la cual se encuentre el individuo, siempre y cuando se den las condiciones ya mencionadas.

En el ámbito jurídico son diversos los conceptos que versan sobre el mismo. Para Guillermo Cabanellas, éste tiene un significado mucho más completo, dirigiéndose más allá de lo que hasta el momento hemos señalado; es “en la más estricta significación jurídica del trabajo, por éste se comprende la prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades a cambio de una remuneración por tal concepto, en situación de subordinación y dependencia. Para hablar de trabajo en esta esfera, se requiere la situación de obligatoriedad, libremente consentida por las partes, aunque persista la desigualdad entre quien necesita ganar su sustento y el

³ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1997, p. 8.

que puede llegar sus servidores o auxiliares (sic). Con tales premisas existe trabajo aunque no se despliegue realmente esfuerzo físico o intelectual...”⁴

En ese sentido, queda clara la existencia de un acuerdo de voluntades, al darle el autor una dirección más hacia una relación de trabajo, ya que para él es indispensable la obligatoriedad de ambas partes, es decir, la expone como una forma totalmente regulada que permite a las mismas ejercer sus derechos y obligaciones, encontrando de este modo, la satisfacción a sus mutuos intereses y necesidades. Por lo tanto, en el ámbito jurídico, estaremos refiriéndonos al trabajo subordinado que recibe como contraprestación una remuneración.

De esta manera, queda claro que el trabajo es una actividad humana encaminada a la satisfacción de las necesidades elementales, y que cuando adquiere el carácter de subordinación, es regulada por instituciones jurídicas que permiten su desarrollo y su eficacia.

1.2 Derecho del Trabajo

Dentro del derecho, encontramos esta rama que fue creada para proteger los derechos y asegurar las obligaciones de quienes mantienen una relación de trabajo o bien un acuerdo de voluntades en la prestación de un trabajo personal subordinado, basándose en los siguientes principios rectores:

- El principio de equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones que debe existir en las normas jurídicas laborales, siendo protectora de la clase trabajadora, procurando ingresos proporcionales a la riqueza generada por los patrones;
- Justicia social, en donde se busca elevar el nivel de vida de los trabajadores, a través de la imposición de obligaciones a los

⁴ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, vigésima primera edición, Heliasta, Argentina, 1989, p. 1

patrones, pero sin dejar a un lado el equilibrio entre ambas partes;

- El trabajo como un derecho y deber, garantizándole una ocupación para poder vivir de una manera decorosa;
- Libertad, igualdad, dignidad y salud, estableciéndose la libertad de dedicarse a la profesión, industria, etc. que se desee, además de no importar el sexo, nacionalidad y garantizar la vida, la salud mediante la obtención de un mejor nivel de vida para el trabajador y su familia.⁵

“El Derecho del Trabajo, llamado también derecho obrero o legislación industrial, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones”.⁶

En cuanto por lo que toca a su definición se encuentra como se aprecia en el párrafo anterior, que no menciona otros sujetos que intervienen en el Derecho del Trabajo, es demasiado simple al no mostrarnos los alcances que puede tener esta rama.

Uno de los autores más destacados en el área laboral, Mario de la Cueva entiende al “derecho del trabajo en su acepción más amplia como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁷

En particular es un concepto que busca reivindicar al ser humano como trabajador, aún y cuando de manera exclusiva se cierne a buscar una vida mejor para ellos, dejando de lado a los patrones y la relación que se da entre

⁵ Cfr. DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Décimo quinta edición, Porrúa, México, 2002, pp. 77-98.

⁶ GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, cuadragésimo séptima edición, Porrúa, México, 1995, p. 152.

⁷ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1969, p. 263.

ambos. ¿Qué significa una existencia digna? ¿Cuál es el alcance obtenido por el ser humano como trabajador? Quizá lo que trata de expresar el autor es la capacidad para obtener una vida mejor que le otorgue una serie de beneficios y un desarrollo completo en todos los niveles, siendo el Derecho del Trabajo el que lo protegerá a través de sus normas; no es una definición que incluya a todos los elementos participantes del mismo pero se contempla el carácter dignificador y de justicia social que lo envuelve.

Para Alfredo Sánchez Alvarado el “derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio remunerado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.⁸

La definición anterior, es muy completa, al señalar a los sujetos que son parte de las relaciones laborales, además de manifestar la intervención del Estado quien debe velar porque el cumplimiento de dichas normas y principios se lleven a cabo, así como resaltar el carácter eminentemente social y dignificador del mismo.

Asimismo, toma en consideración a los principios rectores de la disciplina quienes nos otorgan, en diversas ocasiones, el verdadero sentido hacia el cual va encaminada la norma jurídica laboral.

En la opinión de Néstor de Buen, el “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e 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”.⁹

⁸ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Oficina de asesores del trabajo, México, 1967, p. 36.

⁹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. cit., p. 44.

Desde luego, hace hincapié en la relación de subordinación que debe existir, así como el llevarse a cabo la justicia social, uno de los principios rectores del área laboral, sin dejar de lado el equilibrio que finalmente debe existir entre las partes integrantes de la relación laboral. Hasta el momento, la mayor parte de los autores se inclinan más hacia la protección de los trabajadores y la plena concretización de sus derechos, ya que por ellos fue creado el derecho del trabajo.

Por último, Alberto Trueba Urbina lo define como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹⁰

Lo trascendental e importante es lograr lo mejor para el trabajador, que éste deje de sufrir privaciones y eleve su nivel de vida a través de principios, normas e instituciones; éstas últimas creadas para vigilar que efectivamente sean cumplimentadas todas y cada una de las normas protectoras de este sector, de ahí que resulte factible el incluir a las instituciones dentro de la definición como lo hizo Alberto Trueba Urbina.

Así podemos decir que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas, principios e instituciones que se encarga de tutelar los derechos derivados de una relación de trabajo, así como de las obligaciones derivadas de la misma, para alcanzar la consecución de un fin determinado, en equilibrio de circunstancias de los sujetos participantes en dicha relación.

1.3 Derecho Individual del Trabajo

Toda rama o disciplina a su vez se divide en otros apartados para su mejor estudio y diferenciación. En el Derecho Individual del Trabajo encontramos situados a un “conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981, p.135.

efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida”.¹¹

Es así como se procura brindarle al trabajador mediante normas jurídicas la mayor protección posible, de manera que se encamine hacia una mejor calidad de vida en todos los sentidos.

Sería demasiado riguroso el ubicarlo solamente como aquel regulador del trabajo personal subordinado y remunerado¹², pues queda claro que el patrón forma parte de dicha relación jurídica siendo sujeto, también, de un conjunto de normas jurídicas que lo regula.

Al Derecho Individual del Trabajo, Mario de la Cueva lo define como “la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan, las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo”.¹³

De hecho el mismo autor lo ubica dentro de una parte nuclear del Derecho del Trabajo al contener los derechos mínimos; así, manifiesta un contenido más completo, puesto que es incluyente no eximiendo la presencia del patrón al ser éste también uno de los sujetos que intervienen en el acuerdo de voluntades para la prestación del trabajo personal subordinado, además de ratificar el hecho de que existen tanto derechos como obligaciones para ambos dejando de lado la creencia de que es una rama que se dedica a otorgar exclusivamente beneficios a los trabajadores, sin exigir nada a cambio.

¹¹ MÁRQUEZ MORALES, Manuel, “Ineficacia de la Reinstalación Forzosa en el Derecho Laboral”, Revista de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, número 2, México, Enero-Junio del año 2000, p. 174.

¹²Cfr. DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo II, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1999, p. 27.

¹³ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo octava edición, Porrúa, México, 1994, p. 179.

De lo anterior, podemos entonces deducir que el Derecho Individual del Trabajo, será aquel que se encargue de regular las relaciones individuales de trabajo entre los trabajadores y los patrones, sujetos éstos, de dicha relación, fijando en consecuencia las condiciones de trabajo a través de los derechos y obligaciones que les sean estipulados.

1.4 Derecho Colectivo del Trabajo

El Derecho Laboral, es expansivo, busca la justicia social, la dignificación del ser humano para el alcance de sus más anhelados propósitos. Cabe recordar que durante mucho tiempo la lucha por mejoras en las condiciones de trabajo llevó a la agrupación de trabajadores, formando lo que posteriormente nacería con la denominación de sindicatos.

Al igual que el Derecho Individual del Trabajo, éste busca la protección y reivindicación de los derechos que como asociaciones o bien sindicatos buscan los trabajadores, así como el adecuado funcionamiento de las normas e instituciones creadas para tal efecto; constituye el resultado de la evolución del derecho individual del trabajo y a su vez, la base para el crecimiento del mismo; basta observar la institución del Contrato Colectivo de trabajo.¹⁴ Ambos derechos son creadores de normas protectoras, resultado de una lucha constante por ellas.

“Puede definirse como aquél que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos en relaciones a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”.¹⁵

¹⁴ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo con referencia al Derecho Sindical del Trabajo, Porrúa, México, 1994. p. 64.

¹⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VII, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1979, p. 15.

Muchos podrían pensar que únicamente son los trabajadores quienes se organizan, pero así como lo hacen ellos, los patrones defienden sus intereses; y en efecto, se busca como grupo la cristalización de convenios, como el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato-Ley en donde quedan de manifiesto los objetivos por los cuales se han organizado, luchado y solucionado sus conflictos.

Guillermo Cabanellas menciona algunos principios básicos del Derecho Colectivo del Trabajo:

- Protección a los trabajadores;
- Autonomía colectiva;
- Codecisión de la empresa;
- Defensa de los intereses profesionales y gremiales y
- Paz laboral.¹⁶

Difícilmente se daría este último, pues la defensa de los principales derechos lleva consigo una lucha constante, una lucha que quizá no tenga fin, debido a que el derecho laboral implica necesariamente una renovación, una adecuación a la época que éstos vayan viviendo con todo y los cambios estructurales que surjan.

Mario de la Cueva dentro de su definición, hace alusión no sólo al Derecho Colectivo del Trabajo como aquél que reglamente la formación y función de las asociaciones, también asumen un papel frente al Estado,¹⁷ ya que dichas asociaciones, mantienen una participación en la solución de sus conflictos como en los casos en que éste se convierte en sujeto de la relación de trabajo, pues en la mayoría de los casos, suele ser determinante su posición para la resolución de los conflictos y el estado en el que pueda desenvolverse el movimiento obrero.

¹⁶Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Ob.cit., p. 111.

¹⁷Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, octava edición, Porrúa, México, 1995, p. 211.

El Derecho Colectivo del Trabajo sería, por lo tanto, aquel que regula las relaciones colectivas de trabajadores y patrones, así como de los conflictos que se deriven de los mismos.

1.5 Patrón

Hasta el momento, hemos mencionado a los sujetos de la relación laboral; sin embargo, conocer las características y el concepto de ellos es de vital importancia para la comprensión de nuestro objeto de estudio. La palabra patrón se origina del latín *pater onus* (carga o cargo de padre) , derivando en la obligación de protección que se tenía respecto de otras.¹⁸ Obviamente que para la cuestión laboral y de acuerdo a las circunstancias actuales, la función del patrón consiste en ser quien otorga el empleo y paga una remuneración por éste; en ningún momento se busca una protección, sino simple y llanamente un beneficio que es el lucro, considerarlo de esta forma sería, quizás, demasiado bondadoso.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 10 primer párrafo, dice que “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”; es importante señalar el simple hecho de estar al servicio de esa persona, para que éste pueda ser considerado como patrón, agregando además el otorgar por el servicio prestado una remuneración o salario.

Un concepto con cierta similitud a lo mencionado anteriormente, es el elaborado por Patricia Lemus Raya, al decir “se entiende que el patrón puede ser una persona física o una persona moral, entendiendo por moral a todas las sociedades tanto civiles como mercantiles debidamente constituidos.

El patrón es quien paga los servicios prestados por el trabajador”.¹⁹

¹⁸Cfr. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ob. cit., p. 154.

¹⁹ LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill, México, 1997, p. 23.

Es válido delimitar quién es considerado como persona moral, pero valdría la pena hablar de forma menos restringida al respecto; bastaría con nombrar persona moral únicamente.

Un dilema presentado, es en el modo en que puede ser llamado también el patrón; Juan D. Pozzo se refiere a él con el término de "empleador" dentro de la relación laboral e indica la ausencia del término en la legislación argentina al sólo numerar sus actividades reguladas.²⁰

Resulta lógico el término, al ser él quien utilice el servicio, emplea a personas para la prestación del trabajo, dentro de la relación laboral.

Algunos utilizan el término empresario aunque debería situarse más a éste dentro del ámbito mercantil, comercial; "la denominación de empresario debemos unirla a la idea o teoría de la ganancia, de donde podemos colegir que empresario es el que recibe la ganancia que produce la empresa, la que puede ser variable a diferencia de los demás elementos humanos o trabajadores...".²¹La ganancia, el lucro es el fin del patrón a obtener, pues hasta cierto punto no tendría razón de ser lo que éste realiza o lleva a cabo, a diferencia del trabajador, quien prácticamente trabaja para su subsistencia.

El patrón (denominación que utilizaremos por ser la más adecuada), es la persona física o moral que emplea a otras llamadas trabajadores para la prestación de un servicio personal subordinado y por el cual paga una remuneración o salario.

1.6 Trabajador

Es la persona por la cual fue creado el Derecho del Trabajo, la que le dio origen. Conocido también como "obrero", "empleado", "jornalero",

²⁰Cfr. Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXI, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1964, p. 921.

²¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Sista, México, 1996, p. 77.

“asalariado”, no deja de ser el factor que desencadena una serie de reglamentaciones; de ser, el centro de las leyes laborales existentes.

Dentro del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo, se establece que “trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”.

El trabajador como persona física, no debe recaer solamente en cuanto al hombre; debe entenderse lo mismo en cuanto se refiere al hombre que a la mujer, sobre todo en la actualidad, donde encontramos cada día más a un amplio número de ellas, quienes llevan la manutención de sus hogares, además de ser demasiado absurdo el no considerarlo así, pues cada día se encuentran laborando en muchas áreas. Por otro lado, es una garantía constitucional consagrada dentro del artículo 4º constitucional el que el hombre y la mujer sean considerados en igualdad de circunstancias. El propio artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo, hace alusión a que “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo,...”, situación que debe ser completa y absolutamente validada sin excepción o pretexto alguno.

“Hemos dicho que la ley requiere que el trabajador sea una persona física, lo que excluye desde luego a las personas morales y de allí se desprende de inmediato que un sindicato no pueda ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato es una persona moral”.²²

Efectivamente sería equivocado ubicarlo dentro de la categoría de trabajador; recordemos que un sindicato está formado por trabajadores que se asocian para el logro de intereses comunes, quienes anteriormente ya han sido sujetos de la relación laboral y que realizan una cierta actividad con carácter de subordinación.

²² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, vigésima segunda edición, Porrúa, México, 2001, p.33.

Expuesto lo anterior, encontramos que deben darse los siguientes elementos para ser considerado trabajador:

- Ser una persona física; las personas morales no lo son;
- El servicio prestado será tanto a personas físicas como a personas morales; es decir, al individuo como tal o bien a empresas, asociaciones, etc.;
- El trabajo debe ser prestado en forma personal, nunca otra lo podrá llevar a cabo por él; por lo tanto, es intransferible;
- Subordinación, lo que significa estar a disposición del patrón, a sus órdenes; el trabajo deberá realizarse conforme lo indique el mismo.

Para comprender mejor el significado de dicho precepto, encontramos lo siguiente:

“SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un nivel de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Amparo directo 686/79.- Salvador Medina Soloache y otros. 13 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Ciristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez. Amparo directo 7061/ 77. Neptalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís. Amparo directo 744/ 79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña. Amparo directo 4611/ 78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979.

Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez”.²³

Aún y cuando no lo menciona el citado artículo de la Ley Federal del Trabajo, algunos autores como Néstor de Buen y Miguel Borrell Navarro, incluyen como elemento la remuneración o pago de un salario, siendo, efectivamente, lo que persigue quien presta un trabajo personal subordinado; como resultado para lograr su subsistencia y la de su propia familia.

El trabajador será, entonces, la persona física que preste un trabajo personal subordinado a otra física o moral (denominada como patrón), recibiendo por el mismo el pago de un salario.

1.7 Relación de Trabajo

Para que el trabajador y el patrón adquieran esa calidad así como generar derechos y obligaciones, se hace necesaria la existencia de una relación de trabajo.

Dicho término, ha sido tratado sin un dejo de uniformidad completa, ya que no concuerdan muchos autores en cuanto a su naturaleza jurídica.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 20 primer párrafo indica 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”.

Comúnmente se entendería que una relación laboral nacería al celebrarse un contrato individual de trabajo; sin embargo, el simple hecho de que un trabajador materialmente otorgue o preste el servicio, daría por sentado que la relación existe.

²³ SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE, www.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisinkTmp.asp?/12-07-07/12:17pm.

Consecuentemente la relación de trabajo es un acuerdo de voluntades, pues aún y cuando no lo manifiesta dentro de un contrato, el patrón y el trabajador son libres de manifestar adherirse a dicho vínculo y pueden incluir si así lo convienen, otro tipo de prestaciones superiores a las legales o a las del contrato colectivo de la empresa.²⁴

Desde esta perspectiva, el contrato individual como tal, brinda seguridad jurídica al trabajador en cuanto se fijan los derechos y obligaciones para el trabajo personal subordinado que se preste. Pero finalmente, al existir la relación laboral se crean estos mismos, pues en ambos casos hay acuerdo de voluntades, consentimiento, aún y cuando carezca de la existencia de un contrato por escrito, ambos acuerdan adherirse a dicha relación que será protegida y regulada de tal manera que se logre un pleno equilibrio entre ambas partes.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo surtirán por lo tanto, los mismos efectos.

Así, para que se origine la relación de trabajo se requiere la existencia de:

- Trabajador,
- Patrón;
- Prestación del trabajo personal subordinado y
- Pago de una remuneración o salario por la prestación del mismo.

“La capacidad de las partes, la falta de forma del acto que dé origen a la relación y aún la ilicitud de ésta, v. gr., cuando se viola alguna de las disposiciones imperativas contenidas en el artículo 5º de la Ley, no serán obstáculo para que nazca la relación laboral con todas sus consecuencias económicas...”²⁵

²⁴ Cfr. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ob.cit., p.31.

²⁵ DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 47.

1.8 Jornada de Trabajo

Uno de los derechos por los que más lucharon los trabajadores, fue por el de obtener una jornada laboral digna que los tratara como seres humanos y no como animales; una jornada que les marcara un horario y en consecuencia les permitiera desarrollar algunas otras actividades.

Encontramos diversas formas de las cuales deriva la palabra jornada, “del catalán jorn, para el antiguo castellano jornea, en francés journée y en italiano giornata, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín diurnus “diario” como lo explica el viejo aforismo de Paulo: operae sunt diurnus officium (servicios son el trabajo diario)”.²⁶

La jornada se entendería como el trabajo que se realiza en un día o bien el trabajo diario de ahí que provenga la denominación del trabajador también como jornalero.

La Ley Federal del Trabajo considera como jornada de trabajo dentro de su artículo 58, al “tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

El elemento distintivo es, indudablemente, que éste se encuentra sujeto a la disposición del patrón, a su servicio durante cierto tiempo, horas, para realizar o llevar a cabo la actividad por la cual decidió establecer la relación de trabajo.

Alonso Olea lo concibe como “el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo”.²⁷

²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, Instituciones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, “La Jornada de Trabajo”, Instituto de Investigaciones Jurídicas (serie G: Estudios Doctrinales), número 188, México, 1997, p. 423.

²⁷ ALONSO OLEA, Manuel, Lecciones sobre contrato de trabajo, Universidad de Madrid, España, 1968, p. 113.

Anteriormente ya mencionados lo relativo a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, por lo que, queda establecido en forma más idónea concebirlo como el tiempo a disposición del patrón; además en muchas ocasiones no se realiza lo estipulado o pactado como actividad, como es el caso de la jornada emergente, que más adelante se tratará, en donde es una situación que se genera de forma imprevista y por lo tanto sin haber mediado pacto de por medio.

Explicado lo anterior, sería inservible seguir abundando en una definición que es bastante entendible

El artículo 123 constitucional apartado A fracción II, señala la duración máxima de la jornada equivalente a ocho horas diarias; sin embargo, el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, señala que " el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

La esencia de lo enmarcado en el artículo 123 constitucional lo traslada dicho artículo, al dar libertad a los sujetos de la relación de trabajo para fijar el horario de trabajo siempre y cuando se respete el máximo de horas ya establecido.

Respecto del segundo párrafo, regula el permitir un reparto de horas de trabajo a fin de que el trabajador tenga disponibles horas del sábado en la tarde, lo cual haría flexible el máximo de ocho horas diarias, que viéndolo desde otra perspectiva, no se estaría llevando a cabo, aún y cuando se establece un beneficio para el trabajador, de ahí que por ello quizá el legislador no sea tan estricto en hacer cumplir forzosamente la jornada señalada; también cabe hacer hincapié que la jornada no debe ser excesiva,

pues estaría recayendo en una jornada llamada inhumana, que iría en contra de los principios por los que se ha luchado a través del tiempo.

1.8.1 Tipos de Jornada

La jornada de trabajo se clasifica de la siguiente manera:

Jornada Diurna. La comprendida entre las seis y las veinte horas, teniendo como jornada máxima de ocho horas. El artículo 123 constitucional fija el máximo de horas a laborar, pero no indica el periodo que ésta comprende.

Jornada Nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas, con un máximo de siete horas de duración.

Jornada Mixta. Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Artículos 60 y 61 LFT).

Jornada Reducida. Que es la aplicada al trabajo realizado por los menores de dieciséis años, teniendo como jornada máxima de seis horas diarias, que se dividirá en periodos de tres horas máximo, para disfrutar en los distintos periodos de la jornada una hora de reposo por lo menos (artículo 177 LFT).

Jornada Ilimitada. Siendo ésta la de los trabajadores domésticos, quienes deberán tener lapsos de reposo suficientes para tomar sus alimentos y descansar en la noche (artículo 333 LFT). La naturaleza de su trabajo implica que se establezca así esta jornada, pero sin lugar a dudas es necesario establecer parámetros para evitar abusos y que se pueda convertir en una jornada inhumana, pues en la realidad, ésta suele ser una jornada bastante extensa.

Jornada Continua. Definición alguna no existe en nuestra Ley, siendo aquella que no tiene interrupción y el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa o lugar donde labora. Lo que sí señala la LFT, en el artículo 63, es que durante dicha jornada se concederá al trabajador media hora de descanso por lo menos; para algunos, este simple hecho refutaría el carácter de continuidad e ininterrupción; al respecto encontramos lo siguiente:

“JORNADA CONTINUA, APARENTEMENTE DISCONTINUA. El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo establece que “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos” de lo que se infiere que es obligación imperativa del patrón conceder al trabajador media hora como lapso mínimo de descanso para ingerir alimentos durante la jornada; de tal modo que si se aduce que la jornada es discontinua, porque hay un intervalo de descanso entre el horario, empero éste tiene una duración de media hora, refleja que estamos ante la presencia de una jornada continua, y es violatorio de garantías el laudo que estima lo contrario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Novena Época

Amparo directo 48/ 94.- María Segovia Ramos.- 9 de febrero de 1994.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Enrique Arizpe Narro.- Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 319/ 95.- Ramón Carrillo Jaramillo.- 10 de mayo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guadalupe Méndez Hernández.- Secretario: Omar René Gutiérrez Arredondo.

Amparo directo 648/ 95.- Efrén Balderas Martínez.- 20 de septiembre de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo.- Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 708/ 95.- Francisco Alonso Puente.- 4 de octubre de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo.- secretario: Daniel Cabello González”²⁸.

El trabajador como tal requiere tomar de sus alimentos; es un ser humano y no una máquina para evitar tener esos lapsos de descanso, resultaría ilógico, absurdo e inhumano el eximirlo de una necesidad básica como la alimentaria, pues de lo contrario lo único que se lograría es el detrimento de su salud y, por consecuencia, un bajo rendimiento en sus labores, situación que iría en contra de los intereses del patrón. Asimismo, dicho descanso puede ser pactado por el trabajador, patrón o ambos, tomándolo nunca al principio o al final de la jornada.

²⁸ JORNADA CONTINUA, APARENTEMENTE DISCONTINUA. www.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisinkTmp.asp?/12-07-07/12:33 pm.

Jornada Discontinua. En donde el trabajador puede salir de su lugar de trabajo para tomar su periodo de descanso y posteriormente retornar al mismo; existe un descanso bastante amplio como en las oficinas. La falta a uno de los periodos en que se divide la jornada, equivaldrá a media falta injustificada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación opina lo siguiente:

“FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en forma general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua –que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los periodos de que se compone la misma pueda sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como in dubio pro operario ...

Novena Época:

Contradicción de tesis 50/94.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primero Circuito.- 29 de septiembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretario: Constanco Carrasco Daza”.²⁹

Jornada Emergente. Como su nombre lo indica es la generada por una situación de riesgo o peligro. El artículo 65 de la LFT la describe siendo la que se origina en los casos de siniestro o riesgo inminente, peligrando la vida del trabajador, sus compañeros, del patrón o la existencia de la empresa, pudiéndose prolongar por todo el tiempo que dure la emergencia.

²⁹ FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, www.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisinkTmp.as?/12-07-07/12:45pm.

No constituye una violación a la máxima legal establecida como jornada ordinaria, debido a que es una situación de catástrofe dentro del centro de trabajo y que perjudica al trabajador, así como por tratarse también de una cuestión de solidaridad y de ética. El pago recibido por el mismo equivaldrá a una jornada ordinaria y es considerada una obligación del mismo, pudiendo ser causa de despido justificado por su falta de cumplimiento.

Jornada Extraordinaria. Siendo ésta una prolongación de la jornada de trabajo ordinaria, pero con afán de lucro; aquí el trabajador lo que busca es un beneficio viendo en ésta la posibilidad de un aumento al salario normalmente obtenido. Las horas extraordinarias están fundamentadas en el artículo 123 constitucional fracción XI indicando que éstas no podrán exceder de tres, ni de tres veces consecutivas a la semana; extrae el mismo precepto el artículo 66 de la LFT.

En la necesidad de obtener mayor salario a través de las horas extraordinarias, el trabajador es donde ve más violentada la norma; el patrón podría en cierto momento abusar y, por lo tanto, transgredir la norma jurídica con el pretexto de que la empresa requiere (por la situación que ésta sea) prolongar la jornada de trabajo. En ese sentido, también debería respetarse la decisión del trabajador de laborarlas o no, pues podría utilizar el patrón las necesidades del lugar de trabajo, para forzarlo a cumplimentar dicho lapso de tiempo, y llevar implícito un objetivo muy distinto.

Pero, ¿el negarse a laborar una jornada extraordinaria, implica la rescisión de la relación laboral?. El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, manifestó lo siguiente:

“HORAS EXTRAS, NEGATIVA A LABORAR MAYOR NÚMERO DE LAS PERMITIDAS POR LA LEY. NO ES CAUSA DE RESCISIÓN. El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo claramente establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana; por lo tanto, la circular que pretende imponer al trabajador la obligación de laborar una jornada extraordinaria mayor

que la señalada en dicho artículo en forma continua, resulta contrario a la ley y por ende su incumplimiento no puede motivar la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón. En nada influye la circunstancia de que esa circular se refiere al contrato de trabajo, en atención a que su ilegalidad no deriva de que sea ajena a tal trabajo, sino de la pretensión de imponer una jornada extraordinaria continua y por mayor número de horas que las permitidas por la ley.

Amparo directo 3616/ 86.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 9 de agosto de 1985.- Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquinca Muñoz”.³⁰

Se habla de prolongar la jornada extraordinaria, pero creemos que tampoco sería causa de rescisión el negarse a laborar horas extras, pues no encontramos disposición legal alguna que lo obligue y es aquí en donde cabe cuestionarse, si por el sólo hecho de considerarse necesario para la empresa implícitamente se tomaría como tal, resultaría contrario a los principios que buscan proteger al trabajador.

La retribución por la jornada, se pagará al cien por ciento más de lo fijado normalmente y en caso de exceder las horas señaladas por la norma, estas serán cubiertas al doscientos por ciento. En caso de trabajar medias horas, éstas tendrán que ser pagadas.

A los menores de dieciséis años les queda prohibido realizar esta jornada.

Por último, si el patrón no requiere que el trabajador labore horas extraordinarias y éste hace lo contrario, no le serán retribuidas; tiene que ser a petición del patrón.

1.9 El Salario

La búsqueda de una mejor vida es sin duda lo que ha tratado de obtener el trabajador a través de un salario justo que cumpla con sus

³⁰ HORAS EXTRAS, NEGATIVA A LABORAR MAYOR NÚMERO DE LAS PERMITIDAS POR LA LEY. NO ES CAUSA DE RESCISIÓN, www.scjn.gob.mx/ius2006/Una_TesisinkTmp.asp?/12-07-07/13:09 pm.

expectativas y le permita de esa manera, tener un desarrollo en todos los sentidos.

Obtener un salario que a su vez lo dignifique como ser humano, en aras de una justicia social, de que su trabajo por más mínimo e insignificante que sea, merezca ser reconocido a través de un pago decoroso pero sobretodo, suficiente.

“Estrictamente la denominación más específica, respecto del trabajo subordinado, es la de “salario” porque no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos e independientes (por ejemplo, a los “honorarios” de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión)”.³¹

Lo anterior es fácilmente identificable, ejemplo de ello es cuando un abogado, médico, dentista, etc., en forma independiente ejercen su profesión cobran sus honorarios por el servicio prestado; distinto el salario que recibe el trabajador por la jornada realizada diariamente.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 LFT); es el fin que persigue el trabajador, al prestar sus servicios al patrón, pues de éste depende la subsistencia de él y de su familia, su educación, salud e incluso, su esparcimiento.

De esta manera, encontramos este concepto: “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”.³²

³¹ LÓPEZ BASANTA, Justo, Instituciones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, “El Salario”, Ob. cit., p. 445.

³² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 297.

Hay que brindarle al trabajador protección y seguridad; a través de una retribución que, como lo señalamos anteriormente, lo dignifique y le otorgue una existencia con salarios justos que le puedan permitir una superación constante. Podría parecer una concepción ilusoria, pero al concepto señalado por la Ley Federal del Trabajo, sería factible e incluso necesario complementarlo de esta manera para hacer más notorio el sentido verdadero que enmarca el salario.

Así como es la principal obligación del patrón, cuyo origen proviene del nacimiento de la relación de trabajo, el cual jamás quedará eximido de su pago.

Por lo tanto, el salario:

- Debe ser libremente dispuesto por el trabajador;
- Determinado y determinable, es decir, saber cuánto es lo que se va a ganar, cuál va a ser el monto del salario a percibir y cuándo (semanal, quincenalmente, etc.), será pagado;
- Ser pagado en moneda de curso legal; nunca en vales, cheques, etc., es decir, cualquier otro instrumento que pretenda sustituirlo, de acuerdo con el artículo 123 constitucional fracción X y el artículo 101 de la LFT. Actualmente esto es contrario a lo dispuesto por la norma, pues la gran mayoría de los trabajadores reciben su salario a través de tarjetas de débito; es una práctica que se está volviendo común y la norma debería prever esa situación ya que con o sin el consentimiento del trabajador, el patrón hace uso de este medio.
- Remunerador, nunca debe ser inferior al mínimo establecido siempre y cuando se trabaje conforme a la ley. El artículo 5º de la LFT dentro de la fracción VI, le da tal característica, así como el artículo 85; sin embargo para que sea considerado así, se

tomarán en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo desempeñado, es decir, puede ser que en un momento determinado, el trabajador y el patrón, acuerden el pago del tiempo trabajado y lo realizado materialmente. La jurisprudencia señaló:

“SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario correspondiente total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.

Amparo directo 3000/ 37.- Martínez Tapia Consuelo y Coags.-5 votos. Amparo directo 2083/ 37.- García Carmen.- Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 7085/ 37.- Sindicato de Vendedores y Vigilantes del Comercio de Mérida.- Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 1048/ 38.- Editorial Masas, Asociación en Participación.- Unanimidad de 4 votos. Amparo directo 6827/ 38.- Romero Ontiveros Alberto.- Unanimidad de 4 votos”³³

- Pagarse en efectivo, pero pueden otorgarse prestaciones en especie siempre y cuando éstas sean proporcionales respecto del monto en efectivo (artículo 102 LFT).

1.9.1 Clasificación

Nuestra Ley admite un criterio de clasificación, pero para un estudio más completo, seguiremos la clasificación hecha por Néstor de Buen quien lo maneja de la siguiente forma:

a) **Por su naturaleza.**

- Sólo en efectivo. Explicado anteriormente, éste debe ser pagado en efectivo salvo los casos en que pueden otorgarse

³³ SALARIO REMUNERADOR, www.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisinkTmp.asp?/12-07-07/13:27pm.

prestaciones en especie. Podríamos decir que esta es una práctica que va dándose cada vez menos, al establecerse instrumentos en la forma de pago como la tarjeta de débito, cheques, siendo la primera el medio más utilizado por el patrón para cumplir con su obligación; el uso de los medios electrónicos adecuados a la función de la relación laboral.

- En efectivo y en especie.- Como lo señalado en el artículo 102 de la LFT. En especie recae todo lo relativo a vales de despensa, alojamiento, alimentación, etc., que pueden ser pactados por las partes, pues no hay que olvidar que finalmente éstos constituyen un beneficio para el trabajador, y por lo tanto, una forma complementaria con la cual puedan cubrir sus necesidades.

b) Por la fórmula de valuación.

- Por unidad de tiempo. Mejor conocido como jornada de trabajo; en función al mismo es como se fijará el salario; son los horarios que se desempeñan.
- Por unidad de obra. En donde lo que importa es lo realizado materialmente, la obra; aquí el tiempo no será la base para la fijación del mismo y es lo que conocemos como trabajo a destajo, en donde el pago será en base a la cantidad de unidades realizadas. Los trabajadores generalmente no perciben diario lo mismo, por la variación que se da en lo que hayan producido. Esta forma de salario es bien vista por los patrones, puesto conlleva la exigencia de pagar una cierta cantidad siempre, sino en función de lo producido por cada trabajador.

Sin embargo, puede resultar contraproducente, ya que en el afán del trabajador por obtener más salario, se exige físicamente más de lo que

puede y la calidad del trabajo ser mala,³⁴ de ahí que también se busque un cierto límite aún y cuando el trabajo así lo exija.

Por otra parte, cuando por causas ajenas el trabajo disminuya o éste no lo realice, se le paga según el cómputo de un mes de salario, es decir, con base a lo que obtuvo de ganancia durante ese lapso, se saca un promedio para poder determinar así el salario.

- Por comisión.- Siendo “aquél en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador”.³⁵

Es una forma eminentemente relativa o asociada con aquellas personas que trabajan como agentes de ventas.

El artículo 286 de la LFT, señala que “el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada...”, cantidad en la que se cimentó la retribución. Ahora bien, en el entendido de que el área comercial o de ventas es un tanto inestable, es común que tanto patrón como trabajador pacten un salario garantía o base, en caso de que no se obtengan ventas o éstas sean menores que las normalmente hechas, de tal manera que el trabajador reciba retribución alguna, pues se entiende que suele suceder por cuestiones que son ajenas a él.

- A precio alzado. Es una reminiscencia del contrato civil de obra a precio alzado; el salario será fijado por las partes de acuerdo con la obra que se vaya a realizar, es decir, con lo que materialmente se lleve a cabo.
- De cualquier otra manera. Se refiere a otras actividades como los transportistas, deportistas profesionales, actores, trabajadores domésticos, a quienes se les fija un salario de forma distinta a los mencionados como puede ser por kilómetros

³⁴Cfr. DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 210.

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 305.

recorridos, por día, temporada, entre otros, pero sin dejar, claro está de ser protegidos por lo señalado en la LFT.

c) Por su determinación.

- En cuanto a su cuantía:

Salario Mínimo General. Siendo la cantidad mínima que tiene derecho a recibir el trabajador y del que más adelante nos referiremos.

Salario Mínimo Profesional. Es el que rige en las distintas ramas de la industria, profesión, oficios, etc., y es igual lo que debe ser pagado como en el salario mínimo general.

Salario Remunerador. Explicado ya con anterioridad y que nunca podrá ser inferior al mínimo; se tomará en cuenta calidad y cantidad en el trabajo.

- En cuanto al origen de su fijación:

Legal. Como su nombre lo indica, la Ley establece los procedimientos para su fijación.

Individual. Siendo acordado por las partes a través de un convenio.

Por Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley. Sindicato y patrón acuerdan el monto del salario, aumentando éste cuando el propio contrato lo indique. En ambos contratos prevalece, por lo tanto, la plena voluntad de las partes en busca de un equilibrio entre ambos.

Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cuando no se ponen de acuerdo las partes, la Junta es la que fija el salario al intervenir en la resolución de conflictos de carácter económico.

d) Por la causa que lo origina.

Ordinario y Extraordinario. Ya explicado anteriormente.

Excepcional (gratificación especial). Pueden ser los bonos por productividad, premios por asistencia, que son adicionales a lo que ordinariamente obtiene el trabajador como salario y en ello cabe su carácter de excepcional.

Anual (aguinaldo).- Percepción que será otorgada antes del día veinte del mes de diciembre equivalente a quince días de salario por lo menos. Quienes no hayan cumplido un año de labores e independientemente de que estén laborando o no, tendrán derecho al pago del mismo pero de manera proporcional (artículo 87 LFT).

e) Por los factores que lo integran.

Nominal o Tabular. Un concepto derivado del artículo 89 de la LFT en base a la cuota ordinaria.

Por cuota diaria. Considerando lo percibido diariamente con todo y las prestaciones a que se refiere.

Integral. Concebido como aquél que contendrá todo tipo de percepciones que reciba el trabajador además de su pago en efectivo. El artículo 84 de la Ley nos dice que “se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”. Este salario es muy importante por ser la base para el cálculo de las indemnizaciones; sin embargo como es el caso del aguinaldo, algunos no lo consideran como parte del mismo, pero en ese sentido el artículo 84 es claro al indicar “...cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador...”, pues es extensiva; quizá el legislador lo redactó de ese modo para el caso de que se le hubiera olvidado alguna otra prestación, de otro modo, sería limitativo al señalar sólo algunas

y se estaría perjudicando al trabajador, sobretodo cuando está de por medio el monto de su indemnización.

f) Por la oportunidad del pago.

Semanal y Quincenal. Estos operan así por costumbre, se le paga al trabajador según se haya acordado a estos lapsos de tiempo.

Mensual.- “Si así están pactados los pagos del cliente que dan origen a la comisión”,³⁶ debido a la cantidad que éste recibe como pago, de ahí que pueda darse esta situación.

Anual.- Entendida como el aguinaldo; sin embargo, “en los contratos colectivos suelen fijarse otros pagos anuales (incentivos de asistencia, puntualidad, etc... que se miden anualmente)”.³⁷ En estos casos suele cubrir otras prestaciones que no concibe la Ley, pero que el contrato colectivo las prevé y las hace válidas.

1.9.2 Salario Mínimo General.

Para Alberto Briceño “...el salario mínimo puede ser desde el punto de vista material, un salario vital o un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objeto... Cuando se establece que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada, se está frente a un salario mínimo”.³⁸

Es una definición con la que no estamos totalmente de acuerdo, pues si bien es un salario necesario para cubrir las necesidades vitales del trabajador, su fuente no es la ley, puesto que ésta señala el procedimiento para fijarlo, más no la cantidad, de ahí la diferencia con el salario mínimo

³⁶ DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 218.

³⁷ Idem.

³⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Ob. cit., p. 429.

que fija la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, órgano creado para tales efectos, al ser dirigido a todos los trabajadores sin excepción alguna.

Así pues, el salario mínimo es una cantidad mínima que tiene derecho a recibir el trabajador por los servicios prestados. Ningún trabajador cualquiera que fuese la actividad que desempeñara, podrá percibir una cantidad inferior a éste.

El salario mínimo general, lo encontramos dentro del artículo 123 constitucional fracción VI párrafo segundo señalando que "... regirán en las áreas geográficas que se determinen...

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

Deben por lo tanto, cubrir las necesidades básicas del trabajador de ahí que sea tan importante la fijación por parte de órganos especialmente creados para ello. Más adelante nos ocuparemos de este tema en forma más amplia, por el momento sólo se hará mención a su concepto.

1.9.3 Salario Mínimo Profesional.

Otra forma de salario mínimo es el profesional; este se define 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".³⁹

Este concepto nos remite a una característica que deben tener los trabajadores para percibirlo, ya no es cualquier persona que preste un trabajo personal subordinado, sino que requiere de cierta capacidad o grado

³⁹ LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, Ob. cit., p. 40.

de conocimientos que harán la diferencia respecto de los demás. Es a manera de que éstos también se vean protegidos por un salario que sea justo y no inferior, de tal modo que por el simple hecho de poseer conocimientos sobre un área determinada no sean discriminados de recibir una cantidad mínima como pago.

También lo encontramos dentro del artículo 123 constitucional fracción VI párrafo primero y en la LFT dentro del artículo 93.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO

La historia nos va señalando el camino que ha transitado el hombre en las diferentes etapas pero también, marca los precedentes en muchas de las instituciones tanto sociales como jurídicas creadas por él.

En ese sentido, resulta imprescindible el estudio de ciertos momentos históricos que fueron sin lugar a dudas, importantes para el desarrollo, en este caso, del Derecho del Trabajo.

Así, hablaremos de la forma en que fueron evolucionando los salarios en los distintos periodos, tanto de la historia universal como en la nuestra,

para poder comprender los alcances del mismo en la mejora de las condiciones de vida del trabajador.

2.1 La Edad Media.

Considerado como uno de los periodos más oscuros de la historia del hombre, en él es donde comienzan (aunque no del todo), a fijarse los parámetros hacia lo que más adelante se conocería como la Revolución Industrial. Pero antes, mencionaremos algunas generalidades de la época para comprender el entorno en el cual se desarrolló el trabajador de aquellos tiempos.

Después de la división del Imperio Romano en Oriente y Occidente, era de esperarse la desintegración del mismo; esto ocurrió justamente cuando Roma cae en poder de los bárbaros en el año 476, comenzando dicho periodo, el cual termina con la toma de Constantinopla por los turcos, poniéndole fin al imperio bizantino.

“La característica esencial de la Alta Edad Media es, en efecto, la inseguridad personal y patrimonial, la anarquía y el terror generalizados;... en una primera época que literalmente hablando, producen la ocupación de territorios por los nuevos moradores, que crean sus propias unidades políticas frente a nuevas olas de emigración o frente a los nativos sojuzgados, a los que se impone un nuevo sistema de distribución de la tierra...”⁴⁰

La inseguridad generalizada ocasionó entonces, el nacimiento del régimen feudal, en donde la necesidad de protección por parte del señor feudal trajo consigo el establecimiento de nuevas relaciones que acarrearían una gran división en la sociedad del medioevo.

⁴⁰ ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, quinta edición, Civitas, España, 1994, p. 163.

Además de la existencia de clérigos, guerreros, encontramos a la clase trabajadora; en ese tiempo, el trabajo predominantemente era en el campo, aunque cabe aclarar que debido a las constantes guerras, la situación del mismo no era buena, de ahí la escasez de cultivos y por consecuencia de alimentos para la población.

Los siervos eran quienes cultivaban las tierras del señor feudal y las propias para su subsistencia y de la comunidad. Este debía trabajar gratuitamente durante determinados días al año o a la semana o diariamente durante varias horas las tierras del señor.⁴¹El siervo, prácticamente trabajaba para que el señor le diera protección, situación que poco a poco lo fue convirtiendo en una especie de esclavo, pues era explotado de forma inaudita al tenerlo como un trabajador bajo las más ínfimas condiciones; al tener el señor distintas facultades, era obvio que nunca creara reglamentaciones que le otorgaran mejoras a la vida del siervo.

“Hubo los “siervos de la gleba”, permanentemente unidos a la casa del señor y que trabajaban en sus campos todo el tiempo, no sólo dos o tres días a la semana. Los hubo muy pobres llamados “bordars” (de la palabra borde o límite) que disponían de dos o tres acres de tierra en el borde de las aldeas y “colonos” que ni aún tierra poseían, sino sólo un casucho, y los que podían trabajar para el señor como jornaleros a cambio de un alimento”.⁴²

Estos últimos, recibían prácticamente como retribución el alimento, nunca una cantidad en metálico que resarciera el trabajo prestado; su nivel económico lo orilló a trabajar para sólo comer, sobre todo en aquellos tiempos donde escaseaba tanto el alimento.

Asimismo, encontramos los pactos feudales de fidelidad o vasallaje, en donde no sólo existían los deberes de protección, sino también de carácter militar; éstos eran remunerados a través de cesiones de tierra debido a la

⁴¹ Cfr. Ibidem, p. 170.

⁴² HUBERMAN, Leo, Los Bienes Terrenales del Hombre, trigésima primera edición, Nuestro Tiempo, México, 1991, p. 18.

escasa circulación monetaria. En estos casos sí imperaba el pago por el trabajo realizado; es de observarse que conforme eran de más bajo estrato social los trabajadores, menos importaba la retribución que podían tener.

También aparecen los artesanos, “nacén los pequeños talleres formados por particulares, hombres libres que muy modestamente elaboran los distintos productos de consumo... Es el momento en que comienzan a agruparse en organizaciones corporativas... responden a los distintos nombres de Gremios, Cofradías, Gildas, Ansas, según las zonas y épocas”.⁴³ Estos aparecen en las ciudades o burgos, en donde se llevaba a cabo el comercio, teniendo cierto grado de libertad a diferencia del feudo. Su forma de organización trajo consigo una serie de libertades que les fueron otorgando, así como ciertos privilegios para poder comerciar; ser miembro de un gremio, en consecuencia, traía ventajas.

Con el comercio entonces, el dinero comienza a tener auge; el siervo y el señor feudal, advierten en él ciertos beneficios: el primero al acumular pequeñas cantidades de dinero podían liberarse de servirlo y el segundo veía en el dinero del siervo, algunos usos que éste pudiera darle.

“Además hacía tiempo que el señor había comprendido que el trabajo libre era más productivo que el trabajo esclavo... Era mejor desechar los servicios tradicionales de trabajo y alquilar la ayuda que se necesitase. Es decir, el trabajo a jornal.

Por eso en los documentos de muchas aldeas de todo el oeste de Europa en los siglos XIII y XIV se encuentra un creciente número de declaraciones como ésta del inglés Slevengage: “Se concede por el lord que S. G. tendrá y ocupará la susodicha tierra pagando 13 solidii 4 denarii en vez de todos los servicios y costumbres”.⁴⁴

⁴³ CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, octava edición, Bosch, España, 1992, p. 143.

⁴⁴ HUBERMAN, Leo, Los Bienes Terrenales del Hombre, Ob. cit., p. 64.

Aquí se tiene entonces, el origen de pagar una cierta cantidad de dinero por el trabajo prestado, pues era mucho más cómodo para el señor alquilar a los trabajadores por un jornal diario, que seguir teniendo al siervo a su servicio; sin embargo, no se establece todavía una cantidad fija a pagar por dicho trabajo.

Volviendo a los gremios, estos se componían de un maestro quien enseñaba el oficio y sus ayudantes, en donde encontramos al aprendiz y al jornalero. La relación de trabajo derivaba del viejo contrato de arrendamiento romano; en ese sentido, ya existía una remuneración en metálico y en especie, pues muchas ocasiones se les daba el alimento como parte del pago.

La situación del aprendiz, fue bastante precaria, ya que en el afán de aprender el oficio y convertirse posteriormente en maestro para poder establecerse en su propio taller, sufrió vejaciones y discriminación, hasta el punto de que la remuneración podía faltar e incluso fuera éste quien asumiera la obligación de pagar la instrucción que recibe.⁴⁵ En este último prácticamente era obsequiar su trabajo y además, pagar por él; la enseñanza implicaba hasta cierto punto un abuso.

El trabajo denominado por encargo, era realizado también por los pequeños talleres, pero aquellos que no pertenecían a algún gremio; el empresario, muchas veces un comerciante al por mayor poseedor de materias primas, contrata su transformación con trabajadores que remunera a tanto alzado por piezas.⁴⁶ Aparece una nueva forma en que sería pagado su trabajo, por destajo, como lo conocemos actualmente y que sigue perdurando.

Los gremios como asociación, por así decirlo, crearon sus propias reglamentaciones, es decir, se autorregulaban. Aquí es donde encontramos la fijación máxima de salarios; tasaban los mismos imponiendo niveles

⁴⁵ Cfr. ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Ob. cit., p.192.

⁴⁶ Cfr. Ibidem, p. 190.

máximos a los oficiales y aprendices. De esta manera, se fueron sentando las bases para la paulatina debilitación de los gremios.

La distancia que se iba generando entre el maestro y los jornaleros, orilló a que éstos se organizaran para exigir mejores salarios. Una situación que vino a desatar aún más dichas exigencias, fue la originada por la Plaga (Muerte Negra), epidemia que causó un gran número de muertes en Europa y en consecuencia trajo consigo la carencia de mano de obra. Ante esto, los jornaleros comenzaron a exigir salarios más altos, por lo que se aprobaron reglamentaciones para frenarlos. “En Inglaterra, la Ordenanza de los Trabajadores en 1349 dispuso que “ningún hombre pagará o prometerá pagar a cualquier hombre más jornales, entregas, hide, salarios que el acostumbrado... ni tampoco ningún hombre de manera alguna pedirá o recibirá lo mismo, bajo pena del doble de lo que así fuere pagado”.⁴⁷

Se trató de proteger a quienes pagaban un salario, pero jamás al trabajador, pues al haber poca mano de obra, obviamente las jornadas de trabajo iban a ser más extensas y agobiantes; a pesar de ello, quienes se hacían de sus servicios tuvieron que pagarlos, pero queda claro que ya había una reglamentación al respecto. La decadencia de los gremios se acercaba cada vez más.

Mientras tanto, del otro lado del mundo, siendo más precisos en México (la Nueva España después de la conquista), se encontraba el desarrollo de las culturas prehispánicas.

El trabajo realizado era prácticamente en el campo, teniendo similitud a los realizado por los siervos de la gleba, como es el caso de los aztecas, cuyos nobles utilizaban los servicios de gente que huía de otras ciudades llamados mayequauh o tlalmait. “Estos trabajadores agrícolas no formaban

⁴⁷ HUBERMAN, Leo, Los Bienes Terrenales del Hombre, Ob. cit., p. 87.

parte de los calpullis; a cambio de cultivar la tierra y de comer, cedieron el derecho de cambiar de lugar”.⁴⁸

El trabajador del campo era autosuficiente pero trabajaba las tierras ajenas. También encontramos a los jefes de aldea, que vivían en una especie de vasallaje respecto del emperador recibía tierras de las que obtenía su producto lo que podíamos llamar sus honorarios, además de enviarle el emperador sueldos y raciones, vestido, víveres, a cambio de presentarse cuando éste lo desee.⁴⁹

Los artesanos, era otra clase que encontrábamos en dicha cultura; éstos se dedicaban a la elaboración de joyas, esculturas, etc., así como al cultivo de sus propias tierras. El pago de sus salarios no era en moneda pues ésta todavía no existía, pero el valor de las cosas se calculaba de acuerdo al cacao y a otros productos; cabe recordar que todo funcionaba según al trueque, sobre todo en el ámbito comercial.

Propiamente dichas culturas carecían de un salario como pago para sus trabajadores, ya que seguía imperando la esclavitud y las formas de explotación del campo en la forma ya mencionada, así como otras maneras en las que se desarrolló el trabajo remunerado básicamente con los frutos de sus propias tierras. De esta forma se abre el camino a otra etapa trascendental: el Renacimiento.

2.2 El Renacimiento

Época que abarca del siglo XV al XVI y que vino a ser una transformación en todos los ámbitos; el oscurantismo en el que había vivido Europa quedaba atrás.

⁴⁸ WOLF, Eric, “Guerreros del Sol”, en Ismael Colmenares, et. al., De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, octava reimpression, Ediciones Quinto Sol, México, 1992, p. 35.

⁴⁹ Cfr. SOUSTELLE, Jacques, “Las clases fundamentales de la sociedad azteca”, en Ismael Colmenares, et. al., De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, Ob. cit., p. 47.

Uno de los acontecimientos que lo marca es el descubrimiento de América, trayendo consigo un nuevo orden en el aspecto económico y social.

Hubo un aumento en las necesidades y el campo sigue siendo un elemento esencial. Sobreviene el auge de la clase burguesa, “que han obtenido pingües beneficios en la industria y en el comercio, compran las tierras de los nobles arruinados,... En estas condiciones el pequeño terrateniente libre tiende a desaparecer, siendo sustituido por los grandes propietarios y explotadores, que, de paso, introducen el verdadero trabajador asalariado en el campo”.⁵⁰ El trabajo en el campo media ya mediante el pago de un salario.

Pero no en toda Europa se seguían estas formas; en el lado oriental, se les impidió adquirir tierras y continuar así con el régimen medieval; persiste el trabajo forzoso a diferencia de Europa occidental en donde, como ya lo mencionamos, el trabajo libre existe a través de una remuneración por el mismo.

En este periodo surgen los Estados, consecuencia de la necesidad de seguridad que solicitaba la burguesía así, nace una nueva categoría de trabajadores: los funcionarios, quienes realizarían actividades del Estado; a éstos, se les pagaría con dinero y ya no con tierras, como venía sucediendo anteriormente; pues cabe recordar que en esta época es cuando tiene mayor auge el dinero.

Podría pensarse que el descubrimiento de nuevas tierras ricas en oro y plata, así como el comercio, traerían beneficios a los jornaleros, sin embargo, fue todo lo contrario. Fue uno de los momentos más difíciles para la población que recibía un jornal común al elevarse los precios, pero nunca los jornales. “A fines del siglo XV el salario de un trabajador francés, alcanzaba para comprar 4.3 kilogramos de carne y un siglo después sólo

⁵⁰ CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, Ob. cit., p. 160.

adquiría 1.8 kilogramos; un hectolitro de granos que le costaba cuatro francos en el primer periodo no podía comprarlo por menos de veinte en el segundo... Para el obrero esto significaba estrecharse el cinturón o sino luchar por más altos jornales, con los que afrontar la carestía de la vida y no hacerse un mendigo”.⁵¹Es de notarse que este ha sido un problema acarreado desde tiempo atrás; los tiempos cambian, pero la situación aunque desde otras perspectivas o formas de vida es la misma.

Con nuevas formas de obtener dinero y habiéndose diversificado un tanto el modo de vivir, ¿los gremios seguían subsistiendo? Anteriormente hablamos del trabajo que realizaban las familias que tenían su propio taller, pero que no pertenecían a algún gremio y por el cual se les pagaba de acuerdo a las unidades hechas. Los integrantes de los gremios ante las nuevas necesidades, se vieron obligados a trabajar de esta manera. Aparece la figura del intermediario, quien lleva las materias primas al artesano para que éste las transforme dejando a un lado las restricciones gremiales; ya no existe esa independencia que lo caracterizaba al convertirse en mero fabricante, pero sin tener contacto directo con el consumidor; surge entonces, el verdadero asalariado.

El sistema de dicho trabajo, es en el domicilio y participa la familia, no importando las edades de sus integrantes. “La familia promedio, entonces, trabaja un total de 35 hombres-hora por semana, por lo cual recibe \$1.75...”⁵²

En la misma situación se vieron los campesinos que se quedaron sin tierras para trabajar, como consecuencia de los cercos hechos a las mismas para destinarlas al pastoreo de ovejas. Estaríamos encaminándonos hacia la época industrial.

Los territorios descubiertos, siguieron también un esquema en el área relacionada con el trabajo, principalmente con las etnias nativas de esas

⁵¹ HUBERMAN, Leo, Los Bienes Terrenales del Hombre, Ob. cit., p. 129.

⁵² Ibidem, p. 146.

tierras. En la Nueva España, encontramos instituciones como la del Repartimiento, en donde los indígenas tenían la obligación de prestar sus servicios pero en forma remunerada a los españoles. El servicio era rotatorio.

“Así, por ejemplo, para evitar que el amo esclavizara a ciertos indios mediante el sistema de préstamos, se prohibió al patrón hacer anticipos sobre los sueldos de los indios de repartimiento, bajo pena de perder lo adelantado”.⁵³

La encomienda, es otra figura que aparece en estas tierras. El trabajo realizado era de manera obligatoria para los indígenas; el encomendero, debía además protegerlos, instruirlos en la fe cristiana, situación que fue aprovechada por muchos de ellos para explotarlos, por lo que en 1512, las Leyes de Burgos precisan el trabajo, así como el alimento otorgado a ellos. Algunos encomenderos sí fijaron un salario de acuerdo a las reglas estipuladas.

Pero la protección real al salario del indígena lo encontramos en la Legislación de Indias que dispusieron lo siguiente:

- Protección al salario de los trabajadores, en especial respecto al pago en efectivo, oportuno e íntegro.
- Tendencia a fijar el salario; de que se paguen 30 cacaoas al día como salario a los indios macehuales; la orden dictada en 1599, para que se cubra un real de plata por día y un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas a los indios de los ingenios. En 1603 se establece un salario mínimo para los indios en labores y minas, de real y medio

⁵³ MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, décimo segunda edición, Esfinge, México, 1995, p. 87.

por día o un real y comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz.⁵⁴

Otras disposiciones relativas al salario, era el que su determinación fuera justa, de acuerdo al fin que era el sustento del indio mediante su trabajo. Quien trabajara en las minas, podía determinar su retribución, pero si no era moderada, entonces se tasaba; se prohibía el pago en especie y la retribución debía pagarse semanalmente en sábado.⁵⁵Práctica esta última, que perdura por costumbre en la mayoría de los casos.

Las reglamentaciones establecidas, buscaron un equilibrio respecto de los indígenas como trabajadores, sobre todo en el pago de salarios, fijando, incluso, un salario mínimo; sin embargo, distan mucho de haberse cumplido, ya que la historia demuestra una situación de vida muy distinta de los indígenas, siendo ésta precaria e injusta.

2.3 Ilustración.

En ese cambio que iba generándose, la burguesía que había ido adquiriendo cierto poder mediante las actividades realizadas, encontró en el movimiento de la Ilustración la cristalización de su pensamiento.

A éste también se le denominó “Siglo de las Luces” o “Iluminismo”; lo que se pretendía era el dominio de la razón, el atreverse a saber para salir completamente de la ignorancia. Entender el poder del Estado, pero también hacer un razonamiento sobre el papel que estaba desempeñando el monarca, al establecer relaciones de desigualdad entre la nobleza y los burgueses principalmente.

En esta corriente intelectual de principios del siglo XVIII, “los filósofos ilustrados se dedicaron a criticar todo género de supersticiones y tradiciones

⁵⁴ Cfr. DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 297.

⁵⁵ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, Ob. cit., p. 186.

que no tuviesen una base racional y a poner en tela de juicio toda la estructura del Antiguo Régimen”.⁵⁶

Así, trataron de sentar al derecho natural como la base de igualdad y libertad entre los hombres. Sin embargo, dicha libertad e igualdad sería únicamente dirigida en beneficio de la clase burguesa, ya que se veía mermada en sus intereses. Para la clase trabajadora, la cuestión salarial seguía igual. Muestra de ello, son las reglamentaciones elaboradas tales como el Edicto de Turgot y la Ley Chapelier que les prohibían asociarse cuando éstos lo hacían para exigir mejores salarios.

El Edicto de Turgot dice que “es deber nuestro para con todos nuestros súbditos garantizarles el disfrute pleno y total de sus derechos; le debemos primordialmente esta protección a aquella clase de hombres que, no teniendo más propiedad que su propio trabajo e industria, tienen tanta mayor necesidad y derecho de emplear los únicos recursos a su alcance para subsistir...

Por su parte, la Ley Chapelier afirma que... Cualquiera grupos compuestos de artesanos, obreros, oficiales, jornaleros u otros individuos por ellos estimulados contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo... serán considerados sediciosos”.⁵⁷ Es por lo tanto inadmisibles el transgredir e interferir en la libertad que generaba la propiedad, por lo que los trabajadores no podían ir en contra de uno de los derechos naturales del hombre.

La situación de los campesinos, por ejemplo, siguió en una misma posición tradicional. Es una época en la que continúan bajo las mismas condiciones salariales y de trabajo.

En la Nueva España, estas ideas no eran ajenas. El pensamiento ilustrado fue penetrando dentro de la sociedad de aquella época, sobre todo

⁵⁶ Enciclopedia Autodidáctica Océano, Tomo 8, Océano, España, 1989, p. 1941.

⁵⁷ CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, Ob. cit., pp. 283-284.

de la burguesa, principalmente los criollos. La situación tutelar de que eran objeto los indígenas continuó; sigue imperando el derecho novo hispano con las mismas estipulaciones enmarcadas en la Legislación de Indias ya mencionada anteriormente. Dicho movimiento, fincaría los lineamientos para que la Nueva España pidiera su independencia.

2.4 Revolución Industrial.

La evolución que fue teniendo el hombre como trabajador y en consecuencia de su salario durante todo este tiempo, jamás lo dignificó como tal y mucho menos en su calidad de ser humano. Esto quedó más al descubierto durante esta etapa.

La Revolución Industrial es un cambio a nivel tecnológico; se introduce la fuerza de las máquinas diferente a la de los hombres.

En el siglo XVIII, se produjo un incremento demográfico que aunado a la distribución de tierras hechas en la Revolución Francesa, dejó a los jornaleros en las peores condiciones, ya que el acceso a las tierras únicamente fue para aquellos poseedores o mediante pago en metálico cuestión totalmente inaccesible para ellos.

De este modo, comienza el éxodo de trabajadores del campo hacia las zonas urbanas en búsqueda de empleo en la nueva industria. En el trabajo que se desarrolla en las fábricas, se da la división del trabajo "... la eficiencia de la máquina va ligada a su aplicación, a una operación determinada, con lo que impone la división del proceso en operaciones a través de las cuales sea posible aprovechar aquella. El trabajador se ve así especializado y dividido siguiendo las nuevas exigencias de la producción...".⁵⁸ De lo anterior se desprende entonces la necesidad de emplear a varias personas en un proceso de producción ya dividido; podríamos pensar que esto trajo beneficios, siendo todo lo contrario, sobre todo en el aspecto salarial.

⁵⁸ ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, Ob. cit., p. 292.

La condición de vida del trabajador era pésima, miserable. Laboraba larguísimas jornadas por un mísero salario, el cual era pagado a través del *truck system*. Este consistía en el pago de salario en especie o en dinero emitido por el propio empresario, en vales que podían ser cambiados en tiendas del empresario o controladas por él, o bien en otros que aceptaban esta forma de pago. También se adelantaban por las mismas mercancías cuyo importe sería cubierto por su trabajo; con este último se lograba que el trabajador prácticamente quedara ligado con su patrón, perdiendo así su libertad, pues no puede alejarse del centro de trabajo por la deuda contraída. La obtención de su libertad era rígida; ante la falta de pago del trabajador, éste enfrentaba la prisión.⁵⁹

Las opciones para tener mejoras en su calidad de vida, eran casi nulas igual que alguna reglamentación a favor. Sin embargo, el pago del salario en moneda sí ocurría; ante el aumento de precio en alimentos y vivienda, los trabajadores exigieron la fijación de vez en cuando del precio de la mano de obra, de hecho se tiene conocimiento de una ley inglesa de 1800, en donde dos árbitros designados por el patrón y el obrero resolvían conflictos derivados del salario, cantidad y calidad del trabajo, hubo inconformidad por ambas partes pues mientras los primeros se sentían defraudados con las decisiones, los segundos alegaban interferencia en dichos asuntos.⁶⁰

Encontramos aquí un intento por fijar los salarios y el arbitraje, aunque no tuviera resultados.

Mención especial merece el trabajo realizado por las mujeres y los menores, quienes recibían un pago inferior a los hombres por el mismo trabajo realizado; he aquí la distinción que se hacía en cuanto al sexo de la persona y la edad quedando éstos últimos en un estado de total vulnerabilidad. Los menores eran empleados desde muy temprana edad (cuatro años e incluso menos) y sometidos a jornadas extremas.

⁵⁹ Cfr. *Ibidem*, pp. 302-303.

⁶⁰ Cfr. CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, Ob. cit., p. 207.

El periodo de entrega del salario es quincenal, mensual o semanalmente, de preferencia en día sábado; cabe recordar que en la Nueva España ya se implementaba esta forma de pago a los indígenas.

Por otro lado, el trabajador a domicilio o por unidad, continuó siendo pagado a través de bajísimos salarios. Ejemplo de ello lo encontramos en la fabricación de cajas de cartón. “Los encargos suelen durar unos seis meses y durante ellos hay que ir de prisa, pues el empresario lo exige; el precio por pieza es bajísimo: una obrera que en la fábrica gana dieciocho chelines, realizando su función en casa sólo gana trece chelines, a pesar del agotador número de horas dedicadas a las operaciones encargadas. Como se observa, el nombre de sweating-system encaja perfectamente con el panorama relatado”.⁶¹

Hasta el momento podríamos pensar que esta clase de trabajadores era la única que había nacido durante la Revolución Industrial; pero conforme fueron creciendo las fábricas, se requirió de otro tipo de empleados. Así, surgen los trabajadores administrativos quienes llevaban a cabo tareas relativas a la administración de las fábricas (contabilidad, facturaciones, etc.) y que requerían de cierto nivel educativo y cultural, incluso de vestir; sin embargo esta era la única diferencia respecto de los demás trabajadores pues en la cuestión salarial, estaban totalmente equiparados.⁶²

El contar con mayores conocimientos, no les eximió del pago de un salario bajo, sólo quizás sus funciones menos exigentes y las condiciones en las que desarrollaban su trabajo, hizo que se observara en forma más condescendiente la labor desempeñada por ellos.

Por lo tanto, la Revolución Industrial con sus grandes avances tecnológicos, trajo consigo el advenimiento de la clase trabajadora o llamada también proletariado, llena de miseria, hambre y explotación desmedida,

⁶¹ Ibidem, p. 212.

⁶² Cfr. Ibidem, pp. 218-219.

carente a su vez de un ordenamiento jurídico que los protegiera. Sin lugar a dudas, una época deprimente que traería como consecuencia el despertar de los trabajadores hacia una lucha, en principio, por mejoras salariales, pero que posteriormente los llevaría a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo camino a la creación de un derecho social.

2.5 México Independiente.

La Nueva España estaba presentando una serie de cambios a nivel social. Como ya se mencionó anteriormente, el pensamiento de la Ilustración comenzó a influir en la clase criolla estableciéndose así los cimientos para el desarrollo del movimiento de independencia.

Éste inició en 1810; en esta etapa no encontramos algún ordenamiento jurídico que plasmara como tal, un salario mínimo o al menos fijo. En “Sentimientos de la Nación” realizado por José María Morelos y Pavón dentro del punto 12º se habla de moderar la opulencia y la indigencia y de aumentar el jornal del pobre; si bien hizo mención sobre un aumento, jamás indicó la cantidad así como la forma en que debiera hacerse pero hay indicios de tratar la cuestión laboral. En el periodo de lucha por lo tanto, fue escaso o casi nulo un ordenamiento jurídico.

Durante este lapso la vida de campesinos, jornaleros, era de extrema miseria, aunado a la inestabilidad que como resultado había tenido el proceso independentista.

Guadalupe Rivera Marín explica que “hacia 1823 nos encontramos con jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios –sin que la jornada hubiera disminuido en más de una hora- lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”.⁶³

⁶³ RIVERA MARÍN, Guadalupe, El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución, Tomo II, s.e., México, 1961, p. 562.

Lo anterior deja de manifiesto la falta de atención hacia esta clase, pues en esos momentos las constantes guerras y por tanto, la desestabilización que vivía el país, mantenía la atención hacia otros lados, menos al social.

Posteriormente en el periodo denominado la Reforma (1854-1876), vinieron una serie de cambios que no necesariamente serían incluyentes de los trabajadores. El único artículo que hace mención al salario dentro de la Constitución de 1857, es el artículo 5º al señalar que “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...” Dejaba en claro el liberalismo de quienes habían redactado la Constitución; habla ya de una justa retribución, ¿pero qué sentido llevaba implícito dicho carácter?, al parecer el estar simplemente escrito en la misma, ya que la vida de los trabajadores percibiendo un salario ínfimo continuó. En el estado de Querétaro, existió una ley que fijaba un salario mínimo para los peones.⁶⁴

Aunque no tuvo vigencia, durante el establecimiento del Imperio Maximiliano de Habsburgo, expidió el 1º de noviembre de 1865 la Ley del Trabajo del Imperio, que dispuso entre otras cosas, el pago de los salarios en efectivo, así como la reglamentación de sus deudas.⁶⁵ Se podría decir que era novedoso, pues si bien la Constitución del '57 sólo hizo alusión a una justa retribución, éste fue mucho más preciso al señalar el pago del salario en efectivo, debido a la existencia de las tiendas de raya comunes ya en esa época.

La mayor parte del trabajo era realizado en fábricas (comúnmente textiles), el campo y las minas. En el primero de ellos por ejemplo, los salarios según trabajadores de la fábrica “San Ildefonso”, era de \$3.19 a la semana, mientras que las mujeres por más de 12 y media horas diarias

⁶⁴Cfr. MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, Ob. cit., p. 177.

⁶⁵ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo con referencia al Derecho Sindical, Ob. ci.t., p. 144.

recibían 16 centavos al día. En tabacaleras por envolver cigarrillos a mano, el pago era de 4 reales y medio. En el campo, en Jalisco era de 25 centavos y en Querétaro 18 centavos al día, con jornadas extenuantes, además de penas corporales; mientras en la minería en promedio era de 25 a 50 centavos al día.⁶⁶

Muestra del exacerbado abuso que padecían es el descrito por algunos trabajadores, quienes obtenían el empleo siempre y cuando fueran buenos cristianos y a los cuales se les hacían una infinidad de descuentos absurdos. “De su raya semanal se les descontaba: dos reales para la sociedad católica; un real para el enverjado del atrio del Sagrario de la Catedral; un real para el sostén de los hermanos de la vela verde –encendida a la hora de su muerte-; un real y medio para el mes de María; 1 ½ real para el de San José; ½ real para la misa de la capilla de la fábrica; ½ real para las necesidades de la iglesia; ½ y cuartilla para el Santo Sepulcro y “tres reales por estar suscritos a periódicos que defienden la religión” “.⁶⁷

Descuentos hechos a un salario cuyo promedio era de 18 a 75 centavos diarios; abusos sin control, que junto con el deseo de los patrones por reducir los salarios, dieron origen a las primeras inconformidades en la búsqueda por el respeto a su salario, en efectivo y digno, las cuales encontraron obstáculos al existir disposiciones como el Código Penal de 1872 que les prohibía cualquier tumulto a fin de exigir mejoras a los salarios.

“La cárcel, la deportación, la leva para aprisionar a los rebeldes y forjar en la desesperación y la venganza a los futuros soldados, obligaron al cumplimiento de los contratos, mediante los cuales,..., los trabajadores no llegaban ni a vivir ni a morir, sino a caerse comidos por la miseria”.⁶⁸ La inequidad en los salarios, el pagarlos como fuera y la cantidad que el dueño

⁶⁶ Cfr. GARCÍA CANTÚ, Gastón, “La situación de los trabajadores” en Ismael Colmenares, et. al., De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, Ob. cit., pp. 546-547.

⁶⁷ Idem

⁶⁸ Ibidem, p. 552.

quisiera entregar, los llevó a condiciones de vida míseras, paisaje común del porfirismo.

2.6 El Porfirismo.

Es la etapa comprendida entre 1876 y 1911 fungiendo como presidente el general Porfirio Díaz. Si bien es cierto que en esta época hay un desarrollo en las comunicaciones (principalmente en el área ferroviaria), también es la más difícil por las condiciones en las que vivían miles de campesinos y obreros en el país. Además, la inversión extranjera tenía en sus manos a casi la mitad del territorio mexicano.

El panorama en el campo era desalentador; el sistema de las tiendas de raya seguía imperando de tal manera, que los campesinos jamás terminarían con las deudas contraídas con el hacendado, pues éstas eran hereditarias.

“Los peones eran víctimas de castigos corporales, malos tratos, jornadas de trabajo agotadoras, pésimos salarios, incremento arbitrario de sus deudas, incluso había haciendas donde existían cárceles particulares para castigar a los peones. Se perseguía a los trabajadores que huían de la hacienda sin cubrir el importe de su deuda”.⁶⁹ Eran tratados como delincuentes y bajo abuso a los derechos que como seres humanos tenían.

Néstor de Buen cita a John Turner respecto de su libro *México Bárbaro*, en el que menciona algunos ejemplos sobre los salarios percibidos por los trabajadores en las fábricas de algodón; el salario promedio era de 60 centavos diarios; los de servicio doméstico variaba entre \$2.00 y \$10.00 al mes; los soldados cuyo salario era de \$4.00 al mes; es decir, ganaban muchísimo menos que un trabajador norteamericano en igualdad de circunstancias.⁷⁰

⁶⁹ GONZÁLEZ GÓMEZ, Francisco, Historia de México 2. Del Porfirismo al Neoliberalismo, quinta reimpresión, Ediciones Quinto Sol, México, 1994, p. 24.

⁷⁰ Cfr. DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 317.

Sumado a esto, en 1905 se lleva a cabo una reforma monetaria, en la cual el oro sería a partir de entonces el que respaldara a la moneda, deteriorando aún más el salario.

Ante este desalentador escenario, las luchas por mejores salarios y condiciones de trabajo, comenzaron a darse. Dos de ellas (las más alusivas), fueron las de las mina de Cananea en Sonora el 3 de junio de 1906 y en la fábrica textil de Río Blanco el 7 de enero de 1907 en Orizaba, Veracruz.

En la primera de ellas, los trabajadores mexicanos recibían un salario mucho menor que el de los extranjeros aún y cuando realizaban el mismo trabajo; de ahí que exigieran un salario mínimo de \$5 pesos y la preferencia respecto de aquellos. El salario era de \$3.00 para mexicanos en moneda nacional, mientras que para los extranjeros era de \$5.00 en oro.

Mientras, en Río Blanco ante el descontento de que el Centro Industrial fijara un reglamento estableciendo catorce horas de jornada gozando del mismo salario;⁷¹ se decidió llegar a la huelga y la quema de las tiendas de raya no se hizo esperar.

Ninguno de los movimientos anteriores triunfó, por el contrario, fueron reprimidos brutalmente (característico del porfirismo), pero sentaron los antecedentes para la próxima revolución.

En este periodo, surgen importantes críticos del régimen, entre ellos los hermanos Flores Magón, quienes el 1º de julio de 1906 lanzan “El Programa del Partido Liberal”. En este documento dentro del punto 21 marca un salario mínimo de \$1.00 general y de más de un peso para las zonas del país en donde la vida fuera más cara; como se observa, se establece un

⁷¹ Cfr. CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo con referencia al Derecho Sindical, Ob. cit., p. 152.

salario mínimo, además de áreas geográficas, aunque no de manera específica.

En el punto 23, también se establece el salario mínimo para el trabajo a destajo, pues hay que recordar la disparidad existente en este tipo de trabajo gravemente explotado.

Por último, en el 31 se indica el pago del salario en efectivo y la supresión de las tiendas de raya. Sin lugar a dudas, establecieron lineamientos de protección para los trabajadores, olvidados por las disposiciones jurídicas de aquel tiempo.

Entre 1898 y 1911 el salario real disminuyó un 25%, siendo la mayor en los salarios rurales, lo cual se vió reflejado en la tasa de mortalidad, que aumentó, debido a la pésima alimentación y nivel de vida del pueblo.⁷²

La reelección del general Díaz, daría origen al movimiento en su contra iniciado por Francisco I. Madero, con el lanzamiento del Plan de San Luis Potosí el 5 de octubre de 1910. El 20 de noviembre de 1910, formalmente iniciaría la Revolución Mexicana, periodo que enmarca el alcance de los más altos ideales sobre todo, en el ámbito social.

2.7 La Revolución Mexicana.

El inicio de la Revolución se debe, fundamentalmente, al descontento generalizado por la reelección de Porfirio Díaz como presidente de México; conforme fue avanzando ésta, el carácter político que en un principio le dio vida, fue adquiriendo otros tintes hasta convertirlo en un movimiento puramente social, pues la situación en la que se encontraba el pueblo hacía exigible por parte de éste una vida mejor en todos los sentidos.

⁷² Cfr. GONZÁLEZ GÓMEZ, Francisco, Historia de México 2. Del Porfirismo al Neoliberalismo, Ob. cit., p. 39.

Al derrocar a Díaz, Francisco I. Madero asumió la presidencia y ante la turbulencia generada, los trabajadores aprovecharon la situación para estallar huelgas por la defensa de sus derechos. Sin embargo, Madero no establece algún tipo de medida para satisfacer, de alguna manera sus peticiones.

Ante el momento que vivía el país, pudiera pensarse que la actividad legislativa sería nula; fue todo lo contrario.

En San Luis Potosí el general Eulalio Gutiérrez por decreto de 15 de septiembre de 1914 instituye el salario mínimo para el estado en \$0.75 diarios y para las minas en \$1.25 diarios, además de que el pago de los mismos fuera hecho en efectivo e inembargable. A su vez en Tabasco el gobernador Luis F. Domínguez promulga un decreto (dirigido más al aspecto agrario) el 19 de septiembre del mismo año estableciendo un salario mínimo y jornada de ocho horas para los peones del campo. En Veracruz, el 19 de octubre de 1914, Cándido Aguilar promulga una Ley de Trabajo fijando el salario mínimo en \$1.00 que podía pagarse por día, semana o mes. En otros estados como Michoacán, Querétaro, Hidalgo y Guanajuato, también queda constituido el salario mínimo en setenta y cinco centavos, más un 25% de aumento en la ración de cereales por decreto de Álvaro Obregón del 9 de abril de 1915.⁷³

Puede advertirse el hecho de fijar un salario mínimo; si bien no hay una cierta uniformidad de criterios en ese sentido, es decir, en la cantidad que éste debía ser pagado, paulatinamente se van dando los parámetros para satisfacer esta demanda. La falta de un ordenamiento jurídico que rigiera de manera general, imposibilitaba los beneficios hacia otros estados, siendo ordenamientos que no eran extensivos y que debido a la situación imperante podían volverse vulnerables y quizás inoperantes.

⁷³Cfr. DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., pp. 329-334.

Del año de 1916 a mayo de 1920, Venustiano Carranza asume la presidencia; el 31 de junio de 1916 estalla la huelga declarada por la federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, quienes exigían un aumento a los salarios y el pago del mismo en monedas de oro o equivalente. La huelga fracasa y el gobierno de Carranza se torna bastante inflexible y represivo contra los trabajadores, cuando éstos lo habían apoyado en su lucha a través de los llamados “batallones rojos”.

Pero lo que se avecinaba era la culminación de muchos años de lucha, hambre, miseria e incluso de exponer la propia vida; era el establecimiento por fin, de un ordenamiento jurídico que le diera validez a todas las peticiones hechas por los trabajadores: la Constitución de 1917 con el artículo 123.

En un principio la intención era reformar la Constitución de 1857, pero conforme comenzaba la discusión del artículo 5º, al que se pretendía incorporar algunos derechos para la clase trabajadora, se percataron de la amplitud en las condiciones a exponer del mismo, planteándose la creación de un nuevo apartado.

“... José Natividad Macías, el vilipendiado “monseñor”, al abogar por el contenido preciso del artículo propuesto, que habría de inspirarse en la legislación obrera que preparó por instrucciones de Carranza, y proponer que Pastor Rouaix estableciera las bases generales del nuevo proyecto, hicieron lo necesario, para que, de acuerdo con Múgica, se retirara el dictamen sobre el artículo 5º y se prepara un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro a favor de los trabajadores.

...En la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5º como del artículo 123.

... Al sugerir el secretario se votaran, aisladamente, el artículo 5º, el capítulo del trabajo y el transitorio, la Asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163

diputados. Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores...”.⁷⁴

Había nacido también el derecho social; la revolución trajo consigo un cambio en el orden social, pues en eso se transformó dicho conflicto, viendo plasmados sus ideales en la nueva Constitución.

El nuevo apartado quedó de la siguiente manera en lo referente al salario mínimo:

Fracción VI, “el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia...”; en la fracción VIII, “el salario mínimo, quedará exceptuado de embargo compensación o descuento”; fracción IX, la fijación del tipo de salario mínimo “... se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado...”.⁷⁵

En un principio quedó supeditada a los estados la fijación del salario mínimo, pero lo sobresaliente, es que ya considera el monto del mismo según las necesidades del trabajador y su familia, no hecho anteriormente, así como órganos que se encargaran de su fijación, de tal manera que no se dejara al libre arbitrio de una de las partes integrantes de la relación laboral.

La creación de la Constitución de 1917, de un apartado relativo al trabajo y sus relaciones, fue sumamente innovadora, otorgándole a México la primera legislación a nivel mundial en incorporar derechos de esa índole.

2.8 México Contemporáneo.

⁷⁴ Ibidem, pp. 346-347.

⁷⁵ www.ordenjuridiconacional.gob.mx/15-07-07/11:13 am.

La situación laboral después de la creación del artículo 123 constitucional, en la cuestión legislativa, siguió prosperando.

Durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, se expide la primera Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, quedando sin efectos las disposiciones expedidas en los estados. Éste quedó definido dentro del artículo 99 de la citada ley.

En 1933, se reforma la fracción IX del artículo 123 constitucional, en el sentido de que si las comisiones no lograban un acuerdo en la fijación del salario mínimo, lo haría la Junta Central de Conciliación y Arbitraje respectiva; así, también se modificaron en la Ley Federal del Trabajo los artículos relativos a dichas comisiones y su funcionamiento, durante el gobierno de Abelardo L. Rodríguez.

Esta Ley federal del Trabajo permaneció vigente hasta 1970.

El gobierno de Lázaro Cárdenas, apoyó mucho a la clase trabajadora; existieron aumentos salariales, respeto al derecho de huelga, etc., lo que llevó a una mejora en el nivel de vida del asalariado después de un largo tiempo. Sin embargo en los años 40's éstos se mantienen en un nivel bajo, consecuencia de la inflación generada en esos momentos.

De 1946 a 1952, el gobierno alemanista tendrá el problema del deterioro de los salarios, debido a las devaluaciones y los pequeños aumentos, alcanzando "los niveles más bajos desde el cardenismo, de 1939 a 49 el salario mínimo agrícola disminuyó 46%, de las ciudades 39%, el salario medio de 35 industrias en un 27% y el de los burócratas federales en un 35%".⁷⁶ El fenómeno inflacionario sería muy recurrente durante las siguientes épocas, causante de grandes inestabilidades económicas.

⁷⁶ GONZÁLEZ GÓMEZ, Francisco, Historia de México 2. Del Porfirismo al Neoliberalismo, Ob. cit., p. 132.

Pero el momento más difícil vivido durante esta época contemporánea, fue el sexenio de Adolfo López Mateos con los ferrocarrileros, quienes fueron duramente reprimidos.

En 1962, se reformó el artículo 123 constitucional en su fracción VI estableciendo los salarios mínimos profesionales, además de la determinación del salario mínimo por zonas económicas, así como para los trabajadores del campo; por consiguiente, la Ley Federal del Trabajo, siguió el mismo esquema modificando lo concerniente.

Por otro lado, Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970) mantuvo estable el desarrollo económico, tanto así, que los salarios empezaron a recuperarse, aunque la cuestión social fuera la otra cara de la moneda.

En 1970 se expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, haciendo modificaciones no tan significativas en cuanto al salario mínimo; sólo el hecho de que quienes integraran la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no pertenecieran al estado eclesiástico, así como el conocimiento que debiera tener la Dirección Técnica respecto de la situación económica nacional.

Las peores épocas para el poder adquisitivo del salario estaban por venir. Luis Echeverría, sufrió durante su gobierno gravemente la inflación, teniendo que ser aumentados éstos de forma anual y la Dirección Técnica de la Comisión Nacional informar sobre las fluctuaciones que fueran teniendo los precios y sus repercusiones en el costo de la vida. Todo lo anterior estuvo dentro de la reforma hecha en 1974.

Sin embargo, la mayor parte de la inversión era pública; la disminución de las reservas, entre otras cosas, ocasionó una terrible devaluación en 1976, elevando súbitamente los precios, perdiendo en consecuencia los salarios su poder adquisitivo. Ante este panorama desalentador, se dan los aumentos de emergencia que no tardaron en desestabilizar la economía,

generando el desempleo, debido a que las empresas estaban imposibilitadas para continuar con esa forma de aumento de salarios.

Para evitar seguir cayendo aún más, la siguiente administración llevada por José López Portillo, pretendió establecer un plan de austeridad manteniendo topes salariales fijados también por el Fondo Monetario Internacional. La crisis subsistió, pero el precio del petróleo subió de manera exorbitante, ocasionando cierta confianza, aunque posteriormente se desploma el precio de éste, teniendo como resultado una nueva devaluación en 1982 con las consecuencias ya sabidas.

Miguel de la Madrid, enfrentó la peor crisis hasta el momento tenida en el país. El salario representaba el 28% del PIB en 1986; el poder adquisitivo era del 60% en comparación con 1976 e incluso se consideró el salario percibido por los mexicanos con una caída de 36.4% en comparación con otros países latinoamericanos. Tal situación incrementó las ganancias y mejoró la situación económica de las empresas.⁷⁷

La pobreza aumentó y la inflación alcanzó récords históricos siendo el año de 1987 cuando ésta se ubicó en 159.2%.

En 1982, se adiciona al artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo el que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y el Secretario del Trabajo puedan solicitar la revisión de los salarios mínimos siempre que las circunstancias económicas lo justificaran. La reforma de la fracción VI del apartado A en el artículo 123 constitucional en el año de 1986, suprime el salario mínimo para el campo, además, de establecer su fijación por zonas geográficas y ya no económicas, así como la Comisión Nacional de Salarios Mínimos la única encargada para ello.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o patronos, podrían solicitar también la revisión de los salarios mínimos

⁷⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 195.

durante su vigencia, según decreto de 1988, que modificaba en ese aspecto a la Ley Federal del Trabajo, así como el aumento de las penas respecto de aquellos que entregaran cantidades inferiores al mínimo general.

A pesar de lo anterior, la situación para los trabajadores no tuvo mejoría, por el contrario, el salario fue adquiriendo un calificativo real de mínimo que apenas y alcanzaba para subsistir.

Los gobiernos neoliberales (Carlos Salinas, Ernesto Zedillo y Vicente Fox), continuaron con esa política de aumentos casi “simbólicos” al salario mínimo, que aunado a las relaciones comerciales internacionales que se fueron adquiriendo, repercutieron en el nivel de vida de los trabajadores, generando millones de pobres, quienes sobreviven con cantidades difíciles de admitir ante el aumento en el precio de alimentos y servicios básicos. La nueva tecnología, al igual que en la época de la Revolución Industrial, alejó las mejoras al nivel de vida de los trabajadores, lo cual podría remontarnos nuevamente a esas difíciles etapas de la historia del trabajo.

CAPÍTULO 3

MARCO LEGAL

El salario mínimo repercute en el desarrollo del trabajador y su familia, siendo por ello necesaria la existencia de un ordenamiento jurídico que además de establecerlo, lo proteja y regule el procedimiento mediante el cual se fije.

En ese sentido, resulta imprescindible conocer la forma en la que nuestra legislación lo regula, para que éste pueda llevar a cabo su finalidad; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, serán entonces, los instrumentos jurídicos en donde lo encontremos.

3.1 Artículo 123 constitucional.

El artículo de nuestra Constitución que enmarca todo lo relativo a las relaciones laborales, es el artículo 123; así, dentro de la fracción VI del apartado A, concibe al salario mínimo de la siguiente manera:

“VI. 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 aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la

que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

La fracción transcrita, no conceptualiza el término; sin embargo, señala los tipos de salario mínimo que regirán en el país, haciendo la distinción (aunque no del todo clara) entre ambos, de tal manera que ningún trabajador quede excluido del pago del mismo.

Por otra parte, algo que resulta interesante es el alcance que el legislador le da, otorgándole protección tanto al trabajador como a su familia, al señalar las características que debe tener el salario mínimo. En dicho párrafo, claramente se advierte la intención de salvaguardarlo para que éste pueda tener una vida digna, a fin de no encontrarse limitado de forma alguna por su condición. Este párrafo resalta, por lo tanto, el carácter social y la finalidad perseguida por él.

Otro aspecto, son las autoridades encargadas para la fijación del salario mínimo, en este caso de la Comisión Nacional, estableciendo un órgano que lo determine, evitado la arbitrariedad por parte de alguno de los sujetos de la relación laboral, brindándole un sentido de equilibrio.

El salario mínimo rige por áreas geográficas, es decir, por zonas que son determinadas, pero que la propia Constitución no señala, sólo hace mención a su existencia siendo óptimo, pues las actividades realizadas en todo el país no son las mismas, ni la situación económica.

La fracción VIII, indica que “el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”, quedando de manifiesto el carácter protector que deseó plasmar el legislador, ya que como lo señalamos, el salario fue objeto de múltiples descuentos por parte de los patrones, además de que resultaría contrario a su finalidad, pues siendo una cantidad suficiente la percibida por el trabajador, ocasionaría una terrible inestabilidad económica y, consecuentemente, pobreza, lo cual no es el objeto de la norma jurídica laboral.

La fracción VII, señala que “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”; aunque no menciona el salario mínimo, queda implícita la obligación de pagarlo, nunca un salario inferior, pues la norma jurídica jamás hace distinción alguna, aplicando el carácter expansivo del derecho del trabajo.

Advertimos entonces en nuestra Carta Magna, las bases para la fijación del salario mínimo, muy generales, pero que son los principios rectores de su desarrollo y consecuente aplicación.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

El salario mínimo se encuentra regulado dentro de los artículos 90 al 97 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo sus lineamientos generales, es decir, de forma más específica regula lo estipulado por el artículo 123 constitucional en sus fracciones alusivas.

En lo respectivo al procedimiento seguido para la fijación de los salarios mínimos, estipula lo referente a la forma en la que el Consejo de Representantes, con los informes elaborados por la Dirección Técnica en donde considera aspectos económicos así como las distintas necesidades de los trabajadores toma las decisiones convenientes para fijarlos.

Es un procedimiento adecuado, pero no cumple con las expectativas ni las necesidades de los trabajadores, pues aún y cuando éstos participan a través de la elaboración de estudios, falta una mayor consideración de ellos para que exista así un equilibrio dentro del mismo. Lo anterior se encuentra en los artículos 551 al 563 en el Título Once concerniente a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales capítulo VI y que se verá en el apartado 3.2.3.

Asimismo, la propia Ley establece las sanciones a las cuales se harán acreedores quienes no respeten su pago, esto, dentro del artículo 1004

siendo principalmente de carácter pecuniario. De esta manera, dicha Ley regula lo relativo al salario mínimo en los artículos mencionados y que a continuación analizaremos.

3.2.1 Concepto Legal.

El concepto dado por la LFT es el siguiente ubicado dentro del artículo 90: “Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

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

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

Primero, queda claro que el salario mínimo es una cantidad menor, es decir, lo menos que puede recibir como pago un trabajador, jamás debe ser inferior, pues sería contrario a la justicia social que éste persigue; también, indica que será pagado en efectivo, aunque en la actualidad es algo que se ha ido perdiendo, debido al auge del pago a través de tarjetas de débito o bien cheques; la norma debería actualizarse o en su caso regular lo concerniente a esta forma de pago, ya que de lo contrario se estaría violentando la disposición al omitir el pago en efectivo. El uso de medios electrónicos, no significa algo negativo, lo es en la situación de que éstos puedan, paulatinamente, llevar al incumplimiento de las obligaciones del patrón.

El segundo párrafo, le confiere ciertas características que debe cubrir el salario mínimo, las cuales no se cumplen, al perder éste cada vez más su poder adquisitivo, resultando insuficiente para el sustento del trabajador y su familia perdiendo la oportunidad de un obtener un desarrollo como ser

humano. Este párrafo es, entonces, una norma que no llega a cumplirse en su totalidad, debido también, a la situación económica imperante en el país.

Por último, el tercer párrafo señala las instituciones y medidas que ayudan a su fortalecimiento siendo ahí donde encontramos, por ejemplo, el FONACOT, INFONAVIT, que permiten el acceso a satisfactores a bajos precios o a través de créditos; si bien se busca con ello lograr el objetivo del salario mínimo, resulta insuficiente ante el alza considerable a los precios de los productos básicos, siendo además, ineficaces ante la gran demanda por parte de los trabajadores hacia esos satisfactores que no pueden adquirir con el salario que perciben.

Hasta el momento, hemos indicado que queda prohibido el pago de una cantidad inferior al salario mínimo por el trabajo realizado en una jornada de trabajo, pero, ¿es válido hacerlo en alguna situación especial?, la Suprema Corte de Justicia de la Nación hizo referencia de la siguiente manera:

“SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO. De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se trasgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional

aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado.

Amparo directo en revisión 1800/2001.- Refugio Solís Pantoja.- 8 de marzo de 2002.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías”.⁷⁸

El criterio adoptado por la Corte no considera violatorio el pago inferior al salario mínimo, siempre que éste sea en proporción al tiempo laborado. Dicha situación, debería estar prevista dentro de la LFT para evitar abusos en contra de los trabajadores, ya que podría incumplirse la obligación estipulada a los patronos, quienes alegaran menos horas trabajadas; por ello, es necesario indicar como obligación de los patronos establecer dentro del contrato individual de trabajo la naturaleza del mismo, para que cuando se presenten dichas situaciones no se consideren contrarias a lo dispuesto en la Constitución.

Así, observamos un concepto amplio, con un contenido social que difícilmente puede llegar a cumplirse, sobre todo, por diversos factores, siendo el principal el económico, no eximiéndolo de una normatividad justa que lo proteja.

“La disposición contenida en el artículo 90 de la Ley, si bien tiene un loable sentido social, es de muy difícil realización, ya que la situación económica del país no lo permite y el salario mínimo general es insuficiente para lograr la satisfacción de las más elementales necesidades apuntadas”.⁷⁹

3.2.2 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Para que el salario mínimo general y el profesional sean fijados, existe un órgano encargado para ello: la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, quien funge también como una de las autoridades del trabajo.

⁷⁸ SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL..., www.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisink.Tmp.asp?/05-08-07/15:37 pm.

⁷⁹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ob. cit., p. 216.

El artículo 94 de la LFT, señala que la Comisión Nacional que fija los Salarios Mínimos estará “integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones”.

El salario mínimo, por lo tanto, no queda a expensas para su fijación de un órgano gubernamental en su totalidad, sino que cuenta con la participación de trabajadores y patrones, para de manera conjunta establecerlos y evitar así arbitrariedades.

Del mismo modo, las Comisiones Consultivas serán integradas de forma tripartita (artículo 95 LFT).

La Comisión Nacional está formada por un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica (artículo 551 LFT).

El Presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República y entre sus requisitos sobresale el haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos, con lo cual queda de manifiesto la pretensión absoluta de que quien ostente el cargo tenga los conocimientos necesarios para llevarlo a cabo.

Entre sus principales deberes están el vigilar el desarrollo del plan anual, así como ordenar se efectúen estudios e investigaciones complementarias; informar al Secretario de Trabajo y Previsión Social sobre las actividades de la Comisión, además de vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas y presidirlas (artículos 552 y 553 LFT). Su función es eminentemente de vigilancia, que lo hecho por los demás integrantes sea lo correcto.

El Consejo de Representantes, está compuesto por el Presidente de la Comisión que lo es también del Consejo, representando al gobierno,

mientras que los trabajadores y patrones tendrán un número igual de representantes (no menor de cinco ni mayor de quince) siendo designados cada cuatro años; en caso de no hacerlo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lo hará, siendo éstos trabajadores o patrones.

Entre sus deberes y atribuciones, están aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica; conocer el dictamen de ésta y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas de aplicación de los salarios mínimos; realizar las investigaciones y estudios convenientes, así como solicitar a la Dirección Técnica que lleve a cabo estudios e investigaciones complementarias; aprobar la creación de Comisiones Consultivas estableciendo su integración y funcionamiento; conocer sus opiniones y la más importantes, fijar los salarios mínimos generales y profesionales. Lo anterior se encuentra dentro de los artículos 554 y 557 de la LFT.

En consecuencia, el Consejo de Representantes es quien reúne los elementos necesarios para fijar las cantidades de los salarios mínimos, siendo el de mayor trascendencia, debido a que en él se encuentran las partes integrantes de la relación laboral y el gobierno, a fin de llegar a acuerdos y evitar mayores desequilibrios entre éstos.

La Dirección Técnica, está integrada por un Director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Asesores Técnicos designados por ésta y Asesores Técnicos Auxiliares designados por los representantes de los patrones y trabajadores.

Ésta es la encargada de realizar los estudios técnicos requeridos para determinar la división de las áreas geográficas; proponer modificaciones a la división de éstas al Consejo de Representantes cuando existan condiciones que lo justifiquen; realizar los estudios e investigaciones necesarias para que el Consejo pueda fijar los salarios mínimos; sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales; informar sobre las fluctuaciones en los precios y su repercusión en el costo de la vida en las principales localidades del país;

resolver las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones y repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios, así como apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas (artículos 558 y 561 LFT).

La Dirección Técnica, es quien realiza las investigaciones y los estudios que serán la base para la fijación de los salarios mínimos, cuya relevancia recae en que ella es la encargada de obtener la información, estando en contacto más directo con los problemas generados en el ámbito económico, desestabilizando el poder adquisitivo de los mismos.

Para que pueda desarrollar su trabajo, el artículo 562 de la LFT establece que “la Dirección Técnica deberá:

- I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:
 - a) La situación económica del país;
 - b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas;
 - c) Las variaciones en el costo de la vida por familia;
 - d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales;
- II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:
 - a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de

capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos;

b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo;

III. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y

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

Como observamos, es un análisis muy amplio para determinar los salarios mínimos, y completo, pero los resultados en la vida del trabajador distan demasiado de cumplir el fin preponderante del salario; basta con mirar la situación actual por la que atraviesa, careciendo estos estudios de un verdadero fundamento, debido a que la realidad de quienes sobreviven con un salario mínimo es totalmente distinta al carecer, incluso, hasta de lo indispensable. Los estudios e investigaciones han arrojado ciertos resultados, pero quienes resienten los cambios económicos y laborales que se van suscitando son el trabajador y su familia.

Por otra parte, hemos estado mencionando que los salarios mínimos se fijan de acuerdo a áreas geográficas. Éstas comprenden determinadas zonas en que se divide la República, teniendo en cuenta las distintas

actividades realizadas en dichas áreas. El artículo 96 de la LFT, indica la determinación de la Comisión Nacional de éstas, quienes están constituidas por uno o más municipios en donde rija un mismo salario mínimo general, sin que exista continuidad territorial entre éstos.

La LFT no es exacta al definir los parámetros seguidos por la Dirección Técnica para delimitar las áreas geográficas, pero es claro que toma en consideración las distintas actividades económicas y las zonas en las cuales se desarrollan para ubicar cada una de ellas.

Las áreas geográficas son divididas en “A”, “B” y “C”.

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

El Área Geográfica “B” la integran los municipios de Guadalajara, El Salto, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá, y Zapopan del Estado de Jalisco; los municipios de Apodaca, San Pedro Garza García, General Escobedo, Guadalupe, Monterrey, San Nicolás de los Garza y Santa Catarina, del Estado de Nuevo León; los municipios de Altar, Atil, Bácum, Benito Juárez, Benjamín Hill, Caborca, Cajeme, Carbó, La Colorada, Cucurpe, Empalme, Etchojoa, Guaymas, Hermosillo, Huatabampo, Imuris,

Magdalena, Navojoa, Opodepe, Oquitoa, Pitiquito, San Ignacio Río Muerto, San Miguel de Horcasitas, Santa Ana, Sáric, Suaqui Grande, Trincheras y Tubutama, del Estado de Sonora; los municipios de Aldama, Altamira, Antigua Morelos, Ciudad Madero, Gómez Farías, González, El Mante, Nuevo Morelos, Ocampo, Tampico, y Xicoténcatl del Estado de Tamaulipas, y los municipios de Coatzintla, Poza Rica de Hidalgo y Tuxpan, del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

El Área “C”, cubre los municipios de los Estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila de Zaragoza, Colima, Chiapas, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro de Arteaga, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas, todos los municipios de los Estados de Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Estado de México, Nuevo León, excepto los ya mencionados; los municipios de Aconchi, Álamos, Arivenchi, Arizpe, Bacadéhuachi, Bacanora, Bacerac, Bacoachi, Banámichi, Baviácora, Bavispe, Cumpas, Divisaderos, Fronteras, Granados, Huachinera, Huasábas, Huépac, Mazatlán, Moctezuma, Nácon Chico, Nacozari de García, Onavas, Quiriego, Rayón, Rosario, Sahuaripa, San Felipe de Jesús, San Javier, San Pedro de la Cueva, Soyopa, Tepache, Ures, Villa Hidalgo, Villa Pesqueira, y Yécora del Estado de Sonora; los municipios de Abasolo, Burgos, Bustamante, Casas, Cruillas, Güemez, Hidalgo, Jaumave, Jiménez, Llera, Mainero, Méndez, Miquihuana, Padilla, Palmillas, San Carlos, San Nicolás, Soto la Marina, Tula, Victoria y Villagrán , del Estado de Tamaulipas y todos los municipios del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave, excepto los mencionados anteriormente.

De esta forma, están conformadas las áreas geográficas y de acuerdo a su ubicación, le corresponderá el salario mínimo acordado para cada una de ellas. Con referencia a lo anterior la Corte dictamina lo siguiente:

“SALARIO MÍNIMO. COMO DEBE INTEGRARSE. Ninguna disposición legal señala que salario mínimo que deba cubrirse a un trabajador, debe integrarse conforme al promedio de los que rijan en determinadas regiones del país, ni a título de que se trate de trabajadores que laboran en carreteras y que no tienen un lugar

determinado para la realización de sus trabajos, pues la propia ley obliga a que en los contratos se exprese con precisión el lugar en el que se contratan los servicios de estos trabajadores, tanto para que ellos sirva de norma para el pago de salario que le corresponda, como para el caso de que se les lleve a laborar a lugar distinto al contratado, pues en estos casos rigen determinadas normas y un trato especial fijado en la misma ley laboral.

Amparo directo 4508/61. Caminos y Puentes Federales de Ingresos. 27 de septiembre de 1961. Cinco votos. Ponente: Ángel Carvajal⁸⁰.

Sin embargo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, se auxilia también de las Comisiones Consultivas, quienes son integradas de forma tripartita; el funcionamiento y organización, son determinadas por la propia Comisión Nacional a través de su Presidente.

Éstas Comisiones están conformadas por un Presidente, representantes de los trabajadores y patronos en un número igual (no menor de tres ni mayor de cinco), asesores técnicos y especialistas designados de igual forma por el Presidente de la Comisión Nacional, así como de un secretariado técnico.

Entre los principales deberes y atribuciones del Presidente de la Comisión Consultiva, están el informar sobre los distintos trabajos al Presidente de la Comisión Nacional y presentar los resultados de los mismos.

Por su parte, el Secretariado Técnico, es quien practica todo tipo de estudios e investigaciones previstos en el Plan de Trabajo de la Comisión Consultiva; asimismo, puede solicitar informes y estudios a dependencias, instituciones oficiales, entidades públicas, privadas; recibir estudios, informes, sugerencias que presenten trabajadores y patronos, es decir, allegarse de toda la información necesaria para presentar un informe final con los resultados obtenidos y un resumen de las sugerencias presentadas, sometiéndolo a consideración de la Comisión Consultiva.

⁸⁰ SALARIO MÍNIMO. CÓMO DEBE INTEGRARSE, www.scjn.gob.mx/ius/2006/UnaTesisinkTmp.asp?/09-08-07/18:12pm.

El Secretariado Técnico entonces, lleva a cabo una función muy semejante a la realizada por la Dirección Técnica, debido al carácter investigador de ambas, además de ser éstas quienes aporten la información requerida para el objetivo de las Comisiones.

De esta manera, las Comisiones Consultivas establecen un Plan de Trabajo, practican en forma directa investigaciones para el cumplimiento de su función, pueden solicitar la opinión y recibir sugerencias, estudios de trabajadores y patrones, de cualquier material que considere pertinente para el cumplimiento de su objeto, de tal manera que emita un informe con la opiniones y recomendaciones en relación con las materias de su competencia.

Lo anterior se encuentra regulado dentro del Título Once capítulo VII, artículos 564 al 569 de la LFT.

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en su conformación y funcionamiento es completa, pero los salarios mínimos no demuestran los estudios e investigaciones que realizan las Comisiones, pues de ser así, éstos serían adecuados con las condiciones de vida imperantes, las cuales exigen salarios más justos para los trabajadores que les permitan disfrutar de una vida digna y menos precaria.

3.2.3 Procedimiento para la fijación de los Salarios Mínimos.

Una vez conocidas la integración y deberes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, hablaremos acerca del procedimiento a seguir para su fijación. Éstos, son fijados cada año y comienzan a regir el primero de enero del año siguiente.

El artículo 570 de la LFT, indica que los trabajadores y patrones disponen de un término que vence el último día de noviembre para presentar los estudios convenientes; mientras, la Dirección Técnica presenta ante el Consejo de Representantes un informe para someterlo a su consideración en igual término a los primeros.

Dicho Consejo, durante el mes de diciembre y antes del último día hábil de éste, dicta la resolución en donde quedan fijados los salarios mínimos tanto generales como profesionales, después de haber estudiado los elementos otorgados por la Dirección Técnica, trabajadores y patronos, pudiendo solicitar a la primera, información complementaria.

Posteriormente, la Comisión Nacional expresa los fundamentos que justifican su resolución y dictada ésta, el Presidente de la Comisión ordenará se publique en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el treinta y uno de diciembre. El análisis de todos los estudios e investigaciones hechas por los órganos respectivos, dan por resultado cantidades fijadas como salario mínimo en distintas áreas geográficas, mientras que para las profesiones se especifica el monto correspondiente a cada una de ellas.

Los salarios mínimos pueden revisarse durante el periodo de su vigencia cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, puede pedirla formulando por escrito la solicitud, la cual contenga los hechos por los que ésta se hace al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o patronos, tienen facultad para solicitarla siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Presentar la solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados o los patronos tengan a su servicio por lo menos la misma cantidad de éstos;
- Dicha solicitud, contiene expuestos los fundamentos que la justifiquen, pudiendo estar acompañados de los estudios y documentos correspondientes;

- Dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se haya recibido, el Secretario del Trabajo y Previsión Social previa certificación del porcentaje requerido de solicitantes, la hace llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con todos los estudios y documentos que la acompañen.

Una vez recibida la solicitud, el Presidente de la Comisión, dentro de los siguientes tres días, convoca al Consejo de Representantes para decidir si sus fundamentos son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. De ser así, ordena realizar a la Dirección Técnica un informe conteniendo los movimientos de los precios, las repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos y datos sobre la situación económica nacional disponiendo de un término de cinco días, para que el Consejo disponga de la información para revisarlos y fijar los que deban establecerse, dentro de los tres días siguientes al informe otorgado por la Dirección Técnica.

La resolución tomada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, establecerá el inicio de la vigencia de éstos, que no puede ser posterior a diez días contados a partir de dictada la resolución, ordenándose su publicación en el Diario Oficial de la Federación en los tres días siguientes a que se haya emitido.

Por el contrario, si considera insuficientes los fundamentos dados, lo hace saber al Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior está regulado dentro de los artículos 570 y 573 de la LFT.

Al respecto, encontramos la siguiente dictaminación de la Corte:

“SALARIO MÍNIMO, EFECTOS QUE PRODUCE SU FIJACIÓN.

De acuerdo con la Ley el salario mínimo se fija por comisiones respectivas y se hace obligatorio para el bienio correspondiente, debiendo estimarse que la fijación de dicho salario mínimo tiene las características de una disposición general y obligatoria a partir de su publicación en el periódico oficial respectivo, lo que implica la

liberación de la carga de la prueba en cuanto al monto del salario mínimo.

Amparo directo en materia de trabajo 4162/52. Compañía Líneas Urbanas de Camiones Rojos, S. A. 22 de marzo de 1954. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.”⁸¹

Observamos la participación que se les otorga a los trabajadores en este procedimiento, al considerar sus estudios sobre el impacto en el poder adquisitivo de los salarios mínimos en cuanto a la variación de precios; las investigaciones realizadas por la Comisión Nacional es importante, pero hace falta conocer la realidad vivida por aquellos sobre los que ven mermada su economía al percibirlos.

El artículo 574 de la LFT, indica que para tanto el procedimiento de fijación como de revisión de los salarios mínimos, el Consejo de Representantes debe sesionar con el cincuenta y uno por ciento de sus miembros por lo menos, además que en caso de faltar uno o más representantes de los trabajadores o patrones, llamará a alguno de los suplentes y si éstos tampoco asisten, el Presidente de la Comisión Nacional designará a quienes los substituyan.

Las decisiones se toman por mayoría de votos de los miembros presentes, sumándose los votos de quienes estén ausentes al del Presidente de la Comisión en caso de empate, levantándose un acta en cada sesión suscrita por éste y el Secretario.

En el caso de los votos de los ausentes, es contradictorio, pues hasta cierto punto marca una ventaja hacia el sentido por el cual se dirija el voto del Presidente, lo que podría interpretarse en falta de equidad dentro del procedimiento.

“En materia de salarios mínimos, los principios básicos que es necesario tomar en cuenta, son los siguientes:

⁸¹ SALARIO MÍNIMO, EFECTOS QUE PRODUCE SU FIJACIÓN, www.scjn.gob.mx/ius2006/UnaTesisinkTmp.asp?/09-08-07/18:37 pm.

1º. Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos;

2º. Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos, y,

3º. Las condiciones económicas generales de la región y del país, pues solamente en la conjunción de estas tres consideraciones se podrán fijar salarios mínimos que realmente beneficien a la clase trabajadora y que no provoquen un desquiciamiento de la economía”.⁸²

Sin lugar a dudas los tres, factores fundamentales para el mejoramiento de la vida de los trabajadores y sus familias.

3.3 La Protección del Salario Mínimo.

El salario mínimo como tal, requiere de normas jurídicas que le brinden protección para evitar arbitrariedades en su contra.

La fracción VIII del artículo 123 constitucional apartado A, señala que “el salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”, siendo la base para prohibir cualquiera de estas situaciones que perjudican la economía del trabajador, además de no permitir dejarlo sin el pago de su trabajo.

Sin embargo, el artículo 97 de la LFT, hace algunas excepciones a lo indicado por la fracción anterior al establecer que:

“Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V;

⁸² GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ob. cit., p. 190.

- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación ampliación o mejoras de casa 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 Nacional del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 14 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el veinte por ciento del salario;
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrá exceder del diez por ciento del salario”.

La fracción I señala la pensión alimenticia para la esposa, hijos, ascendientes y nietos, resultando lógico el que pueda hacerse el descuento, puesto que el salario mínimo satisface no sólo las necesidades del trabajador, sino también las de su familia, siendo la obligación de dar alimentos una de ellas.

Las fracciones II, III y IV regulan lo relativo al pago de rentas, abonos por créditos del INFONAVIT y por adquisiciones de bienes de consumo duradero o pago de servicios, los que finalmente satisfacen necesidades tanto del trabajador como de su familia, lo que no implica realizar descuentos que puedan afectar o mermar aún más su calidad de vida, sobre todo en la fracción IV, pues basta observar la referencia que hace al señalar la libre aceptación del trabajador, manifestando así, la inexistencia de alguna arbitrariedad.

Así, quienes violen disposiciones relativas al salario mínimo, es decir, que paguen un salario inferior al mismo u otorguen comprobantes de pago con cantidades distintas a las entregadas se les castigará con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de hasta cincuenta veces el salario mínimo, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica correspondiente; con prisión de seis meses a tres años y multa de cien veces el salario mínimo general, cuando el monto de la omisión sea mayor del importe de un mes y no exceda de tres meses de salario mínimo general y prisión de seis meses a cuatro años y multa de hasta doscientas veces el salario mínimo general si la omisión excede los tres meses de salario mínimo. En caso de reincidencia, se duplican las sanciones económicas (artículo 1004 LFT).

“Nuestra legislación se elevó en 1962, 1970 y 1987 a un alto grado de perfección técnica. Pero las leyes son simples medios que requieren en su aplicación el mismo amor por la justicia que yace, como dijo Morelos en *Los Sentimientos de la Nación mexicana*, en *la buena Ley*. La del Trabajo no escapa a este sino, por lo que será letra muerta si se continúan fijando salarios mínimos que no cubran las necesidades normales de los trabajadores y si no se impone un respeto a todos los que se relacionen con ellos”.⁸³

⁸³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Ob. cit., p. 323.

Por lo que mientras sea cumplida la Ley y se respete el derecho del trabajador a una vida digna a través de un salario mínimo adecuado a sus necesidades, éste logrará sus objetivos y la superación anhelada también para su familia.

CAPÍTULO 4

LA NECESIDAD DE FORTALECER LOS SALARIOS MÍNIMOS

El salario mínimo representa la cantidad menor que un trabajador puede recibir como pago, además de ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de él y su familia, derecho que se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional dentro de la fracción VI del apartado A.

Sin embargo, la realidad demuestra que el fin del salario mínimo no se está cumpliendo; la pérdida del poder adquisitivo es una de las principales razones que lo ha llevado a un rezago total, cuyas consecuencias son visibles en la forma de vida de quienes tienen como percepción dicho salario.

4.1 Aspectos económicos.

Los salarios mínimos general y profesional fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, con vigencia a partir del 1º de enero del 2007, señala como cantidades en efectivo a pagar para los primeros de acuerdo a las áreas geográficas correspondientes las siguientes:

- Área Geográfica “A” = \$50.57
- Área Geográfica “B” = \$49.00
- Área Geográfica “C” = \$47.60

El incremento de 3.99%, es inferior en comparación con la inflación presentada durante el año 2006; siendo para la canasta básica de 4.18%, por encima de la general que fue de 4.05%, lo que resulta insuficiente para enfrentar el alza de precios.

Los artículos más encarecidos son aquellos que integran la canasta básica de consumo y servicios del hogar, así como la leche, tortillas, azúcar, gas doméstico y electricidad⁸⁴, indispensables dentro de la vida de cualquier persona, lo cual determina que con un salario diario de tal cantidad, es casi imposible sufragar la compra de ellos.

Esta situación se ha venido acentuando aún más durante los últimos años.

“Según el Centro de Análisis Multidisciplinarios (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM, durante el periodo en que han estado en vigencia

⁸⁴ Cfr. LOZANO ARREDONDO, Luis, et.al., La calidad de vida puesto en la mesa: la tortilla, Centro de Análisis Multidisciplinarios, México, febrero 2007, p. 26.

los pactos del 16 de diciembre de 1987 al 2 de enero del 2006, el precio de la Canasta Obrera Indispensable se ha incrementado (de manera acumulada) en un 1435.3% mientras que el salario mínimo sólo lo ha hecho (también de manera acumulada) en un 308.7%, arrojando para dicho periodo una pérdida acumulada del poder adquisitivo del salario del 73.4%.

El precio de la Canasta Obrera Indispensable pasó de \$6.86 a \$288.23, es decir, acumuló un incremento de 4451.31%. Mientras que por otro lado, el salario mínimo pasó de \$6.47 a \$48.87 presentó un aumento de 755.33% para el mismo periodo”.⁸⁵

El incremento otorgado al salario mínimo en dicho periodo, es inferior, puesto que no ha logrado tener estabilidad; por el contrario, se coloca en un notable descenso. Asimismo, la canasta básica presenta un considerable incremento, que en lo absoluto se equilibra con las cantidades fijadas como salario mínimo, llevándolo a perder su poder adquisitivo en un 82.39%.

En el año 2002, la inflación acumulada fue de 5.7% y el incremento al salario mínimo de 4.5%, sin ninguna recuperación, debido al alza en la Canasta Básica de 6.06%. Para el 2003 el panorama no fue distinto.

La inflación alcanzó el 3.98%, con un porcentaje de incremento en la canasta básica de 4.71%, mientras el salario mínimo sólo tuvo un aumento de 3%.

El año 2004 presentó incrementos importantes en los precios de productos como la tortilla (9%), correspondientes a las dos terceras partes del salario mínimo, cuyo aumento de \$1.50 (3%) no lo favoreció ante una inflación mayor de 5.19% y un aumento en la canasta básica de 6.73% de acuerdo con el Banco de México.

En el 2005, su porcentaje de incremento fijado fue de 3.2%.⁸⁶

⁸⁵ LOZANO TOVAR, David, et.al., Necesidad de un programa de recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México, Centro de Análisis Multidisciplinarios, México, abril 2006, p. 11.

⁸⁶ Cfr. *Ibidem*, pp. 12-13.

La tendencia del salario mínimo es a la baja; han sido más los aumentos a productos elementales y necesarios para el desarrollo de una vida con calidad que a la remuneración con la cual se pretenden adquirir.

Para comprender el grado de deterioro sufrido por este salario tan vital para los trabajadores y sus familias, encontramos datos proporcionados por organizaciones dentro del artículo de Carolina Gómez Mena en el periódico La Jornada al señalar que “el salario mínimo actual sólo alcanza para comprar 16% de lo que se adquiriría hace 20 años en México.

... Por esto es que aseguran que la citada percepción “incumple totalmente el fin constitucional para el que fue creada” y que dada la pérdida del poder adquisitivo que ha experimentado esta remuneración, sería un aumento de “300 por ciento, debido a que se requieren cuando menos cuatro salarios mínimos para adquirir una canasta alimentaria indispensable de apenas 40 productos.

... En el contexto de esta negociación, el análisis refiere que en promedio el salario mínimo alcanza para comprar “apenas 600 gramos de carne de res de regular calidad o un kilo 200 gramos de pollo”, y que mientras que “en el año 2000 con un salario mínimo se podía adquirir 21.8 por ciento de la canasta básica alimentaria, este porcentaje retrocedió a 16.9 por ciento a finales de 2005”.⁸⁷

El análisis hecho por grupos sindicales y organizaciones dedicadas a estudios laborales, demuestra la realidad que día a día vive un trabajador; cada vez va reduciéndose la posibilidad de adquirir productos necesarios para su subsistencia, con lo que queda demostrado que el artículo 123 constitucional en su fracción VI no se está cumpliendo, cuando es uno de los preceptos constitucionales con mayor trascendencia por el alto contenido social, al establecer derechos fundamentales para la clase trabajadora.

⁸⁷ GÓMEZ MENA, Carolina, “En México se requiere un aumento al salario mínimo de 300%, afirman grupos sindicales”, www.jornada.unam.mx, 3 diciembre 2006.

En este escenario, una de las cuestiones que ha coadyuvado a su debilitamiento junto con los pequeños aumentos salariales, es la liberación de precios, lo que ocasiona inestabilidad y elevación súbita de éstos.

La falta de control gubernamental de precios en artículos de primera necesidad, da oportunidad a elevarlos sin considerar parámetro alguno para ello, de ahí que la constante variación presentada repercute en la economía familiar asalariada.

Uno de los productos que recientemente ha sufrido grandes aumentos es la tortilla, principal alimento dentro de la dieta del mexicano. El precio en el año 2000 era de \$4.00 pesos en tanto que en la actualidad permanece en \$8.50; en más del doble ha sido incrementado.

En ese sentido, un kilogramo de tortillas constituye el 5.88% del salario mínimo diario,⁸⁸ lo que lleva a reducir en mayor proporción la cantidad disponible para otros productos de la canasta básica que, a su vez, enfrentan variación en sus precios.

En la leche Liconsa, por ejemplo, se presenta un 14.3%; la tortilla de maíz, 21.44%; el huevo blanco 30%; la carne de pollo, 17.4%; azúcar blanca, 14.3%; carne de res, 12.3%, mientras para el salario mínimo sólo es de 3.9%,⁸⁹ lo cual resulta contrario al carácter de suficiente correspondiente a lo que debe cubrir el salario mínimo, sin contar con gastos derivados de salud, servicios y educación complementarios en el desarrollo de una familia.

En el caso de transporte, en 1982 se podían comprar 243.75 boletos del metro, en tanto que en el 2007 sólo 25.25.⁹⁰

⁸⁸ Cfr. LOZANO ARREDONDO, Luis, La calidad de vida puesto en la mesa: la tortilla, Ob. cit., p. 28.

⁸⁹ Cfr. ARRIAGA ARROYO, Elizabeth y Luis Lozano Arredondo, “Variación del precio de algunos productos de la canasta básica y el salario mínimo, durante el gobierno de Felipe Calderón”, www.economía.unam.mx/cam, febrero 2007.

⁹⁰ Cfr. LOZANO ARREDONDO, Luis, et.al., La calidad de vida puesto en la mesa: la tortilla, Ob. cit., p. 30.

Con un salario mensual de \$1415.96 para el área geográfica “A”, de \$1372 para la “B” y de \$1332.80 en la “C”, resulta imposible absorber todos los gastos originados por una familia, ya que, como lo advertimos en las cifras presentadas, es insuficiente cubrir las necesidades (aún las primordiales) y mucho menos las de índole cultural o de diversión.

Por lo anterior, México se encuentra entre los países con menores ingresos, cayendo en forma drástica su salario mínimo.

Esto afecta a 5.46 millones de trabajadores (13% de la población ocupada) con un salario mínimo y a 8.53 millones que perciben entre uno y dos (20%) según datos proporcionados por el INEGI.

“El 73% de la población ocupada en el país obtiene de uno a cinco salarios mínimos. Si se descuenta la población ocupada pero que no recibe ingreso alguno (poco más de 4 millones de personas), dicha proporción se incrementa a 80 por ciento, es decir 31 millones de mexicanos que a partir del primero de enero de 2007 verán “aumentar” su ingreso diario entre 1.9 y 9.5...”.⁹¹

La mayor parte de la población trabajadora obtiene un salario mínimo, es decir, una porción bastante significativa lo recibe, de ahí que sea necesario el establecer mecanismos que proporcionen seguridad y protección a dicho salario, siendo uno de ellos como se mencionó, el control de precios, al ayudarlo a no continuar con la pérdida de su poder adquisitivo.

La existencia de programas o bien instituciones que a través de créditos permiten acceder a satisfactores como el INFONAVIT o FONACOT, no solucionan el problema de subsistir con un salario mínimo; para una familia es difícil poder adquirir productos que utiliza en forma diaria (tortillas, pan, pollo, etc.) mediante éstos, en donde es menester el pago en efectivo,

⁹¹FERNÁNDEZ VEGA, Carlos, “Pérdida sostenida del poder adquisitivo”, www.jornada.unam.mx, 24-08-07, 14:20 pm.

por ello la urgencia de dichos mecanismos o métodos para auxiliarlo en su fortalecimiento.

En ese sentido, algunos trabajadores han optado por medidas alternas para cubrir sus necesidades ante los bajos salarios, como las tarjetas de crédito, que tampoco beneficia la economía familiar.

Tan grave ha sido esta situación, que “según cifras oficiales de los años 1982 a 2000, el ingreso promedio de los mexicanos avanzó de 27 mil pesos a 49 mil pesos por año; sin embargo, al comparar los salarios con los gastos que se realizan en la adquisición de artículos básicos, podemos darnos cuenta de que no ha existido un crecimiento económico; para constatar lo anterior, citamos el siguiente ejemplo:

Para poder comprar un automóvil compacto, en el año 1982, se necesitaba trabajar 730 días de salario mínimo; mientras que hoy, se necesitan 1,987 días de salario mínimo. La interpretación de esto es que, si un trabajador, que percibe un salario mínimo, en 1982 tenía que trabajar una jornada de ocho horas diarias durante 730 días, es decir, casi dos años para recibir el ingreso suficiente del valor de un auto compacto, en el año 2000, ese mismo trabajador tendría que trabajar durante los mismos dos años, pero 21 horas diarias para poder adquirir el automóvil”,⁹² sin contar con gastos derivados de alimentación, educación, salud y otros servicios.

El panorama es complejo, si consideramos las cantidades mensuales percibidas en municipios y Estados del área geográfica “C” que agrupa a sectores de la población con significativa pobreza.

Por otro lado, tenemos a los salarios mínimos profesionales, los cuales no se salvan de estos efectos negativos.

Algunas de las cantidades pagadas como salario mínimo son:

⁹² “El gasto familiar”, www.derf.com.ar, 16-08-07, 10:50 am.

- Oficial de albañilería: \$73.70 área geográfica A
\$71.59 área geográfica B
\$69.37 área geográfica C

- Ayudante de contador: \$70.99 área geográfica A
\$68.94 área geográfica B
\$66.72 área geográfica C

- Auxiliar práctico de
Enfermería: \$68.72 área geográfica A
\$66.67 área geográfica B
\$64.56 área geográfica C

- Reportero (a) en
Prensa diaria impresa: \$151.50 área geográfica A
\$147.23 área geográfica B
\$142.36 área geográfica C

El total de profesiones, oficios y trabajos especiales a los que les son fijados este salario es de ochenta y seis.

Para advertir la afectación sufrida también por ellos de acuerdo con los ejemplos mencionados, el oficial de albañilería percibe \$2063.60 mensuales en el área A, en la B \$2004.52 y en la C \$1942.36.

El ayudante de contador recibe en el área A \$1987.72 mensuales, \$1930.32 en la B y en la C \$1868.16.

La diferencia entre ambos salarios mínimos (general y profesional) prácticamente no existe, pues aunque pareciera que es un pago más alto, la situación es la misma, al presentarse salarios mensuales bajos, a pesar de contar con mayor grado de conocimientos en ciertas áreas dentro del salario mínimo profesional.

De acuerdo con Gerardo González, investigador de la Unidad de Economía del Trabajo y de la Tecnología del Instituto de Investigaciones Económicas, “el problema del nivel de ingreso... hay que ubicarlo también desde una perspectiva histórica; cabe recordar que al 2000, la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, de los asalariados en general, era del 70%. Los últimos años han señalado una recuperación de estos niveles salariales, pero ésta es realmente raquítica. El cálculo que hice para el 2006, con una tasa de crecimiento de este año del 4.2%, daba una recuperación del 1%. Es decir, en lugar de 30%, los trabajadores ahora tendrán 31%. Pero entonces, para recuperar el 70%, ¿cuántos sexenios a este ritmo de recuperación vamos a necesitar? Y estamos hablando de aquellos trabajadores que se ubican entre 1 y 3 salarios mínimos. En donde se agrupa alrededor del 60% de la población mexicana. ¿Puede vivir con 150 pesos una familia completa? Es muy difícil”.⁹³

El sector de trabajadores que reciben como retribución un salario mínimo es, entonces demasiado amplio para evadir la difícil situación por la que atraviesa gran parte de la población mexicana.

A este salario debe devolverse el carácter digno y de protección que le dieron origen, buscando lograr formas estabilizadoras, pero sobre todo de equidad respecto de otros indicadores como el inflacionario para evitar su continuo declive.

4.2 Aspectos sociales.

Las mayores consecuencias que presenta el salario mínimo, son las de orden social. Aquí, la familia completa del trabajador sufre la falta de recursos para realizar diversas actividades, entre las que destaca la educativa y la cultural o de diversión.

⁹³ CASAS CABRERA, Gabriela, et. al., “De taxista, taquero o comerciante. Empleo, subempleo y desempleo en México”, Humanidades y Ciencias Sociales, número 15, México, octubre de 2006, p.13.

Sin embargo, el problema no radica en dejar de llevar a cabo ciertas cuestiones; la pobreza a la que dan origen los bajos ingresos es el resultado de lo insuficiente que ha demostrado ser el salario mínimo.

“... los trabajadores que perciben el salario mínimo en el país representan a uno de cada tres,... los hogares más pobres tienen un ingreso corriente total trimestral por persona de sólo “mil 178 pesos, pero los más ricos tienen uno de 33 mil 559 pesos, una diferencia de casi 2 mil 750 por ciento”.⁹⁴

Lo anterior resalta el nivel de desigualdad que impera en nuestro país, extendiéndose la pobreza a la mitad de quienes lo habitan (52 millones).

Entre los Estados de la República Mexicana con elevados índices de pobreza y marginación están Veracruz, Puebla, Oaxaca, Guerrero, Chiapas y el Estado de México, de los cuales tres corresponden en su totalidad al área geográfica C, la que menos cantidad monetaria percibe como salario mínimo, mientras que los restantes lo reciben en la mayoría de sus municipios, con lo cual queda establecido porqué se agrava dicha situación.

Adolfo Sánchez Almanza, especialista en pobreza y estudios urbanos del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, indica que “el fenómeno de la pobreza y sus efectos... se pueden analizar desde varios ángulos. En primer lugar está el terreno ético y legal, ya que no se están cumpliendo los preceptos constitucionales del derecho a la vida digna, a la salud, la educación, la vivienda y el empleo.

...En lo económico la pobreza genera falta de competitividad, y a su vez crea un efecto en cadena que impide alcanzar tasas de crecimiento mayores. Además, todo esto se vincula con la desigualdad, con un alta concentración del ingreso. La riqueza generada se concentra en pocas manos, y este es el otro aspecto ético-económico, porque sí hay generación

⁹⁴ GÓMEZ MENA, Carolina, “En México se requiere un aumento al salario mínimo del 300%, afirman grupos sindicales”, Ob. cit.

de riqueza y los trabajadores aportan mucho, pero cada vez les toca menos en la distribución de la riqueza”.⁹⁵

En efecto, el tener una vida digna, salud, educación, etc., no se está logrando, pues a pesar de estar consagrados dentro de nuestra Carta Magna, las familias mexicanas carecen hasta de lo más indispensable.

En la cuestión relativa a la salud, las personas carecen de atención médica de calidad y de medicamentos, cuyos precios elevados impiden su acceso directo; trayendo como consecuencia que las enfermedades no sean disminuidas.

El contar con una vivienda propia, sólo es posible a través de créditos otorgados por instituciones como el INFONAVIT, aunque con un salario se reduzca aún más la remuneración obtenida; sin embargo, el trabajador puede adquirirla, siendo óptimo flexibilizar los porcentajes y las formas de pago de este tipo de créditos.

Pero el mayor rezago ocasionado por la falta de mejores ingresos sin lugar a dudas es el educativo. Éste genera que día con día sean incorporados miembros de la familia en edad escolar al mercado laboral, ante la insuficiencia para cubrir sus necesidades básicas.

Por otra parte, limita las aspiraciones que puedan tener quienes desean cursar una carrera universitaria.

“Estas situaciones se dan por diferentes motivos como la insuficiencia de recursos en sus hogares, la necesidad de dinero que va ligada a la necesidad de trabajar en vez de estudiar, lo cual causa una mayor pobreza en México en expectativas futuras, ya que existirá más gente trabajando con salarios mínimos, más gente con escasos conocimientos, más gente sin cultura en nuestro país que no tendrán un futuro seguro y tranquilo en lo que

⁹⁵ CASAS CABRERA, Gabriela, et. al., “ Como erradicar la pobreza en México, la pregunta que los estadistas no logran contestar”, Humanidades y Ciencias Sociales, número 19, México, marzo de 2007, p. 14.

respecta a su nivel económico, a causa de esto las clases de nivel bajo en México siguen creciendo cada vez más y por consecuencia la pobreza en México es un problema que se agrava por más que se diga que está disminuyendo”.⁹⁶

Por otro lado, en la actualidad tiene preponderancia el papel desempeñado por la mujer en el ámbito laboral, sobresaliendo aquellas proveedoras de su hogar, es decir, quienes son el sostén económico de la familia.

De acuerdo con datos proporcionados por el Consejo Nacional de Población (CONAPO), 53.7 millones de los 105.8 millones de habitantes en el país son mujeres, lo que equivale al 50.7 por ciento de la población mexicana.

Los hogares encabezados por mujeres aumentaron, pues mientras en 1976 representaban el 13.5%, tres décadas después se ubican en un 23%.⁹⁷

Esto se debe a situaciones como separaciones, divorcios, viudez, volviéndolas independientes en forma más continua.

Sin embargo, quienes son el sostén económico de su hogar, “enfrentan la doble necesidad de obtener ingresos suficientes para sus familias y atender las responsabilidades del cuidado y crianza de sus hijos, e incluso de otros familiares mayores.

La inserción de las mujeres en la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante las últimas décadas. La población femenina mayor de 12 años de edad participa en actividades económicas se incrementó... 38.7 en 2006”.⁹⁸

⁹⁶ “La pobreza en México”, www.google.com, 24-08-07, 12:53 pm.

⁹⁷ Cfr. “En México viven 53.7 millones de mujeres”, www.conapo.gob.mx, 24-08-07, 14:36 pm.

⁹⁸ Idem

El papel proveedor del hogar que hasta hace poco era exclusivo del hombre, según las cifras y los cambios generados en la sociedad, ahora son compartidos por la mujer, quien por decisión propia o no, ha adoptado esa posición, teniendo la necesidad de cubrir lo elemental para el desarrollo óptimo de su familia (alimentación, vestido, salud, educación, diversión, etc.).

Éstas sostienen 5.6 millones de hogares como contribuyente única o principal de los ingresos, mientras que 11.6 millones de hogares cuentan con las percepciones de sus integrantes femeninas en forma única, principal o secundaria.⁹⁹

La participación de la mujer refiere un alto número de hogares, que si bien lo hace como jefa de familia, también apoya con sus ingresos ya sea como hermana, hija, etc., al núcleo familiar. La pérdida del poder adquisitivo es uno de los factores principales de su inserción al mercado laboral, ya que los bajos salarios mínimos, hacen necesaria la ayuda de otros integrantes mediante la aportación de su remuneración.

“La jefatura femenina tiende a crecer con la edad de la mujer... En concordancia con este patrón, puede decirse que la jefatura femenina se asocia generalmente con la ausencia de cónyuge (por soltería, viudez, separación o divorcio), lo que contrasta con el hecho de que nueve de cada diez varones están unidos o casados. Por esta razón, este tipo de hogar por lo general es de menor tamaño (alrededor de 3.6 miembros por hogar). Sin embargo, llama la atención que poco más de 48 por ciento de los hogares encabezados por mujeres tienen al menos un miembro menor de 15 años de edad, lo que se refleja en un índice de dependencia relativamente alto con respecto a los observados”.¹⁰⁰

El índice de dependencia marca un punto importante para reivindicar a la mujer trabajadora; la discriminación salarial que sufren junto con salarios mínimos insuficientes, vuelven su entorno familiar más difícil en el camino a poder satisfacer las necesidades elementales de subsistencia y desarrollo.

⁹⁹ “Sostienen las mujeres 5.6 millones de hogares”, www.conapo.gob.mx, 25-08-07, 13:24 pm.

¹⁰⁰ Idem

“Las jefas de hogar exhiben tasas de participación en la actividad económica relativamente elevadas, principalmente entre los 25 y 49 años de edad, aunque los ingresos que reciben son alrededor de 20 por ciento inferiores a las de los varones. En Concordancia con esta característica, un rasgo relevante de los hogares con jefatura femenina consiste en que poco más de la mitad de ellos cuentan con bajos ingresos, lo que a menudo contribuye a propiciar la incorporación de los menores de edad a la actividad económica”.¹⁰¹

Con lo anterior, se confirma la importancia de otorgarles a las mujeres la protección salarial que requieren, no sólo por el simple hecho de serlo, sino porque además de evitar discriminación, coadyuven a no permitir que sus hijos, dependientes de ellas, abandonen sus estudios ante la falta de recursos económicos o bien les restrinja sus deseos de acceder a estudios profesionales.

Las cuestiones presentadas, demuestran los alcances que tiene la percepción de un salario mínimo en cuanto a la dinámica familiar. De continuar con un debilitamiento progresivo de su poder adquisitivo, el nivel de pobreza seguirá en aumento y se agudizará en aquellos Estados de la República donde converge, además, con los salarios mínimos bajos, como lo es el caso de aquellos pertenecientes al área geográfica C.

La implementación de programas sociales como el otorgamiento de despensas, por ejemplo, no brindan soluciones completas a dichos problemas; una de las soluciones es asegurarles al trabajador y a su familia un salario que cumpla sus expectativas de vida y de desarrollo.

Un salario en el que se consideren de manera minuciosa la situación tanto social como económica de aquellos sectores de la población que lo perciben, para poder fijarlo de acuerdo a los resultados obtenidos.

¹⁰¹ Idem

En el ámbito educativo, beneficiar a hijos de trabajadores con salario mínimo mediante becas que les permitan continuar sus estudios, a fin de que no los abandonen por falta de recursos económicos y opten integrarse a temprana edad al mercado laboral.

En la medida que se fije un salario mínimo más justo, las consecuencias derivadas de su percepción serán menos agudas, aunque no erradicadas en forma total, por ser ese un proceso que llevaría tiempo, debido al deterioro progresivo que éste ha sufrido, además de permitirles a los trabajadores tener la seguridad de contar con un salario que satisfaga sus necesidades elementales.

De continuar decayendo el salario mínimo, estaremos en presencia de una crisis social, la cual los podría llevar a la situación vivida en tiempos pasados.

4.3 Aspectos jurídicos.

El respeto a los derechos laborales requiere de un ordenamiento jurídico que les brinde protección.

Sin embargo, a pesar de contar con el artículo 123 constitucional, apartado A fracción VI, que fundamenta al salario mínimo y los artículos dentro de la Ley Federal del Trabajo ya mencionados con anterioridad, éste no está cumpliendo con la finalidad que le ha sido impuesta.

El artículo 5º constitucional en su párrafo tercero, establece que “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución...”; en la actualidad, ¿el trabajador está recibiendo una remuneración que satisfaga las necesidades tanto de él como de su familia? ¿Realmente se le está pagando de acuerdo a las horas laboradas? Lo cierto es que después de analizar los datos económicos y sociales la garantía de una retribución justa está siendo ignorada, pues los trabajadores tienen que laborar

jornadas largas e incorporar a otros miembros de la familia al trabajo ante la insuficiencia en los ingresos obtenidos.

“Actualmente para poder acceder a la Canasta Básica Indispensable con un salario mínimo, el trabajador y su familia tienen necesariamente que sumar jornadas laborales de 48 horas 25 minutos, es decir, con el actual salario mínimo es imposible acceder a la COI. Tal situación expresa la situación (sic) de pobreza, la persona que gana el salario mínimo no puede satisfacer sus necesidades mínimas básicas, cada hogar tiene que incorporar más personas a trabajar, o bien, laborar en dos o tres trabajos más para obtener el mínimo ingreso que permita tener acceso a la Canasta Básica”.¹⁰²

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo en el primer párrafo, señala que el “salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

La jornada de trabajo resulta ser extensa debido a la insuficiencia del salario mínimo, por lo cual también se incumple el tiempo a laborar establecido en nuestra Constitución, ya que se requiere trabajar más tan sólo para poder acceder a los productos de la Canasta Básica.

En otro contexto, requeriría aún de más horas trabajadas para satisfacer necesidades tales como salud, vivienda, servicios, educación, etc.; el carácter de suficiente que debe cubrir el salario mínimo queda prácticamente sin observarse.

Así, el aspecto jurídico debe relacionarse con el económico y social, para que de esta manera el ser, es decir, lo que sucede en la práctica, no rebase al deber ser, enmarcado en la norma jurídica laboral, la cual es el lineamiento a seguir por los otros dos aspectos.

¹⁰² LOZANO TOVAR, David, et. al., “Necesidad de un programa de recuperación del poder adquisitivo en México”, Ob. cit., p. 22.

Asimismo, la participación de la mujer en el ámbito laboral, merece que sea respetada por su papel desempeñado en él; la Constitución y la Ley Federal del Trabajo en lo referente al salario mínimo, no le han otorgado la importancia que como trabajadora con percepciones mínimas tiene ella dentro de los preceptos jurídicos que regulan a dicho salario. En ese sentido, le falta a la norma jurídica laboral actualizarse conforme a los cambios suscitados, es decir, a las nuevas estructuras familiares adoptadas.

En lo concerniente al procedimiento de fijación de los salarios mínimos, la Comisión Nacional lo sigue conforme a lo estipulado en la LFT; sin embargo, el Consejo de Representantes debe considerar de forma más estricta los informes presentados tanto por la Dirección Técnica como de los representantes de los trabajadores y patrones, para así poder detener la pérdida de poder adquisitivo que se ha vuelto una constante en los últimos periodos gubernamentales.

Por otra parte, respecto de las causas que son motivo de compensación, descuento o reducción en el artículo 97 de la LFT, los porcentajes establecidos en las fracciones III y IV correspondientes al pago de créditos del INFONAVIT así como para la adquisición de bienes de consumo duradero o pago de servicios, deberían ser en menor cantidad, pues además de que disminuyen su pago, se ven forzados a aceptar los porcentajes impuestos ante la carencia de diversos satisfactores.

Así, mediante normas jurídicas laborales más sólidas, claras y sobre todo con equidad para los trabajadores, el salario mínimo irá recuperándose, de tal manera que retome sus fines principales.

Pero también, el respeto y debido cumplimiento de ellas, les brindará a los trabajadores seguridad así como certeza de que sus derechos primordiales no serán violentados.

4.4 Propuesta de Reforma.

Actualmente, el salario mínimo genera repercusiones en los trabajadores tanto en el orden social como económico.

Éste, no cumple con las expectativas ni cubre las necesidades básicas o esenciales del trabajador tales como vivienda, educación, alimentarias, culturales e incluso de diversión, siendo ésta última casi nula.

Ante este panorama, el concepto de salario mínimo resulta caduco e incluso insuficiente debido a los cambios suscitados en la economía y dentro del núcleo familiar, así como por aquellas consecuencias del déficit generado en éstos.

Por tal motivo, habría que trasladar el carácter de “justa retribución” señalado en el artículo 5º constitucional al artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo dentro de lo que se denomina como salario mínimo, al ser un derecho consagrado en la Constitución para cualquier persona que preste un trabajo, cuestión no manejada en dicho artículo al señalar únicamente “... la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador...”, limitándolo a “una cantidad menor”, sin mencionar el carácter de justo.

Es así como quedaría establecido que el “salario mínimo es la cantidad menor y justa que debe recibir en efectivo el trabajador...”.

En lo que referente a la característica de “suficiente”, inmersa dentro del párrafo segundo de los artículos 123 constitucional apartado A fracción VI y el citado 90 de la LFT, debe dejarse en claro el término así como reformarlo en el sentido que a la letra dice “...para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”.

En primer lugar, debería indicar como necesidades básicas o elementales, especificando en qué consisten éstas, pues se maneja de forma muy genérica, siendo favorable trasladar las descritas en el artículo 562, fracción II inciso a) de la LFT.

Asimismo, cambiar el término de “jefe de familia”, de manera que indique *del trabajador y su familia*, ya que no sólo es el hombre quien funge como proveedor único; las mujeres llevan a cabo también dicha función, siendo factible estipularlo de esa forma tomando en consideración el papel desempeñado por ellas hoy en día y no ser tan limitativos en torno a la cuestión educativa de los hijos al señalar únicamente a la educación obligatoria; el trabajador tiene derecho a brindarles un mayor nivel de estudios.

Con las propuestas mencionadas, la fracción VI del artículo 123 constitucional, apartado A, párrafo segundo quedaría de la siguientes manera:

“Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades **elementales del trabajador y su familia en el orden material, tales como habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; social y cultural como asistencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura y para proveer a la educación, en cualquier nivel, de los hijos.** Los salarios mínimos profesionales...”.

En tanto el artículo 90 de la LFT lo establecería así:

“Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor **y justa** que debe recibir en efectivo el trabajador por lo servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades **elementales del trabajador y su familia en el orden material, tales como habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; social y cultural como asistencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura y para proveer a la educación, en cualquier nivel, de los hijos.**

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas...”.

Por último, en el artículo 574 de la LFT referente a las normas seguidas para los procedimientos (fijación y revisión) de los salarios mínimos, en la fracción III se indica que “Las decisiones se tomarán por mayoría de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión”.

Lo anterior, resulta contrario a la nitidez que debe existir en decisiones como la fijación o revisión de los salarios mínimos, pues el adjudicarse el sentido de los votos por ausencia de representantes se prestaría a malos entendidos o bien, a querer dirigir el sentido de los votos hacia cierta dirección.

Por ello, es menester reformar dicha fracción proponiendo una segunda votación hasta alcanzar la mayoría de los votos y así evitar cualquier duda dentro del procedimiento, de tal manera que señalara que “Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, **se realizará una segunda votación hasta alcanzar la mayoría necesaria**”.

Las propuestas descritas, les otorgarán a los trabajadores mayor seguridad y certeza entorno a lo establecido por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, ya que es limitativa y poco clara la manera en que se encuentran regulados en cuanto a su alcance. A través de normas jurídicas acorde a las necesidades actuales de los trabajadores, éstos confiarán en su correcta aplicación.

Asimismo, se generará un establecimiento de control de precios sobre productos y servicios básicos, de tal manera que sea cumplido lo indicado en la norma jurídica laboral, evitando así, la pérdida continua del poder adquisitivo de los salarios mínimos, además de fijar una cantidad adecuada que les permita satisfacer sus necesidades elementales.

En el aspecto social, habría una mejora en la calidad de vida del trabajador y su familia, lo que consecuentemente evitaría la deserción escolar de alguno de sus integrantes antes la falta de recursos económicos, además de hacer menos aguda la situación de pobreza en que se encuentran.

La cuestión educativa, sería también beneficiada, ya que los hijos de los trabajadores tendrían la oportunidad de acceder a grados de estudio no sólo de tipo obligatorio, permitiéndoles mejorar en un futuro sus condiciones de vida.

A la mujer trabajadora se le reconocería en su carácter de proveedora del hogar, pues hasta el momento la Constitución y la LFT ubican al hombre como el que lleva a cabo tal función, es decir, se estaría más acorde a la dinámica familiar actual.

Entorno a los procedimientos de fijación y revisión de los salarios mínimos, existiría una mayor equidad entre las partes participantes del mismo, dando origen a una mayor credibilidad y transparencia en lo relativo a las decisiones tomadas.

En el aspecto cultural, mediante la asistencia a museos, bibliotecas, etc., el trabajador tendrá la oportunidad de enriquecer sus conocimientos, además de permitirle llevar a cabo actividades para su mejor desarrollo personal e intelectual.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, contienen los preceptos básicos relativos al salario mínimo; de su entendimiento, claridad, exactitud, respeto y cumplimiento derivará su fortaleza, cuya consecuencia será el que éste no pierda su poder adquisitivo en forma tan acelerada y le otorgue a los trabajadores el bienestar que tanto necesitan.

CAPÍTULO 5

DERECHO COMPARADO AMÉRICA LATINA

En la actualidad y debido al auge de las relaciones entre los Estados, el derecho internacional ha cobrado mayor relevancia; a través de él, podemos conocer los ordenamientos jurídicos de otros países en distintos ámbitos.

Por ello, el salario mínimo será analizado en su aplicación en países como Brasil y Uruguay, para observar las semejanzas y diferencias respecto de nuestra legislación laboral, así como los convenios realizados por la Organización Internacional del Trabajo en lo referente al mismo.

5.1 Convenios OIT.

La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo creado el 11 de abril de 1919 por el Tratado de Versalles y conservada por las Naciones Unidas después de la Segunda Guerra Mundial, la cual establece normas mínimas internacionales y adopta convenios laborales sobre horas

de trabajo, jornales, edades mínimas de los trabajadores, entre otros como es el caso de los salarios mínimos.

Uno de los convenios adoptados por la OIT, es el número 26 llamado “Convenio sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, 1928”, con fecha de dieciséis de junio de mil novecientos veintiocho y ratificado por México el 9 de agosto de 1935.

Entre los artículos más trascendentes encontramos los siguientes:

“Artículo 1

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

2. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y comercio”.

El libre establecimiento de los salarios mínimos no existe, es decir dejarlo a consideración sin reglas para ello; el seguir un procedimiento es lo idóneo en la fijación de salarios mínimos, como es el seguido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con todos y cada uno de sus integrantes a través de los órganos que la componen. El poner en conocimiento de trabajadores y patrones dichos métodos, les brinda certeza en cuanto al porqué se decidió fijar cierta cantidad como salario mínimo.

“Artículo 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria o partes de la industria en cuestión, a qué industrias o partes de industria, y especialmente a qué industrias a domicilio o partes de estas industrias, se aplicarán los métodos para la fijación de los salarios mínimos previstos en el artículo 1”.

El artículo 123 constitucional apartado A fracción VI, es claro al señalar a quienes serán aplicables, es este caso, los salarios mínimos, siendo aún más específica la Comisión Nacional al determinar las áreas geográficas en las que regirán y la descripción de las actividades, profesiones, oficios y trabajos especiales.

“Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona, especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo”.

La participación de los integrantes de una relación laboral analizada anteriormente durante el procedimiento de fijación de los salarios mínimos, existe, puesto que forman parte del Consejo de Representantes y, como se señala en el inciso 2) en situación de igualdad, otorgándose la al equipararlos en número de representantes, además de no demeritar la calidad con la que ellos participan, ya que son los principales interesados en el establecimiento de métodos que como se menciona les brinden seguridad y certeza, además de asegurarles un cierto beneficio.

“Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas, tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional”.

La protección al salario se hace evidente en este artículo; al ser una cantidad que cuenta con una regulación, no queda eximida de sufrir arbitrariedades o irregularidades en su pago; por ello, es necesaria la aplicación de sanciones que permitan evitarlas de cualquier forma. La LFT

en el artículo 1004 prevé las sanciones impuestas a quienes incumplan con su pago.

“Artículo 5

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enviar todos los años a la Oficina Internacional del Trabajo un informe general en el que figure la lista de las industrias o partes de la industria a las que se apliquen los métodos de fijación de los salarios mínimos, y dará a conocer, al mismo tiempo, las formas de aplicación de estos métodos y sus resultados. En esta exposición se indicarán, en forma sumaria, el número aproximado de trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos”.

Esta es una forma de vigilar la aplicación y resultados obtenidos según los métodos elegidos; esto es óptimo porque permite, en un momento determinado, establecer indicadores que manifiesten la evolución y beneficios obtenidos mediante los salarios mínimos fijados.

También encontramos el Convenio 131 sobre fijación de los Salarios Mínimos, 1970, cuya fecha de adopción es el veintidós de junio de mil novecientos setenta y con entrada en vigor el veinticuatro de abril de mil novecientos setenta y dos, siendo ratificado por México el siete de febrero de mil novecientos setenta y tres.

Este consta de catorce artículos, de los cuales sobresalen del 1 al 5, mismos que expondremos a continuación.

“Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este convenio se obliga a establecer un sistema de salarios

mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el convenio a dichos grupos”.

Según lo anterior, el Estado Miembro que lo ratifique adoptará un sistema de salarios mínimos, quedando de manifiesto en nuestra legislación desde el propio artículo 123 constitucional y de forma más específica en la Ley Federal del Trabajo analizados en capítulos anteriores, estableciendo los lineamientos seguidos también por dicho convenio.

Este primer artículo, deja en claro que ningún trabajador quedará excluido en su aplicación, haciendo extensivo el beneficio que pueda surgir del mismo.

En el artículo 2 se señala que:

“1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetos a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva”.

En ese sentido, se sigue lo expresado en el artículo, ya que existen medidas de protección al salario mínimo, las cuales incluyen sanciones de pena de prisión y pecuniarias, además de respetar la libertad de negociación colectiva, aspecto importante dentro del derecho laboral, respetando, así, el pago de éste, además de protegerlo contra cualquier arbitrariedad.

Asimismo, para la fijación de los salarios mínimos, se establecen elementos que los determinan, según el artículo 3:

“Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían (sic) incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

En el inciso a), el nivel vida de otros grupos sociales no se toma en consideración en nuestro país, pues el tenerlos en cuenta demostraría la enorme desigualdad que impera entre los diversos salarios que pueden llegar a percibirse aunque, por otra parte, dejaría en claro la necesidad de ajustar los salarios mínimos de una manera más justa y no tan inequitativa.

El factor económico, resulta imprescindible de considerar con todo lo señalado en el inciso b); sin embargo, el alcanzar y mantener un alto nivel de

empleo dista de lograrse ya que este mismo factor impide su obtención generando pocos empleos con remuneraciones insuficientes, perdiendo la oportunidad de crecimiento del trabajador mexicano.

En lo referente a los mecanismos para su fijación, el artículo 4 indica lo siguiente:

“1. Todo Miembro que ratifique el presente convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones ya no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o prácticas nacionales”.

La participación en el procedimiento para su fijación de patrones y trabajadores, es importante puesto que éstos últimos son quienes resienten la insuficiencia del salario mínimo y tienen que sobrevivir día a día tratando de satisfacer sus principales necesidades, de ahí que no sólo deban tenerse en cuenta sus observaciones, sino ser verdaderamente consideradas como parte imprescindible en su determinación por la situación señalada.

Por último, el artículo 5 estipula que “deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos”. Al respecto, existen medidas protectoras que aseguran su cumplimiento, sin embargo, es necesario ser más estrictos en dicha inspección, para evitar irregularidades que pueden suscitarse aún y cuando encontramos normas jurídicas que las sancionan.

De este modo, la legislación laboral mexicana sigue los lineamientos establecidos en este convenio, salvo las cuestiones mencionadas, que resultan importantes para un mejor funcionamiento de los salarios mínimos.

Otro convenio es el número 100, relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de valor igual, adoptado el 29 de junio de 1951 y con vigencia desde el 23 de mayo de 1953. México lo ratificó el 23 de agosto de 1952.

“El Convenio, en forma acertada, expresa que el país miembro que lo ratifique, se obliga a promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El principio de igualdad en la remuneración, conforme al Convenio deberá aplicarse por medio de: legislación nacional; cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido y reconocido por la legislación;

contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o la acción conjunta de estos diversos medios”.¹⁰³

Si bien en él no se hace alusión a los salarios mínimos, es idóneo mencionarlo, ya que la desigualdad en el pago de los salarios por un mismo trabajo realizado, desafortunadamente continúa imperando de forma principal hacia las mujeres, quienes por su simple condición de género, son discriminadas obteniendo menores ingresos.

5.2 Brasil.

El estudio de derecho comparado siempre resulta interesante, debido a que nos permite conocer diferentes maneras por las cuales son reguladas instituciones dentro del orden jurídico de otros países.

Así, hablaremos acerca de la forma en que es regulado el salario mínimo en Brasil y sus repercusiones en otros ámbitos.

La legislación laboral brasileña, se estableció en 1943 en la Consolidación de las Leyes Laborales, siendo ésta como nuestra Ley Federal del Trabajo, pues contiene los derechos y obligaciones que deben acatar trabajadores y patrones en sus relaciones de trabajo.

Los trabajadores cuentan con una “libreta de trabajo” requerida por la misma ley, donde el patrón debe registrar los contratos individuales con sus respectivas modificaciones.

El salario mínimo es fijado por ley para todo el país de acuerdo con el inciso IV del artículo 7 de la Constitución Federal de Brasil.

“El valor del SM debe permitir cubrir las necesidades vitales básicas de los trabajadores urbanos y rurales y de sus familias en lo referente a la

¹⁰³ CHARIS GÓMEZ, Roberto, “La organización internacional del trabajo, su actividad normativa y sus convenios fundamentales”, Revista de la Facultad de Derecho, Tomo LII, Número 241, México, junio-diciembre 2003, p. 71.

vivienda, alimentación, educación, salud, entretención, vestuario, higiene, transporte y previsión social, siendo reajustado periódicamente a montos que mantengan su poder adquisitivo, quedando vedada su vinculación para cualquier otra finalidad. Además, la Constitución garantiza un piso salarial proporcional a la extensión y a la complejidad del trabajo. Para los trabajadores que reciben remuneración variable existe la garantía del salario, el cual nunca puede ser inferior al SM".¹⁰⁴

A diferencia de México, el salario mínimo es fijado a través de la ley, encontrándose regulado en su Constitución, además de ser más claro en cuanto a las necesidades que éste debe cubrir. Asimismo, se garantiza el salario pese a condiciones que puedan existir en cuanto a la complejidad del trabajo y nunca podrá ser inferior.

"En la actualidad, el Presidente de la República fija el SM, y puede reunir su equipo económico para apoyarlo en la labor de determinación del mismo. El proceso es sin consulta a los trabajadores y empleadores. Es importante destacar que no existe ninguna regla específica, criterio o procedimiento establecido para el reajuste del SM, quedando esto totalmente al arbitrio del poder ejecutivo".¹⁰⁵

Este es el punto donde se marca una total diferencia respecto del procedimiento de fijación que seguimos, siendo el Presidente de la República el único autorizado a determinarlo, además de no considerar en lo absoluto, las opiniones de patrones y trabajadores, cuando deberían hacerlo, puesto que estos últimos son los principales afectados por los bajos ingresos percibidos.

Por otro lado, la ausencia de criterios o procedimientos para su ajuste, deja en el vacío cualquier deseo de aclaración sobre el por qué se determinó

¹⁰⁴ NERI, Marcelo y Rodrigo Moura, "Brasil: La institucionalidad del salario mínimo", ¿Para qué sirve el salario mínimo? (compilación), Organización Internacional del Trabajo, Chile, 2006, p. 108.

¹⁰⁵ Idem.

cierta cantidad como salario mínimo, contrario a lo realizado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Respecto del periodo comprendido para su ajuste, éste también es anualmente, sólo que actualizándose en los meses de abril o mayo.

Para los niveles regionales, está definida de acuerdo a cada Estado, respetando la Ley Federal; los Estados de Río de Janeiro y de Río Grande do Soul lo hacen de forma anual, sin tener un mes definido.¹⁰⁶

El salario mínimo, no se clasifica, ya que comprende todas las categorías profesionales, con una cobertura nacional, existiendo la libertad en la fijación de estos pisos profesionales de acuerdo con la Ley Federal, convención o acuerdo colectivo. En el caso de laborar jornadas incompletas, el patrón puede pagar de manera proporcional las horas trabajadas, en caso de no estipularlo el contrato colectivo, según lo señalado por el artículo 7º, inciso IV de la Constitución Federal y el artículo 76 de la Consolidación de Leyes Laborales (CLT).¹⁰⁷

De acuerdo con lo anterior, es posible el pago inferior del salario mínimo siempre y cuando suceda lo descrito, siendo la proporción a entregar por hora, diaria o mensual.

Situación especial son los Estados, pues a pesar de estar completamente centralizada la determinación del salario mínimo, se les otorga a éstos la posibilidad de instituir un piso salarial.

“Mediante la Ley Complementaria No. 103, del 14 de julio de 2000, que entró en vigencia el 17 de julio del 2000, se autorizó a los Estados a instituir el piso salarial al que se refiere el inciso V del artículo 7º de la Constitución Federal, en el caso de **aquellos empleados que no tengan un piso salarial definido en la Ley Federal, convención o acuerdo colectivo de**

¹⁰⁶ Cfr. Ibidem, p. 111.

¹⁰⁷ Cfr. Ibidem, p. 109.

trabajo. El inciso V establece un piso salarial proporcional a la extensión y complejidad del trabajo. Debe destacarse que este piso no puede ser estipulado en el segundo semestre del año en que hubiese elecciones de gobernador de los Estados y del distrito federal y de diputados estatales y de distritos; y tampoco respecto de la remuneración de los funcionarios públicos municipales. A fines de 2000 y a mediados de 2001, los estados de Río de Janeiro y Río Grande do Soul. Respectivamente, adhirieron a esta Ley”.¹⁰⁸

A pesar de estar supeditada la fijación del salario mínimo al Presidente de la República, contrario al procedimiento señalado en la LFT, los Estados pueden (aunque sólo en el caso descrito) determinarlo, un punto considerable pues deja sin desproteger a los trabajadores que no cuenten con un monto salarial en los instrumentos mencionados, dándoles así, una pequeña intervención, de tal manera que no se observe demasiado el control ejercido por el ejecutivo en dicha área.

Por otra parte, encontramos diversos aspectos dependientes de la fijación del salario mínimo.

Los beneficios de la previsión social, entre los cuales están el salario de beneficio (valor pagado por la previsión a pensionados y jubilados) y el salario de contribución (salario considerado a descuento de previsión social en trabajadores activos) que no pueden ser inferiores a 1.0 SM.

Otro programa es el de seguro de desempleo, cuyo valor tampoco es inferior al salario mínimo. Asimismo, quienes realizan trabajos voluntarios, es decir, sin fines lucrativos, reciben ayuda financiera siempre que éstos oscilen entre los 16 y 24 años de edad, por un periodo máximo de seis meses.

El menor aprendiz, también tiene asegurado el pago de un salario mínimo por hora.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Idem.

¹⁰⁹ Cfr. Ibidem, pp. 115-116.

Observamos imprescindible la presencia del salario mínimo en cada uno de los programas, ya que dependen, en gran medida, de su monto para poder llevarse a cabo.

En lo que respecta al impacto del poder adquisitivo de éste dentro de la canasta básica, tenemos como ejemplo que en el año 2004 equivalía al 60% de un salario mínimo, en el cual dicha canasta permitía satisfacer necesidades básicas mensuales de un trabajador.¹¹⁰

La recuperación obtenida en los últimos años, ha logrado, a su vez, verse en un mejoría en la obtención de satisfactores, "... en 2004 el menor poder de compra –es decir, el mayor porcentaje del valor de la canasta básica en relación al SM- se sitúa en Porto Alegre y Sao Paulo, aunque este último municipio siempre presentó elevados costos de vida así como de Río de Janeiro y Brasilia. Las ciudades del Noreste, (Joao Pessoa, Salvador Fortaleza, Recife, Natal y Aracaju) tienen el mejor poder de compra en términos de SM. Estas urbes generalmente presentan índices de precios promedios menores que otras regiones".¹¹¹

No existe uniformidad en los precios y por consecuencia en la adquisición de satisfactores; al igual que en nuestro país esto con lleva a calidad y niveles de vida distintos, marcando una consistencia en los grados de pobreza.

En Brasil, para cada 10% del aumento del salario mínimo, la proporción de pobres caería en 1.2% sin embargo, esto no quiere decir que la situación de pobreza haya disminuido en forma radical, pues a pesar de todo, éste sigue siendo bajo comparado con otros países en las mismas condiciones de desarrollo, cuya equivalencia es 190 dólares (\$2, 141.30 mensuales).

México cuenta con mecanismos o procedimientos específicos para la fijación de los salarios mínimos, además de ser claro en lo relativo a su

¹¹⁰ Cfr. Ibidem, p. 139.

¹¹¹ Ibidem, p. 140.

aplicación, a diferencia de Brasil que centraliza totalmente (salvo la atribución otorgada a los Estados) dicha determinación. La carga de programas (sobre todo de índole social) a éste, es demasiada, siendo indispensable para el desarrollo de los mismos, contrario a los apoyos para los trabajadores generados a través de créditos para la obtención de bienes o satisfactores, así como descuentos en sus precios, de tal forma que encuentren un beneficio en ello.

Además de los puntos en los que existe coincidencia entre ambos países, destaca, sin lugar a dudas, la falta de fortalecimiento del salario mínimo, que si bien no llevaría a la erradicación de la pobreza en la cual viven casi los trabajadores, le devolvería el carácter dignificador por el que fue creado.

5.3 Uruguay.

La economía es un factor de trascendencia para la fijación del salario mínimo en este país para la demanda de trabajo.

Pero también, la situación económica y política de países vecinos, influye en su evolución, siendo éste el más afectado de los Estados integrantes del MERCOSUR (Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay), viéndose mermado en forma notable.¹¹²

“El poder ejecutivo estableció mediante Decreto 1534/969 del 28 de noviembre de 1969 el salario mínimo nacional (SMN) como el “piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”. El alcance de esa norma se extendía a todo el territorio nacional y su cobertura abarcaba a los trabajadores asalariados privados mayores de 18 años de edad, salvo dos excepciones, como se señaló: los trabajadores rurales y los domésticos, no amparados por dicha normativa. Para los trabajadores rurales, se determinó a partir de 1978 un salario mínimo (SM) específico por categorías. En el

¹¹² Cfr. FURTADO, Magdalena, “Uruguay: Impacto social y económico”, ¿Para qué sirve el salario mínimo?, Ob. cit., p. 265.

caso de los trabajadores del servicio doméstico, el SM se comenzó a fijar desde 1991. ... Si el trabajador doméstico recibe alimentación, puede descontarse hasta un 10% del SM, y si, además, se le proporciona vivienda, puede deducirse hasta un 20% del salario acordado”.¹¹³

Al igual que Brasil, el poder ejecutivo es quien determina el salario mínimo nacional, sin contar con la opinión de trabajadores y patrones, ni con un método que defina los parámetros seguidos para su obtención.

Los trabajadores rurales y domésticos cuentan con un salario mínimo establecido, también, por el Presidente, pero que presenta ciertas situaciones como los descuentos hechos a éstos últimos, los cuales resultan un tanto excesivos si tenemos en consideración el notable deterioro sufrido y del que más adelante hablaremos.

El monto del reajuste, es discrecional, porque, como ya lo advertimos, la ausencia de lineamientos no permite esclarecer dicha situación. En cuanto al tiempo en que se realiza, es decir, la periodicidad con que se llevan a cabo, el fenómeno inflacionario es un factor que lo define.

“Cuando la inflación es menor al 10% anual en cada uno de los meses posteriores al último ajuste, los reajustes salariales se realizarán por periodos no menores de seis meses ni mayores de 12 meses. Si la variación en los precios al consumo es superior al 10% pero inferior al 23%, la periodicidad del ajuste se ubicará entre los cuatro y seis meses posteriores al último ajuste. Finalmente, cuando la inflación es igual o mayor al 23%, los reajustes salariales se realizarán por periodos no menores de tres meses ni mayores de cuatro meses. En la práctica,... en el periodo 2000-2002 fueron anuales. Durante 2003 se han efectuado tres ajustes y en 2004 otros dos”.¹¹⁴

No existe un periodo definido o fijo, por lo determinante que es la inflación, sufre entonces de una variabilidad, a diferencia de Brasil y México,

¹¹³ Ibidem, p. 269.

¹¹⁴ Ibidem, p. 270.

siendo éste último quien considera la situación económica y diversos factores de esa índole pero en un tiempo establecido para la fijación de los salarios mínimos, que como ya es sabido es anual.

La correcta aplicación del salario mínimo nacional lleva consigo la existencia de sanciones por incumplimiento.

“El sistema de penalización a las empresas que no cumplen con las normas laborales ha cambiado tres veces desde 1967 a la actualidad. La Ley No. 13.640 de 1967 preveía como única sanción la multa; a partir de 1988 entró a regir la Ley No. 15.903, la cual establece tres tipos de sanciones, según la gravedad de la infracción: amonestación, multa y clausura del establecimiento. Finalmente, el artículo 412 de la Ley No. 16.736 –que comenzó a regir a partir de 1996- mantiene el régimen anterior, pero aumenta la posibilidad de imponer multas fijadas entre 1 y 150 jornales o días de sueldo por cada trabajador afectado.

No obstante, la existencia de esta norma genérica, en la práctica el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) no cuenta con mecanismos de control de la aplicación del SMN para aplicar esas sanciones”.¹¹⁵

Existen ciertas formas para sancionar a quien no cumple el salario mínimo nacional, pero parecen carecer de fuerza en su aplicación al no tener incluso la propia autoridad, medios para su ejecución, cuestión que lo vuelve ineficiente.

Hasta el momento, hemos podido observar un sistema de fijación del salario mínimo bastante débil, que no le otorga seguridad al trabajador por la inestabilidad en la que suele tener su base de reajuste. En ese sentido, donde más se advierte la falta de fortaleza es en el poder adquisitivo de éste.

¹¹⁵ Ibidem, p. 271.

El salario mínimo nacional, ha tenido una considerable pérdida en cuanto al poder de compra, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor, que desde el año de 1969 cuando entró en vigor, ha llegado hasta un cuarto de su valor hacia fines de 2004, dejando de ser un instrumento de referencia dentro del mercado de trabajo.¹¹⁶

De acuerdo con un estudio del año 2002, Uruguay se encontraba entre los países de América Latina con menor salario mínimo, situación que persiste, al estar incluso por debajo de salarios de países como Brasil, Argentina y Chile. La recuperación del mismo ha ocasionado un debate, debido al cuestionamiento de la Organización Internacional del Trabajo referentes al nivel manejado como mínimo.¹¹⁷

Es obvio que ante un panorama como el presentado, el salario mínimo represente una cantidad que jamás satisfaga las necesidades primordiales del trabajador y su familia. En el caso mexicano, el marco jurídico suele dar cierta confianza en cuanto a que se toman en consideración ciertos aspectos para su fijación, a diferencia de Uruguay, pero que a pesar de ello no ha logrado devolverle un nivel decoroso.

Para entender mejor la situación por la que atraviesa el pueblo uruguayo, en particular aquellos que perciben el salario mínimo nacional, encontramos los niveles de pobreza.

Referente a la canasta básica de alimentos, “en Uruguay existen dos canastas de alimentos: una para Montevideo y otra para el interior urbano.

... la cantidad de SMN líquidos que se requieren para comprar una CBA ha aumentado, lo que refleja un empeoramiento continuo de su poder adquisitivo. Por ejemplo, en Montevideo, un trabajador precisaba en 1986 aproximadamente la mitad del SMN para adquirir una CBA. Desde julio de

¹¹⁶ Cfr. *Ibidem*, pp. 278, 280.

¹¹⁷ Cfr. *Ibidem*, p. 281.

2002, un SMN resulta insuficiente para comprar dicha canasta, llegando en enero de 2004 a necesitar 1.2 SMN líquidos para adquirir la misma”.¹¹⁸

El poder adquisitivo en Uruguay ha empeorado en lugar de presentar una mejoría, pues son sabidos los altibajos sufridos durante largo tiempo, detonantes también de inestabilidad; pero en la actualidad prácticamente es nula la política salarial que vaya encaminada a fortalecerlo para evitar cifras como las mostradas y que comienzan a vislumbrar una situación crítica para las familias con ingresos de salario mínimo.

Pero el relacionarlo sólo con la canasta básica de alimentos sería limitativo.

“Otra forma de analizar el poder adquisitivo del SMN es comparar su valor líquido mensual con el costo de una canasta que incorpore los alimentos y otras necesidades básicas, como salud, educación, vivienda, vestimenta y transporte. El valor de esta canasta determina un umbral, denominado línea de pobreza (LP).

... Mientras a principios de 1986 se necesitaban 0.9 SMN líquidos en el interior y 1.4 en Montevideo, se llega a una relación de 2.5 y 3.9 respectivamente, para acceder a comprar la misma canasta hacia fines del 2003”.¹¹⁹

Es una forma mucho más completa de análisis, ya que los gastos generados por una familia o incluso por una sola persona, equivalen a diversas cuestiones que complementan un régimen ordinario de vida, de ahí el resultado de mayores egresos por concepto de ellos y en consecuencia, un salario mínimo insuficiente.

Estadísticas demuestran que en 1999, las personas por debajo de la línea de pobreza equivalían a 15.3% de la población, mientras que en 2004

¹¹⁸ Ibidem, p.286.

¹¹⁹ Ibidem, p. 287.

era de 32.1%. El desempleo cayó en 2002 17%, 13.4% en 2004 y 12.3% en 2005.¹²⁰

Aún y cuando en ciertos sectores después de la crisis vivida existe una leve mejoría, los altos niveles de pobreza, desempleo y bajos salarios persiste; muestra de ello es la información presentada.

En el año 2005, se realizaron dos aumentos importantes del salario mínimo nacional que duplicaron su valor en casi un año.

El segundo, se dio bajo el gobierno de Tabaré Vázquez (2005-2009) calculado en un 22%, marcando una serie de cambios dentro de la cuestión salarial, pues al ser éste un gobierno de izquierda, uno de sus compromisos fue el dar atención a las demandas de carácter social.¹²¹

Así, el gobierno anunció que a partir del 1º de julio del presente año, el salario mínimo nacional sería de \$2500.00 pesos uruguayos,¹²² cuya equivalencia en pesos mexicanos es de \$1176.63, observándose un salario extremadamente bajo.

“El actual ministro de Trabajo, Eduardo Bonomi, explicó que para la administración de izquierda las relaciones laborales tienen tres etapas de las cuales ya se cumplieron dos. La primera consistió en elevar el SMN para fortalecer el poder adquisitivo de la población y la segunda representó la negociación por ramas de actividad en los Consejos de Salarios. Los Consejos de Salarios se reinstalaron y comenzaron a funcionar a partir de mayo de 2005”.¹²³

La tendencia en los países latinoamericanos es la misma: salarios mínimos insuficientes que no cumplen con el fin por el cual fueron creados;

¹²⁰ Cfr. Ibidem, p. 267.

¹²¹ Cfr. Ibidem. p. 298.

¹²² www.elpais.com.uy, 03-09-07, 13:42 pm.

¹²³ Idem.

satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, generando pobreza, debido a la pérdida constante del poder adquisitivo.

Aunado a ello, la carencia de un ordenamiento jurídico sólido, así como de métodos confiables para su fijación, han hecho endeble y frágil, e incluso inseguro el contar con un salario que satisfaga el cumplimiento de cada uno de sus objetivos.

Por el contrario, quienes contamos con un marco legal, regulador y protector del salario mínimo, contamos con la certeza de que los procedimientos se llevan a cabo; pero también, advertimos la ineficacia de éste para lograr sus fines, por lo cual es imprescindible su fortalecimiento económica y jurídicamente con normas que de manera efectiva logren el cumplimiento en su aplicación, obteniendo resultados reflejados en la calidad de vida de las familias mexicanas y latinoamericanas en general.

Conclusiones

PRIMERA. Se incumple lo establecido en el artículo 123 constitucional apartado A, fracción VI, segundo párrafo, al no ser suficientes las cantidades fijadas anualmente como salarios mínimos.

El debido control de precios en productos y servicios básicos, así como la fijación de una cantidad adecuada, originarán el fortalecimiento de su poder adquisitivo.

SEGUNDA. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, son poco explícitos sobre el alcance de los salarios mínimos.

Esto quedaría claro al trasladar lo indicado en el artículo 562, fracción II, inciso a) de la LFT sobre lo que deben cubrir éstos.

TERCERA. Las cantidades fijadas como salarios mínimos al ser insuficientes generan pobreza, deserción escolar, falta de oportunidad de los hijos de los trabajadores de continuar sus estudios.

Los artículos 123 constitucional apartado A, fracción VI, segundo párrafo y 90 de la LFT segundo párrafo, deben prever tales situaciones para proteger no sólo a los trabajadores, sino también a sus familias, a través de reformas que los adecuen.

CUARTA. La norma jurídica laboral relativa a los salarios mínimos no es incluyente de la mujer trabajadora como jefa de familia, aún y cuando la dinámica familiar ha cambiado.

Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la LFT deben reformarse de forma que se indique del hombre y mujer como proveedores del hogar.

QUINTA. Los salarios mínimos no son retribuciones justas.

Dentro del artículo 90 de la LFT en cuanto a su definición, debería agregarse que el salario mínimo sea una “cantidad menor y justa...”, tal y como lo señala el artículo 5º constitucional en cuanto al carácter que debe tener la retribución de todo trabajador.

SEXTA. El párrafo segundo de los artículos 123 constitucional apartado A, fracción VI y 90 de la LFT, son caducos en el panorama actual.

Reformándolo se adecuaría a las situaciones actuales imperantes: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades elementales del trabajador y su familia en el orden material, tales como habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; social y cultural como asistencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura y para proveer a la educación, en cualquier nivel de los hijos. Los salarios mínimos profesionales...”.

SÉPTIMA. Falta equidad en el procedimiento de fijación y revisión de los salarios mínimos.

El Presidente de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos deberá vigilar sean consideradas las opiniones vertidas por los trabajadores para su fijación y revisión y no sólo las dadas por la Dirección Técnica.

Fuentes Consultadas

ALONSO OLEA, Manuel, Introducción al Derecho del Trabajo, quinta edición, Civitas, España, 1994.

ALONSO OLEA, Manuel, Lecciones sobre contrato de trabajo, Universidad de Madrid, España, 1968.

BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, Sista, México, 1996.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1997.

CARRO IGELMO, Alberto José, Historia Social del Trabajo, octava edición, Bosch, España, 1992.

COLMENARES, Ismael, et. al., De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortés a Maximiliano, octava reimpresión, Ediciones Quinto Sol, México, 1992.

CRUZ BARNEY, Oscar, Historia del Derecho en México, segunda edición, Oxford, México, 2005.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Derecho Internacional del Trabajo con referencia al Derecho Sindical, Porrúa, México, 1994.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, novena edición, Porrúa, México, 1999.

DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo I, décimo quinta edición, Porrúa, México, 2002.

DE BUEN, Néstor L., Derecho del Trabajo, Tomo II, décimo tercera edición, Porrúa, México, 1999.

DE BUEN, Néstor L., et. al., Instituciones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie G: Estudios Doctrinales, número 188, México, 1997.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1969.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo octava edición, Porrúa, México, 1994.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, octava edición, Porrúa, México, 1995.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, cuadragésimo séptima edición, Porrúa, México, 1995.

GONZÁLEZ GÓMEZ, Francisco, Historia de México 2. Del Porfirismo al Neoliberalismo, quinta reimpression, Ediciones Quinto Sol, México, 1994.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, vigésima segunda edición, Porrúa, México, 2001.

HUBERMAN, Leo, Los Bienes Terrenales del Hombre, trigésima primera edición, Nuestro Tiempo, México, 1991

LEMUS RAYA, Patricia, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1997.

MARGADANT S., Guillermo F., Introducción a la Historia del Derecho Mexicano, décimo segunda edición, Esfinge, México, 1995.

MARINAKIS, Andrés y Juan Jacobo Velasco (editores), ¿Para qué sirve el salario mínimo?, Organización Internacional del Trabajo, Chile 2006.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Oficina de asesores del trabajo, México, 1967.

RIVERA MARÍN, Guadalupe, El Movimiento Obrero en México, 50 años de Revolución, Tomo II, s.e., México, 1961.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, sexta edición, Porrúa, México, 1981.

Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, trigésima sexta edición, Sista, México, 2007.

Convenio 26. Métodos para la fijación de salarios mínimos, www.ilo.org.

Convenio 131. Fijación de los salarios mínimos, www.ilo.org.

Ley Federal del Trabajo, décimo cuarta edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2007.

www.ordenjuridiconacional.gob.mx

Jurisprudencia

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN

X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO,
www.scjn.gob.mx/ius2006.

HORAS EXTRAS, NEGATIVA A LABORAR MAYOR NÚMERO DE
LAS PERMITIDAS POR LA LEY. NO ES CAUSA DE RESCISIÓN,
www.scjn.gob.mx/ius2006.

JORNADA CONTINUA, APARENTEMENTE DISCONTINUA,
www.scjn.gob.mx/ius2006.

SALARIO MÍNIMO. CÓMO DEBE INTEGRARSE,
www.scjn.gob.mx/ius2006.

SALARIO MÍNIMO, EFECTOS QUE PRODUCE SU FIJACIÓN,
www.scjn.gob.mx/ius2006.

SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE
UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE
TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL
APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN
FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O
POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE
SÓLO PUEDE LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA
JORNADA LEGAL DE TRABAJO, www.scjn.gob.mx/ius2006.

SALARIO REMUNERADOR, www.scjn.gob.mx/ius2006.

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE, www.scjn.gob.mx/ius2006.

Hemerografía

ARRIAGA ARROYO, Elizabeth y Luis Lozano Arredondo, [Variación del precio de algunos productos de la canasta básica y el salario](#)

mínimo, durante el gobierno de Felipe Calderón,
www.economia.unam/cam, febrero de 2007.

CASAS CABRERA, Gabriela, et. al., “Cómo erradicar la pobreza en México, la pregunta que los estadistas no logran contestar”,
Humanidades y Ciencias Sociales, número 19, México, Marzo de 2007.

CASAS CABRERA, Gabriela, et. al., “De taxista, taquero o comerciante. Empleo, subempleo y desempleo en México”,
Humanidades y Ciencias Sociales, número 15, México, Octubre de 2006.

“El gasto familiar”, www.derf.com.ar.

“En México viven 53.7 millones de mujeres”, www.conapo.gob.mx.

FERNÁNDEZ VEGA, Carlos, “Pérdida sostenida del poder adquisitivo”, www.lajornada.unam.mx.

GÓMEZ MENA, Carolina, “En México se requiere un aumento al salario mínimo de 300%, afirman grupos sindicales”,
www.jornada.unam.mx, 3 de diciembre de 2006.

“La pobreza en México”, www.google.com.

.

LOZANO ARREDONDO, Luis, et.al., La calidad de vida puesto en la mesa: la tortilla, Centro de Análisis Multidisciplinarios, México, Febrero de 2007.

LOZANO TOVAR, David, et.al., Necesidad de un programa de recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México, Centro de Análisis Multidisciplinarios, México, Abril de 2006.

Revista de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, número 2, México, Enero-Junio de 2000.

Revista de la Facultad de Derecho, Tomo LII, número 241, México, Junio-Diciembre de 2003.

Revista Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, México, 2006.

“Sostienen las mujeres 5.6 millones de hogares”,
www.conapo.gob.mx.

Diccionarios y Enciclopedias

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, vigésima primera edición, Heliasta, Argentina, 1989.

Enciclopedia Autodidáctica Océano, Tomo 8, Océano, España, 1989.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo VIII, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina 1979.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXI, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1964.

Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones del Reader's Digest, Tomo XI, vigésima sexta edición, Reader's Digest, México, 1985.