



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**ESTRATEGIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS PARA LA
RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL
SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

IVETTE ESTRADA PÉREZ



**ASESOR:
DRA. LILIA GARCÍA MORALES**

CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX. 2017



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

LIC. IVONNE RAMÍREZ WENCE
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguida Señora Directora:

La alumna: **IVETTE ESTRADA PÉREZ**, con número de cuenta: **305046314** inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"ESTRATEGIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS PARA LA RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO"**, bajo la dirección de la **DRA. LILIA GARCÍA MORALES**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MÉNDEZ**, en el oficio con fecha 28 Septiembre del año en curso, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd.Mx. a 13 de Noviembre de 2017.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.-Seminario.
C.c.p. - Alumno.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, Teresa Pérez García, por darme la vida,
tu comprensión y amor incondicional.

A mis hermanas Teresa Angélica y Elizabeth Santos
Pérez, por sus consejos, gracias.

A la Dra. Lilia García Morales, por
su paciencia y motivación para
la elaboración del presente trabajo de
investigación.

A mi alma mater, la UNAM, por formarme como
profesionista y abrirme un mundo de oportunidades.

ÍNDICE

PÁGS

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	----------

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

1. Trabajo.....	1
2. Derecho del Trabajo	4
2.1. Características.....	5
3. Principios fundamentales del Derecho del Trabajo en México.....	9
3.1. Justicia social.....	9
3.2. El trabajo como derecho y deber sociales.....	10
3.3. Libertad de trabajo.....	11
3.4. El derecho del trabajo y dignidad humana.....	13
3.5. Igualdad en el trabajo.....	14
4. Relación de trabajo.....	15
4.1. Elementos de la relación de trabajo.....	17
5. Condiciones de trabajo.....	18
5.1. La jornada de trabajo.....	20
5.2. Días de descanso.....	22
5.2.1. Descansos obligatorios.....	24
5.3. Vacaciones.....	25
5.4. Aguinaldo.....	27
5.5. Salario.....	28
5.5.1. Naturaleza jurídica.....	29
5.5.2. Características	30
5.5.3. Clasificación.....	32
6. Salario mínimo.....	34
6.1. Salario mínimo general.....	35
6.2. Salario mínimo profesional.....	37
6.3. Ámbitos de aplicación.....	38
7. Derechos humanos laborales.....	40

8. El salario mínimo como derecho humano.....	41
9. CONASAMI.....	43
10. Productividad.....	45
11. Capacitación para el empleo.....	46

CAPÍTULO II. EVOLUCIÓN DEL SALARIO EN MÉXICO

1. Época prehispánica.....	49
2. Época colonial.....	51
2.1. Derecho Indiano.....	53
3. De la Independencia a la Reforma.....	57
3.1. Guerra de Independencia.....	58
3.1.1. Sentimientos de la Nación.....	59
3.2. México Independiente.....	61
3.3. Guerra de Reforma.....	63
3.4. Imperio de Maximiliano.....	65
3.5. La República restaurada.....	66
4. Época de Porfirio Díaz.....	67
4.1. Huelga de Cananea y Río Blanco.....	69
4.2. Programa del Partido Liberal Mexicano.....	70
5. Revolución Mexicana de 1910 y legislación pre-constitucional.....	72
5.1. Leyes de los Estados antes de 1917.....	73
6. Congreso Constituyente de 1917.....	75
7. Movimiento Post-Constitucional.....	77
8. La Federalización del Derecho del Trabajo.....	79
9. Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas.....	80
9.1. Reforma de 20 de noviembre de 1962.....	82
10. Ley Federal del Trabajo de 1970 y reformas.....	85
10.1 Reforma de noviembre de 2012.....	88

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	92
2. Instrumentos internacionales ratificados por México respecto del salario mínimo.....	102
2.1. C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm.26).....	104
2.2. Ratificación del C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm.131).....	106
2.3. R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85).....	109
2.4. R135 - Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135).....	111
2.5. R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).....	113
3. Ley Federal del Trabajo de 1970 con reforma de 2012.....	114
4. Jurisprudencia.....	120

CAPÍTULO IV. ESTRATEGIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS PARA LA RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO QUE GARANTICE AL TRABAJADOR UNA VIDA DIGNA

1. Propuesta de la CONASAMI para la homologación del salario mínimo.....	124
1.1. Homologación del salario mínimo.....	128
2. Propuesta para un acuerdo de la política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal hecha por el jefe de Gobierno del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera Espinoza.....	133
3. Incremento responsable del salario mínimo e inflación.....	138
3.1. Recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo.....	141

4. Recuperación de la producción interna de México.....	145
5. Desindexación del salario mínimo como unidad de medida.....	148
6. El salario mínimo como un derecho humano.....	153
CONCLUSIONES.....	155
BIBLIOGRAFÍA.....	157

INTRODUCCIÓN

Si bien, la homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B que inició en abril de 2015 y concluyó en octubre del mismo año, intentó materializar la consigna establecida en el artículo 123 constitucional: “para trabajo igual debe corresponder salario igual”, no resolvió la problemática de fondo que es recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo en México para garantizar a los trabajadores el derecho humano al mínimo vital.

En este sentido es importante tener en cuenta los sujetos a los cuales se aplica el salario mínimo general en México, se trata de trabajadores con un nivel de instrucción bajo, sujetos que no quedan comprendidos en la clasificación de oficios y profesiones establecida por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), y que por lo tanto tienen dificultades para acceder a puestos de trabajo con salarios superiores al mínimo.

Bajo este tenor, en el presente trabajo de investigación, se realizará un análisis de la propuesta diseñada por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, Miguel Ángel Mancera Espinosa, para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México; toda vez que resulta alarmante que México cuente con los salarios mínimos más bajos a nivel mundial.

Aunado a lo anterior, se analizarán algunas de las variables que tienen estrecha relación con el salario mínimo y la recuperación de su poder adquisitivo, como son:

1. Incrementar responsablemente el monto del salario mínimo, tomando en cuenta el impacto de la inflación en los mismos.
2. Implementar acciones en las que efectivamente se comprenda la relación estrecha entre trabajo formal y recuperación del salario.

3. Implementar acciones que lleven a la realidad lo establecido en el artículo 123 Constitucional en relación al salario.
4. Desindexación del salario mínimo como unidad de medida en legislaciones a nivel federal y local.
5. Implementar acciones de recuperación de la producción interna del país, toda vez que el salario no puede recuperarse en un Estado que depende de las exportaciones.
6. Brindar capacitación a la población sujeta a la figura del salario mínimo para que pueda competir por mejores puestos laborales con mejor salario.

Aunado a lo anterior se resalta la necesidad de visualizar el salario mínimo como un derecho humano, al que los trabajadores de México deben tener acceso.

Para tal efecto, el presente trabajo de investigación se estructuró partiendo de los **conceptos generales** y específicos para la comprensión del tema central que es el salario mínimo, la **evolución histórica** del mismo así como su **fundamento jurídico** y finalizando en el último capítulo con las propuestas planteadas para mejorar la problemática que envuelve a la figura del salario mínimo en México.

En este sentido, el **capítulo primero** se encuentra elaborado partiendo de lo general a lo particular, de tal manera que el lector del presente trabajo de investigación cuente con los elementos necesarios para comprender el origen, desarrollo y trascendencia del salario mínimo en México. Se abordan temas como el trabajo, derecho del trabajo, elementos de la relación de trabajo, salario y productividad, entre otros temas centrales.

En relación al **capítulo segundo**, se realizó un breve repaso dentro de la historia de nuestro país, desde la época prehispánica hasta la época actual, con

el propósito establecer los antecedentes tanto remotos como recientes que dieron pauta al surgimiento del salario mínimo en México.

Por lo que se refiere al **capítulo tercero**, consideramos que parte fundamental del presente trabajo, es delimitar y analizar el marco jurídico que da fundamento jurídico a la figura del salario mínimo en México. Es así que desde nuestra Carta Magna, tratados e instrumentos internacionales, la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente en la actualidad, hasta la jurisprudencia y tesis aisladas aplicables en nuestro sistema jurídico, se expone la legislación vigente que da justificación jurídica al tema “salario mínimo”.

Finalmente, en el **capítulo cuarto**, se abordan los principales factores y estrategias que han tratado de hacer frente a la problemática de la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en México, teniendo en consideración el entorno económico, político y social que a nivel mundial afecta dicha recuperación.

Aunado a lo anterior, realizaremos un análisis de los ejes rectores que se considera, deben tomarse en cuenta para que dicha recuperación del salario mínimo sea sostenida, real y acorde a las necesidades específicas y actuales de un trabajador en México que percibe su salario en términos del salario mínimo.

Por lo que se refiere a la metodología utilizada para el desarrollo de la presente investigación, cabe señalar que se empleó el método deductivo, analítico, histórico, jurídico, así como los métodos analógico, analítico, sociológico, económico y axiológico.

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

Para poder comprender integralmente la problemática que hoy en día envuelve a la figura del salario mínimo en México, es necesario partir de los conceptos generales y específicos sin los cuales el desarrollo del presente trabajo de investigación carecería de sentido y fundamentación.

Al ser la figura del salario mínimo un elemento que como objeto de estudio no sólo implica conceptos de naturaleza jurídica, sino también elementos provenientes del campo de estudio de la Economía, en el presente apartado se desarrollan los temas jurídico-económicos sin los cuales el análisis del salario mínimo en México resultaría incompleto.

Teniendo en cuenta lo anterior, este capítulo se encuentra elaborado partiendo de lo general a lo particular, de tal manera que el lector del presente trabajo de investigación cuente con los elementos necesarios para comprender el origen, desarrollo y trascendencia del salario mínimo en México.

1. Trabajo

Desde el punto de vista gramatical, el Diccionario de la Real Academia Española expone que por trabajo se entiende “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición al capital.”¹

Luego entonces, el trabajo es una actividad que sólo el ser humano es capaz de realizar, toda vez que en su desarrollo intervienen la voluntad y la razón, ambos atributos únicos de los seres humanos.

¹Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>

En este sentido, a efecto de contar con elementos suficientes para distinguir las actividades objeto de estudio del Derecho del Trabajo de entre aquellas que no lo son, Néstor De Buen contempla diferenciar entre trabajo y actividad ociosa; así, "...la diferencia entre trabajo y actividad ociosa estará constituida por la finalidad: el trabajo tiende a la producción de riqueza y el ocio no."²

En este contexto, existen cuatro posibles tipos de relación jurídica que pueden desarrollarse para que el trabajo implícito en las mismas pueda considerarse como parte del Derecho laboral:

- Relaciones con otra persona

En cuanto a las relaciones con otra persona, resulta evidente que éstas se dan fundamentalmente, entre el empleador (persona física o moral) y el trabajador (persona física). Precisamente la relación de trabajo, el vínculo nodal dentro del Derecho del Trabajo se produce entre dos personas.

- Relaciones entre un trabajador y la unidad económica:

En cuanto a las relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial, su principal defensor, Néstor de Buen, expone la idea de que el trabajador no necesariamente debe estar vinculado a una persona física para configurarse la relación de trabajo, al contrario, se encuentra vinculado "...respecto a un patrimonio destinado a un fin económico, cuya titularidad jurídica, simple o compleja, es irrelevante."³

- Relaciones con otros grupos sociales:

Por lo que se refiere a las relaciones con los grupos sociales, es común que en diversas universidades (entre ellas la Facultad de Derecho de la Universidad

² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Vigésimoprimera edición. Porrúa. México. 2015. p. 7

³ Ibid.

Nacional Autónoma de México), en sus planes de estudio contemplen estudiar el derecho del Trabajo desde dos perspectivas fundamentales: derecho individual y colectivo del trabajo. Es así, que atendiendo al tipo de vínculo que se desarrolle en los grupos sociales que intervengan en la relación laboral, pueden surgir por ejemplo los contratos colectivos de trabajo, las agrupaciones sindicales, entre otros.

- Relaciones del trabajador con el Estado:

Por último y concerniente a la relaciones del trabajador con el Estado, son múltiples el tipo de relaciones laborales en las que el Estado participa, así habrá situaciones en las que intervenga como empleador, en términos del apartado B del artículo 123 constitucional, o en términos del apartado A del artículo en cita, cuando se trata de algunos organismos públicos descentralizados.

Por otro lado, como lo menciona Néstor de Buen, “el Estado puede intervenir en las relaciones de trabajo como órgano fiscalizador, en los temas de previsión social, como arbitro en las controversias que surgen en el campo del derecho individual y colectivo del trabajo, y por último como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.”⁴

Finalmente y de manera acertada, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 8, párrafo segundo, establece que para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

⁴ Cfr. Ibid.

2. Derecho del Trabajo

Una vez que en el apartado anterior hemos planteado lo que se entiende por trabajo tanto en su sentido gramatical como en términos jurídicos, es momento de establecer qué se entiende por Derecho del Trabajo.

Desde su surgimiento, como en cualquier rama del Derecho, el Derecho del Trabajo se ha visto envuelto en controversias en cuanto a su denominación, es así que dicha disciplina ha tenido nombres como derecho laboral, derecho del trabajo, derecho social, legislación industrial, derecho obrero, nuevo derecho, entre muchos otros.

Para Mario De la Cueva, “el derecho del trabajo en su acepción más amplia, se entiende 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.”⁵

De acuerdo con José Dávalos el Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio de la justicia social en las relaciones de trabajo.”⁶

Por su parte, el Doctor Porfirio Marquet Guerrero en relación al tema que nos ocupa, propone que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas, principios e instituciones relativos directa e indirectamente a las relaciones laborales y que tienen como objetivo fundamental la consecución del equilibrio y de la justicia social en las propias relaciones de trabajo.”⁷

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo 1. Vegesimoprimer ed. Porrúa. México 2007. p. 263

⁶ DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Vigésima tercera ed. Tomo II. Porrúa. México. 2016. p. 39

⁷ MARQUET GUERRERO, Porfirio. Los regímenes de Seguridad Social en México. Porrúa. México. 2012. p. 35.

Por lo hasta aquí expuesto, compartimos la idea planteada por los autores en cita, al mencionar que el derecho del trabajo es un conjunto de normas, principios e instituciones que tienen por objeto alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción que por su propia naturaleza presentan desigualdades.

2.1. Características

Diversas son las características que los doctrinarios del Derecho del Trabajo le atribuyen a la rama del Derecho que nos ocupa, es por tal motivo que únicamente estableceremos aquellas con las que la mayor parte de los autores coinciden:

- Es un derecho protector de la clase trabajadora:

En relación a esta característica, cabe decir que una norma protectora es aquella que suponiendo desigualdad entre los sujetos de una relación jurídica, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría sí el derecho contemplara la relación imparcialmente.

Roberto Charis Gómez, en su obra *Derecho Internacional del Trabajo*, en relación al tema que nos ocupa, establece que “el Derecho del Trabajo, en particular el mexicano, posee carácter proteccionista por considerarse que la clase trabajadora en el pasado y en la actualidad presenta desigualdades económicas y sociales que pretenden corregir.”⁸

Resulta evidente que las normas de trabajo teniendo en cuenta la diferencia entre los sujetos que tutela, crean un sistema de protección de los derechos de los trabajadores para evitar su explotación; así lo expresa Baltasar Cavazos

⁸ CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Derecho Internacional del Trabajo*. Segunda ed. Porrúa. 2000. p. XIX.

Flores al referirse al Derecho del Trabajo: “se trata de una disciplina que tiene a organizar los factores de la producción, protegiendo fundamentalmente al hombre que trabaja, considerándolo no como una máquina...sino como persona humana.”⁹

- Es un derecho en expansión

Es claro que en el estado actual del Derecho del trabajo, podemos observar que se trata de una materia que a través del tiempo ha venido incrementado los aspectos objeto de su regulación.

Al respecto, Baltasar Cavazos Flores argumenta: “el Derecho del trabajo es un Derecho inacabado que se hace todos los días en las fábricas y en las universidades; es un Derecho dinámico, que, renovándose parcialmente, constantemente cambia y constantemente sigue siendo el mismo.”¹⁰

En la actualidad, debido a la globalización del mundo moderno, el derecho del trabajo al igual que las demás áreas del Derecho en general, no puede ser estático, es cada vez más necesario que se adapte a las nuevas necesidades de la oferta y la demanda del mercado laboral.

- Es un mínimo de garantías sociales para los trabajadores

Consideramos que esta característica se vincula con el hecho de que el derecho del trabajo, desde la promulgación del artículo 123 Constitucional, en 1917, estableció una serie de elementos mínimos que se plasmaron para asegurar condiciones de trabajo dignas a los trabajadores mexicanos.

Si bien, en 1917, hablar de derechos humanos era algo extraño o sin analizar, es indudable que el Constituyente plasmó una serie de elementos que a través

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Décima ed. Trillas. México. 2015. p. 5

¹⁰ Ibid.

del tiempo han sido tomados en cuenta para establecer las condiciones de trabajo mínimas a las que deben estar sujetos los trabajadores.

José Dávalos plantea que esta característica “significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados...más nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: ´arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada.”¹¹

Esta premisa envuelve toda una controversia puesto que no queda claro si los derechos establecidos en el artículo 123 Constitucional deben ser considerados como la base a partir del cual edificar el sistema de mínimos o máximos, o en su defecto tomar como punto de partida los criterios establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, se considera atinente el argumento de Baltasar Cavazos Flores: “...si el Derecho del trabajo estableciera “máximos” en lugar de mínimos, se quedaría obsoleto y sería superado por las necesidades cambiantes de la persona humana y de la sociedad...”¹²De ahí, la justificación para establecer los elementos mínimos a reconocer a los trabajadores.

- Es un derecho irrenunciable

En relación a este tema, Néstor Buen establece que “el Derecho del Trabajo es un Derecho irrenunciable, por lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores, es imperativo, por cuanto sus disposiciones deben de ser obedecidas inexorablemente.”¹³

¹¹ DÁVALOS, José. *Derecho individual del Trabajo*. Op.Cit. p. 16

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*. Op. Cit. p. 34

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Op. Cit. p. 53

Se considera que esta característica se relaciona estrechamente con la anterior, toda vez que si la legislación laboral representa un mínimo a observarse no procede su renuncia.

Así lo establece el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en la fracción XIII, cuando establece que “no procederá la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo”.

Finalmente, se considera de una trascendencia insuperable esta característica, puesto que en situaciones de necesidad económica, muchos trabajadores tratan de ser engañados para renunciar a elementos dentro de las condiciones de trabajo para las cuales afortunadamente no procede su renuncia.

- Es reivindicatorio de proletariado

En relación a esta característica, José Dávalos propone que el “derecho del trabajo es reivindicatorio, porque busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista”¹⁴

Consideramos que efectivamente el derecho del trabajo es reivindicatorio del proletariado, toda vez que la historia de la humanidad, ha girado en la mayoría de los casos, alrededor de acontecimientos en las que los trabajadores han sido explotados de manera sistemática.

El hecho de que hoy en día podamos estudiar de manera individualizada una rama del Derecho denominada Derecho del Trabajo, y que podamos hablar de mínimos y máximos, refleja que se trata de una parte del Derecho que ha

¹⁴ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op. Cit. p. 17

venido a evidenciar y proteger la lucha del proletariado en defensa de mejores condiciones de trabajo.

3. Principios fundamentales del derecho del trabajo

En relación a este tema, de acuerdo el diccionario de la Real Academia Española, por principio podemos entender: “norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.”¹⁵

Desde el punto de vista jurídico y como lo manifiesta Eduardo García Maynez, “para ciertos tratadistas, principios generales son los del derecho romano; algunos afirman que se trata de los universalmente admitidos por la ciencia, y otros, por último, los identifican con los del derecho justo o natural.”¹⁶

Considerando lo anterior, el derecho del Trabajo no es la excepción y ve plasmado en sus principios, los ideales de libertad, justicia, igualdad y dignidad que hoy en día tienen tanto valor al estar estrechamente relacionados con el tema de derechos humanos a nivel mundial; es por ello que en presente apartado abordaremos los principios rectores del Derecho de trabajo.

3.1. Justicia social

En relación a este principio, es necesario establecer qué se entiende por justicia y por social. El diccionario de la Real Academia Española establece que por justicia podemos entender “principio moral que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde”¹⁷, asimismo, por social expresa que debe entenderse aquello “perteneiente o relativo a la sociedad”¹⁸

¹⁵ Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=UC5uxwk>

¹⁶ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Sexagésima Tercera edición. Porrúa. México. 2011. p. 371

¹⁷ Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=MelAa7r>

¹⁸ Ibidem, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=YBny63i>

De conformidad con la doctrina jurídica, como expone Baltasar Cavazos Flores, “de la justicia se han dado innumerables definiciones, que van desde la tradicional y clásica de Ulpiano, que la consideraba como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo...hasta la de un carácter más o menos revolucionario que la define como “el tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales”.¹⁹

Para Néstor de Buen, el “concepto de justicia parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla... La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (cuando del trabajo se trata), imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora...”²⁰

Así lo dispone al artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo cuando estipula: “Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social...”

Por lo hasta aquí expuesto, consideramos que el principio de justicia social, parte de supuestos ius-filosóficos que tratan de establecer situaciones de hecho y de derecho al abrigo de las cuales los sectores desprotegidos de la población trabajadora puedan obtener estándares mínimos de acceso a una vida digna.

3.2. El trabajo como derecho y deber sociales

En relación a este tema, Eduardo García Maynez expone: “...la realización de los supuestos que las normas jurídicas contienen, produce, de manera lógicamente necesaria, determinadas consecuencias de derecho, las cuales

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit. p. 52

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 60

pueden consistir en la nacimiento, la transmisión, la modificación o la extinción de facultades y deberes...”²¹

Ahora bien, de acuerdo con Jorge Olvera Quintero: “toda vez que es mediante el trabajo que el hombre se constituye como tal y alcanza su realización como individuo, es el trabajo un derecho al que todo trabajador debe poder aspirar, pero también una actividad con la cual todo individuo dentro de una sociedad debe contribuir.”²²

En verdad, es a través de este principio que el hombre encuentra su correspondencia dentro de la sociedad al tener el derecho inalienable a un trabajo digno y a su vez, encontrar en la sociedad ese deber recíproco tanto de asegurarle las condiciones necesarias para poder desarrollar su trabajo de manera eficiente y digna como de contribuir con su fuerza de trabajo al fortalecimiento de la misma.

Finalmente, el artículo 3o de la Ley Federal del Trabajo, consagra el principio al establecer que el trabajo “es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo preste y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económica decoroso para el trabajador y su familia.”

El trabajo no solo un derecho sino una obligación que debemos luchar por proteger, respetar y dignificar para estar en condiciones de mejorar la calidad de vida de nuestras familias y del país en general.

3.3. Libertad de trabajo

²¹ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 259

²² OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho mexicano del trabajo. Porrúa. México. 2001. p. 14

En relación a este principio, consideramos importante en primer término, distinguir qué se entiende por libertad. Así, el diccionario de la Real Academia Española expone que por libertad se entiende la “facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.”²³

Para Eduardo García Maynez, “...conviene, desde luego distinguir la libertad como atributo de la voluntad del hombre, de la libertad como derecho. Aquélla es generalmente concebida como poder, o facultad natural de autodeterminación. Podría definirse diciendo que es la aptitud de obrar por sí, o sea, sin obedecer a ninguna fuerza o motivo determinante...La libertad jurídica no es poder, ni capacidad derivada de la naturaleza, sino derecho.”²⁴

Ahora bien, para José Dávalos, “este principio significa que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud...”²⁵

Este principio se ve reflejado en el artículo 5 Constitucional al proclamar: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Finalmente, también así lo dispone al artículo 4 de la Ley Federal del Trabajo: “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode siendo lícitos...”

²³ Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=NEeAr5C>

²⁴ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Op. Cit. p. 216

²⁵ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p. 22

3.4. El derecho del trabajo y dignidad humana

Este principio nos parece fundamental debido a su estrecha relación con el tema de protección de los derechos humanos de los trabajadores a nivel mundial. Se trata de un principio que engrandece y fortalece el derecho de los trabajadores a gozar de condiciones óptimas de trabajo.

Mario de la Cueva expone: “la dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos de que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretenda el empresario se le guarde.”²⁶

Aunado a lo anterior, no sólo corresponde al patrón el deber de asegurarle al trabajador condiciones laborales dignas, también es responsabilidad del Estado y de la sociedad en general trabajar en conjunto para que cada trabajador en nuestro país encuentre los espacios y elementos necesarios para desarrollar su trabajo de una manera acorde con nuestra condición de seres humanos.

Por último, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, expone: “se entiende por trabajo digno o decente aquél en que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo...”

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 245

3.5. Igualdad en el trabajo

Para efectos de la presente investigación, en relación a este principio, comenzaremos diciendo que el Diccionario de la Real Academia Española ofrece dos definiciones importantes al referirse a la palabra igualdad.

En este sentido la primera definición expresa que por igualdad se entiende “conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad”²⁷; por otro lado, también determina que desde el punto de vista legal se trata de un “principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.”²⁸

José Dávalos establece que “el principio de igualdad se puede desdoblar en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales.”²⁹

Así lo contempla el artículo 123 Constitucional apartado A, fracción VII: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”

Finalmente, el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone

²⁷ Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=Kwjexzi>

²⁸ Ibid

²⁹ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit.p. 23

el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

Hoy en día falta mucho por hacer, es necesario que los principios desarrollados hasta este punto de nuestra investigación sean aplicados y respetados tanto por patrones como por trabajadores, sin embargo, es alentador que sea en nuestro país donde el Derecho del Trabajo haya logrado plasmar principios rectores que sirvan de ejemplo a otras naciones.

4. Relación de trabajo

Una vez que hemos delimitado y establecido los principios rectores del Derecho del Trabajo, es momento de establecer qué se entiende por relación de trabajo, cabe aclarar que toda vez que el objeto de la presente investigación no es analizar las diferentes teorías que al respecto se han establecido; únicamente desarrollaremos las definiciones correspondientes.

Como expresa Alberto Trueba Urbina, “en torno a la relación entre trabajador y patrón se han suscitado controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica unos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, pues los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo, en el cual imperaban los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, pero a partir de la Constitución mexicana de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió radicalmente convirtiéndose en un contrato evolucionado...No se cambió el nombre, pero en el fondo ya no hay propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que por encima de la voluntad de las partes están las

normas que favorecen al trabajador, de manera que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad.”³⁰

Bajo este tenor, Mario de la Cueva argumenta que “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, le la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- ley y de sus normas supletorias.”³¹

En relación al nacimiento de la relación de trabajo, José Dávalos expresa: “basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito.”³²

Aunado a lo anterior, de conformidad con lo establecido en el primer párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, por relación de trabajo se entiende, “cualquiera que sea el acto de le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

En este sentido, para efectos jurídicos, es lo mismo el contrato que la relación de trabajo, independientemente del acto que le dé origen, el acto puede ser el acuerdo de voluntades por virtud del cual se da formalidad al contrato o bien la prestación del servicio en sí; lo esencial es que en uno u otro caso será el Derecho del trabajo el que dé certeza jurídica al trabajador.

³⁰ TRUEBA URBINA, ALBERTO, et al. Ley Federal del Trabajo. Novagésima primera edición. Porrúa. México. 2014. p. 119

³¹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.187

³² DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p. 99

4.1. Elementos de la relación de trabajo

Una vez que en el apartado anterior hemos delimitado las generalidades acerca de la relación de trabajo así como sus orígenes e importancia dentro del desarrollo del Derecho del Trabajo, es momento de establecer los elementos fundamentales de la misma.

Para José Dávalos, “la relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

- Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.
- Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.”³³

Es importante señalar que si los dos primeros elementos no existen no puede darse la relación laboral; los otros dos sin embargo, es decir, el elemento subordinación y salario hacen aparición a posteriori en la relación de trabajo.

- **Trabajador:**

Al respecto, se considera acertada la definición que establece el artículo 8 de la Ley Federal del trabajo: “trabajador es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Es el trabajador aquella persona que a cambio de una remuneración, oferta su fuerza de trabajo en el mercado laboral, constituyéndose en unos de los factores del desarrollo económico a nivel mundial.

- **Patrón:**

³³ Ibidem. p. 100

Por lo que se refiere a este concepto, nos parece adecuada la definición que ofrece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 10, “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

- **Subordinación:**

Para Mario de la Cueva, “Por subordinación se entiende, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”³⁴

Para Baltasar Cavazos Flores, “la subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho de ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo”

- **Salario:**

Por lo que se refiere al salario, a reserva de en apartados posteriores, desarrollar los puntos centrales que se relacionan con el salario, cabe señalar que se trata de un elemento dentro de la relación de trabajo cuya aparición surge después de conformada la relación en sí.

En cuanto a su conceptualización, basta con decir que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece que por salario debe entenderse, “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

5. Condiciones de trabajo

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 299

José Dávalos propone que las “condiciones de trabajo son las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral”³⁵

Néstor de Buen, basándose en lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo enlista los que se consideran el objeto central de las relaciones de trabajo, a saber:

- “a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”³⁶

El artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo estipula que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Por último, el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

³⁵ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p 189

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 135

5.1. La jornada de trabajo

En relación a la forma o criterios bajo los cuales se clasifica a la jornada de trabajo, de conformidad con el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos tres grandes criterios para la clasificación de la jornada de trabajo:

- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas
- Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
- Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Enriqueciendo la clasificación anterior, Néstor de Buen agrega los siguientes:

- Jornada reducida establecida para los menores de dieciséis años que no pueden trabajar más de seis horas diarias.
- Jornada especial, aquella jornada mayor siempre que permite el reposo del sábado en la tarde u otra modalidad.
- Jornada ilimitada, establecida previa a la reforma de 2012, especialmente aplicada a los trabajadores domésticos que solo podían tomar descansos para alimentarse y dormir.
- Jornada extraordinaria, la que se prolonga más allá de los límites legales por situaciones excepcionales. No puede exceder de 3 horas diarias ni más de tres veces en una semana.
- Jornada emergente, la que se cumple más allá de los límites ordinarios, en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador.
- Jornada continua, la ley la contempla en el artículo 63.

- Jornada discontinua, se distingue por la interrupción de las labores, de tal manera que el trabajador puede disponer de un tiempo intermedio en su jornada.³⁷

Por lo que se refiere a la duración de la jornada de trabajo, el artículo 59 de la Ley en cita, estipula que “el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales”.

El artículo 61 de la ley en cita establece que la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna, y siete horas y media la mixta.

Así lo reconoce José Dávalos cuando expone: “la jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada de trabajo deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido, etc.”³⁸

Por otro lado, es importante señalar que la misma ley nos marca de manera adecuada los tiempos para que el trabajador pueda tomar un descanso de sus labores, así el artículo 63 permite que durante la jornada continua de trabajo se conceda al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

El artículo 64 de la Ley, estipula que cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Ahora bien, en los casos en los que la jornada se prolongue por circunstancias extraordinarias, las horas laboradas de acuerdo con el artículo 67 se pagarán

³⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p.p. 144-145

³⁸ Ibidem, p. 196

con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada ordinaria.

De conformidad con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

5.2. Días de descanso

Al hablar de los días de descanso y vacaciones es inevitable hacer breve referencia acerca de las causas de interrupción de la jornada de trabajo toda vez que cada una guarda característica y especificaciones diversas.

Es así que José Dávalos al catalogar dichas causas propone: “se puede clasificar en legales, o sea, las consignadas en la Ley, como son la media hora de descanso durante la jornada continua, el séptimo día, los días festivos, las vacaciones, los descansos de una hora...; voluntarias, o sea, las concedidas por el patrón; y las convencionales que son las pactadas entre el trabajador y el patrón o sindicato y la empresa...”³⁹

En relación a los días de descanso, el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que “por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario”.

El artículo 70 detalla que “en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal”.

³⁹ Ibidem. p 203

Al hablar del día o los días en que los trabajadores deberán tomar su descanso, diversos autores hacen mención especial de la llamada “semana de 40 horas,” así sucede con Néstor de Buen y José Dávalos quienes en sus respectivas obras exponen que en la ley no hay disposición alguna que estipule la duración semanal de las horas de trabajo.

Es por lo anterior que diversos grupos del sector obrero han levantado la voz para evidenciar y establecer que en razón de respetar la jornada máxima diaria de 8 horas, es conveniente limitar e inclusive reducir la duración semanal de las jornadas a un máximo de 40 horas. Como es de esperarse el sector obrero y patronal no han llegado a un acuerdo en este tema, sin embargo es importante considerar el tema para futuros estudios.

En cuanto a la determinación del salario correspondiente a los días de descanso semanal, Néstor de Buen expone que “si se trata de un salario por jornada se resuelve fácilmente considerando que la sexta parte del salario ordinario semanal es lo que debe pagarse por el séptimo día. Si el salario se fija por mes, con tal que no sea inferior al mínimo legal o profesional, los séptimos días se entenderán incluidos en la cuota mensual.”⁴⁰

Coincidimos con José Dávalos al detallar que el establecimiento en la Ley Federal del Trabajo del descanso semanal con goce de salario constituye un beneficio no proporcionado por la Constitución en su artículo 123, IV, apartado A, recordando que nuestra Carta Magna sirve de base para el establecimiento de los mínimos de protección al trabajador, facultado el otorgamiento de mayores beneficios.

Aunado a lo anterior, determina el artículo 71 que “en los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso sea el domingo.

⁴⁰ Ibidem. p. 167

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.”

Como explica De Buen, “la razón de ser de esta prestación, es evidente...el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos y para la práctica del deporte, resulta obvio el fondo de injusticia que encierra el que, por necesidades del servicio, algunos trabajadores tengan que descansar en un día distinto...”⁴¹

5.2.1. Descansos obligatorios

De acuerdo con Néstor de Buen, “se entiende por “descanso obligatorio” el decretado en la ley para que los trabajadores disfruten de una fecha tradicional: reunión familiar (v.gr., los días primero de enero y veinticinco de diciembre), conmemoren acontecimientos nacionales (cinco de febrero, veintiuno de marzo, etc...) o celebren el día a ellos dedicado internacionalmente (primero de mayo).”⁴²

Ligado a lo anterior, José Dávalos explica que “la razón del descanso obligatorio difiere de la del descanso semanal. El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar, ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores y el descanso es obligatorio porque así lo establece la Ley...”⁴³

Por su parte, el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo enuncia los siguientes días de descanso obligatorio:

⁴¹ Ibidem. p. 168

⁴² Ibidem. p 170

⁴³ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p. 206

- El 1º de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1º de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Como en cualquier aspecto relacionado con el pago del salario en los días de descanso ya sea semanal u obligatorio, surgen situaciones que es necesario resolver. José Dávalos coloca el discusión en torno a qué sucede si un día de descanso semanal coincide con uno de descanso obligatorio.

La respuesta que el autor emite es en el sentido de no pagar un salario doble, ya que la finalidad de la ley al establecer el pago del salario íntegro de los días de descanso obligatorio, es que el trabajador descanse, por lo que no es necesario estipular un salario doble.

5.3. Vacaciones

El tantas veces citado autor Néstor de Buen, al hablar de las vacaciones detalla que las mismas tienen como finalidad “el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación.”⁴⁴

⁴⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 174

Ahora bien, el autor en cita menciona que las vacaciones están reguladas en la ley en dos planos distintos, por una parte tenemos el régimen general que aplica a todos los trabajadores y por otra, los regímenes especiales.

En relación al régimen general y las duración de las vacaciones, el artículo 76, determina que “los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

Asimismo, el artículo 78 delimita que “los trabajadores deberán disfrutar en forma continua de seis días de vacaciones, por lo menos.” En el caso de los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los de temporada, el artículo 77 menciona que “tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en proporción al número de días trabajados en el año”.

José Dávalos, propone que “las vacaciones deben gozarse efectivamente, esto es, el trabajador debe interrumpir por completo la prestación de sus servicios en la empresa; esta situación se desprende de la prohibición que establece el artículo 79 de la Ley de compensar las vacaciones con una remuneración, salvo la excepción de que el trabajador labore menos de un año, en cuyo caso tendrá derecho a una remuneración proporcional,”⁴⁵

Por lo que respecta a la prima de vacaciones, De Buen explica que “en la exposición de motivos de la ley se señala que la finalidad de la prima de vacaciones es permitir a los trabajadores un ingreso extraordinario para que

⁴⁵ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p. 209

puedan disfrutar del descanso.”⁴⁶ Así lo establece el artículo 80 cuando menciona que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponden durante el periodo de vacaciones.

Asimismo, José Dávalos explica que “la prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el periodo de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal, apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones.”⁴⁷

5.4. Aguinaldo

Consideramos que el aguinaldo representa un incentivo para el trabajador que durante un año ha venido desempeñando sus funciones dentro de un trabajo de manera constante; asimismo, representa una ayuda al trabajador que después de diciembre requiere de ingreso extra para hacer frente al mes de enero.

Por su parte, el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo establece que “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren labrando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.”

En relación a este tópico, sirve de apoyo la siguiente tesis aislada:

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 177

⁴⁷ DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p. 210

“PRIMA VACACIONAL. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 31/2011 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro V, Tomo 2, febrero de 2012, página 779, de rubro: "**AGUINALDO. ES UNA PRESTACIÓN LEGAL Y CORRESPONDE AL PATRÓN DEMOSTRAR SU MONTO Y PAGO, INDEPENDIENTEMENTE DE LA CANTIDAD RECLAMADA.**", estableció que corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el monto y pago del salario, por lo que si el **aguinaldo** es parte integrante de aquél, a él correspondía acreditar esos extremos, con independencia de que se reclamara en una cantidad mayor a la prevista por la ley. Ahora bien, las mismas razones deben prevalecer respecto de la prima vacacional, pues al igual que el **aguinaldo**, ésta se constituye como un ingreso adicional y extraordinario que debe ser considerado como parte integrante del salario en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, en todos los casos corresponde al patrón probar su monto y pago cuando exista controversia al respecto, no obstante que se haya reclamado en términos superiores al de 25% del salario que prevé el artículo 80 de la referida ley.”⁴⁸

5.5. Salario

Etimológicamente, la palabra salario viene del Latín Salarium, que significa sal, mientras sueldo procede de la dicción soldada, que era la paga que recibían por sus servicios los hombres consagrados al servicio de las armas.

En los tiempos de la antigua Roma, la sal era un producto con tal trascendencia que motivó la construcción de un camino desde las salinas de Ostia, hasta San

⁴⁸ Tesis Aislada (Laboral): XXVII.3º.27 L . Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Décima Época. Libro 27. Tomo III. P. 2112. Febrero de 2016. Sustentada en el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Séptimo Circuito.

Benedetto del Tronto en el Adriático, al que se le llamó vía salaria; los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal y a ese agregado lo llamaron salarium.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, el salario se define como “paga o remuneración regular”⁴⁹

Mario de la Cueva explica que “el salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.”⁵⁰

Por último, la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 82 como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”

5.5.1. Naturaleza jurídica.

En relación a la naturaleza jurídica del salario mínimo, estimamos adecuado señalar:

- El salario es un elemento fundamental de la relación de trabajo.
- El salario no debe ser visualizado como un derecho recíproco a la obligación de trabajar, toda vez que aún sin trabajo surge la obligación de pagar el salario.
- Derivado del punto anterior se tiene que la obligación de pagar el salario es independiente de la obligación de realizar el trabajo.
- Luego entonces, el salario puede entenderse como una prestación económica que puede cubrirse en efectivo además de prestaciones en especie.

⁴⁹ <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Op. Cit.p. 297.

Por su parte, Néstor de Buen, al hablar de la naturaleza jurídica del salario, establece que “el salario debe pagarse preferentemente en moneda de curso legal.. Sin embargo también puede cubrirse en especie, esto es, en mercancía o servicios. Hay dos limitaciones legales en cuanto al pago en especie; en primer término el salario mínimo siempre deberá ser pagado en efectivo...; en segundo lugar, las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo...”⁵¹

Pensamos en verdad que naturaleza jurídica del salario en México, radica en ser elemento fundamental dentro de la relación y condiciones de trabajo, así mismo, intenta asegurar al trabajador una vida digna, acorde a su calidad de ser humano y que le permita obtener un desarrollo integral en cada esfera de su vida.

5.5.2. Características

Por lo que respecta a las principales características que presenta el salario, cabe señalar:

- El salario es remunerador
- Es una condición de trabajo fundamental
- Debe ser equivalente al mínimo
- Debe ser suficiente
- Debe ser determinado o determinable
- Debe cubrirse periódicamente
- Debe pagarse en moneda de curso legal
- Debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que deba pagarse en efectivo.

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 189

Ahora bien, en relación al primer punto, el artículo 85 de la Ley en cita determina que “el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la ley.”

En cuanto al segundo punto, el salario es una condición de trabajo fundamental que faculta al trabajador para acudir ante las Juntas de Conciliación a demandar la modificación del salario atendiendo a la importancia de los servicios que presta.

Por lo que respecta al tercer punto, el cual hace referencia al monto mínimo a percibir por concepto de salario, José Dávalos menciona el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo y aclara que “no hay tasa para determinar el máximo, la Ley sólo habla del salario máximo cuando se trata del pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, participación de utilidades y prima de antigüedad.”⁵²

El cuarto punto se liga directamente con la obligación de dar a conocer al trabajador desde un inicio, el monto de su salario. De acuerdo con Néstor de Buen, esto “significa que el trabajador debe de saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido.”⁵³

El quinto punto, como lo menciona de manera clara el De Buen, “el pago del salario está sometido, en cuanto a su oportunidad, a disposiciones precisas. Con respecto a los obreros la ley exige que se les cubra semanalmente...y a los demás cada quince días (art 88)⁵⁴”No obstante el autor en cita admite excepciones a la regla como ocurre con el salario a comisión.

Por lo que respecta al sexto punto, el artículo 101 de la tantas veces citada ley, establece la obligación de pagar el salario en moneda de curso legal y se

⁵² DÁVALOS, José. Derecho individual del Trabajo. Op.Cit. p. 215

⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 187

⁵⁴ Ibidem. p. 187

prohíbe hacerlo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda.

En relación al último punto, Mario de la Cueva expone que el “salario se integra con una prestación en efectivo y con otra es especie; de ahí que se usen frecuentemente las términos salario en efectivo y salario en especie...salario en efectivo es el que consiste en una suma determinada de moneda de curso legal, y que el salario en especie es el que se compone de toda suerte de bienes, distintos de la moneda, y de servicios que se entregan...al trabajador...”⁵⁵

5.5.3. Clasificación

Autores como Néstor de Buen o José Dávalos proponen en sus respectivas obras, un apartado denominado clasificación, Mario de la Cueva denomina esta parte como formas del salario. Sin importar el nombre que decida asignarse, nos parece interesante para la comprensión del salario establecer el contenido de dicho apartado.

Es así que como punto de partida para la clasificación del salario, el artículo 83 establece que “el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

En relación a los criterios de clasificación del salario mínimo nos parece adecuada la que presenta Néstor de Buen, sin embargo para los fines de la presente investigación nos parece relevante únicamente lo siguiente:

- a) Por su naturaleza
 - a) Sólo en efectivo
 - b) En efectivo y en especie

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.298

b) Por la fórmula de valuación

- a) Por unidad de tiempo
- b) Por unidad de obra
- c) Por comisión
- d) A precio alzado
- e) De cualquier otra manera

c) Por determinación

- a) En cuanto a la cuantía
 - a) Salario mínimo general.
 - b) Salario mínimo profesional.
 - c) Salario remunerador

b) En cuanto al origen de su fijación.

- a) Legal.
- b) Individual
- c) Por contrato colectivo de trabajo
- d) Por contrato ley
- e) Por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje...⁵⁶

Como lo explica el Doctor Mario de la Cueva, de la clasificación anterior, las dos formas principales del salario en el mundo capitalista son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra o mejor conocido como salario a destajo.

Así, "el salario por unidad de tiempo es aquél en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual formamos la definición de acuerdo con la jornada del art. 58- el trabajador está disposición del patrono para prestar

⁵⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p.p. 188-189. Para profundizar en el tema y revisar la clasificación completa del autor, sugerimos la lectura de la obra en cita.

su trabajado. En contraste con este principio, el salario por unidad de obra es aquél en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador.”⁵⁷

Néstor de Buen establece que en el salario por unidad de tiempo, “lo característico es que el trabajador perciba su salario en función del tiempo que dedica al trabajo. El concepto de salario mínimo está íntimamente vinculado a esta forma de determinación, ya que la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.”⁵⁸

En el siguiente capítulo detallaremos de manera específica los aspectos relacionados con el salario mínimo, baste con decir que a partir de lo aquí expuesto, no cabe duda que el salario es una de las instituciones más importantes del Derecho Individual del Trabajo. El salario es la remuneración al factor trabajo; sin embargo, no siempre es remunerador o satisfactorio para los trabajadores y sus familias.

6. Salario mínimo

El diccionario de la Real Academia Española, define al salario mínimo como aquél “que establece la ley como retribución mínima para cualquier trabajador”⁵⁹

Para Mario de la Cueva, el salario mínimo es “la retribución menor que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales.”⁶⁰

La importancia del salario mínimo va más allá de ser un estandarte dentro del derecho individual del trabajo, impide que por necesidad, los trabajadores se

⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 305

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 190

⁵⁹ <http://dle.rae.es/?id=X1gL4YQ>

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 314

vean en la situación de ofrecer su fuerza de trabajo bajo condiciones menores a las mínimas y muchas veces sin recibir pago alguno a cambio.

Por su parte, el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece que “salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Aunado a lo anterior, el artículo en cita establece que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.”

Al tocar este tema resulta fundamental establecer los únicos casos por virtud de los cuales el salario puede ser reducido, así el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo establece que “los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción...” salvo en los siguientes casos:

- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el artículo 110;
- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151;
- 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 casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos;
- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis.

6.1. Salario mínimo general

Después de hablar del salario mínimo, Mario de la Cueva plantea que éste se desenvuelve en dos grados: “los salarios mínimos generales y los salarios

mínimos profesionales, cada uno de los cuales son salario mínimo, diferenciados únicamente por cuanto los salarios mínimos generales son la base...”⁶¹ Son el basamento sobre el cual deben levantarse el resto de salarios de los trabajadores en México.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado A), fracción VI, es imperativo en señalar los atributos que debe reunir el salario mínimo, en este caso, expone que “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...”

Ligado a lo anterior, el artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo determina que “los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o varias entidades federativas...” En este apartado únicamente abordaremos el tema del salario mínimo general, dejaremos el ámbito o campo de aplicación para siguientes apartados.

Al hablar del salario mínimo general y su insuficiencia para colmar la totalidad de necesidades de un trabajador hoy en día, tanto Néstor de Buen como José Dávalos establecen los mecanismos a través de los cuales el Estado mexicano ha tratado de darles apoyo. En síntesis consisten en los siguientes:

- El sistema nacional de vivienda obrera.
- El sistema de crédito obrero barato a través del FONACOT y de tiendas de consumo.
- Las despensas populares CONASUPO
- Los sistemas de transporte colectivo.

⁶¹ Idem

- Las actividades sociales realizadas por organismos públicos
- El sistema nacional educativo dependiente de la SEP.

Por último es fundamental señalar que el 19 de diciembre de 2016, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesional vigente a partir del 1º de enero de 2017, estableciéndose para los salarios mínimos generales la cantidad de \$80.04 pesos diarios.

6.2. Salario mínimo profesional

Mario de la Cueva al desarrollar el tema del salario mínimo establece que el salario mínimo profesional es aquel que se eleva “sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad y destreza que exige cada profesión, pero sin perder su característica de salario mínimo, por lo que las normas de la Constitución y de la Ley se aplican por igual a las dos formas...”⁶²

La frac. VI del Apartado “A” del art. 123 constitucional se afirma que los salarios mínimos profesionales se aplicarán en zonas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.”⁶³ Asimismo, éstos “se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.”

El artículo 93 de la Ley Federal del Trabajo establece que “los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.”

⁶² Idem.

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 222

Derivado de lo anterior, puede obtenerse que el salario mínimo profesional es la cantidad menor que debe pagarse por un trabajo que requiere cierto grado de capacitación y destreza dentro de una rama determinada de la producción, trátase de la industria, el comercio, el campo, etc.

Consideramos necesario dar mayor énfasis y protección al salario mínimo profesional toda vez que derivado de la presente investigación se hizo latente la falta de profundización en el tema, puesto que se tiene la creencia de que el salario mínimo profesional no es salario mínimo, nos parece fundamental que la CONASAMI y demás autoridades establezcan medidas eficaces para su protección.

Por último es fundamental señalar que el 19 de diciembre de 2016, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesional vigente a partir del 1º de enero de 2017, estableciéndose como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo, los que estén vigentes en 2016 más un incremento del 3.9%.

6.3. Ámbitos de aplicación

En relación a los ámbitos de aplicación del salario mínimo ya sea general o profesional, mismos que para Mario de la Cueva reciben el nombre de campos de aplicación, estos se relacionan con las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país, así como con los individuos a los que van dirigidos.

Mario de la Cueva expone que “la protección del salario mínimo se extiende a todos los trabajadores de la República, igual que la idea de la jornada máxima. Ésta posee, sin embargo, un sentido más rígido, porque la limitación de las

horas de trabajo es la misma en todo el territorio nacional para todos los hombres, en tanto que los salarios mínimos varían en razón de las diferencias económicas que se dan en las distintas regiones del país.”⁶⁴

Aunado a lo anterior, al hablar de ámbitos de aplicación del salario mínimo, resulta necesario remitirnos al artículo 96 de la Ley Federal del Trabajo el cual especifica que “la Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad entre dichos municipios.”

El artículo 92 plantea que “los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.”

En relación a este apartado, es importante señalar que el 25 de marzo de 2015, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos dio a conocer que a partir de abril de 2015 comenzaría el proceso de homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B.

Se estableció que la homologación sería aplicada en su totalidad en abril de 2015, pero finalmente la Comisión en comento determinó que las condiciones económicas no eran favorables, por lo que el proceso de homologación se fraccionó en dos etapas, una en abril y otra en octubre de 2015.

En abril de 2015, el salario mínimo general en el área geográfica B se incrementó a \$68.28 pesos diarios (\$1.83 pesos diarios más) y el área geográfica A permaneció en \$70.10 pesos diarios. El objetivo era que en

⁶⁴ Ibidem.p.319

octubre de 2015 las áreas geográficas A y B alcanzaran un salario homologado de \$70.10 pesos diarios, con lo cual desaparecerá el área B.

Si bien, la homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B que inició en abril de 2015 y que concluyó en octubre de ese mismo año, intenta materializar la consigna establecida en el artículo 123 constitucional: “para trabajo igual debe corresponder salario igual”, no resuelve la problemática de fondo que es recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo en México para garantizar a los trabajadores el derecho humano al mínimo vital.

7. Derechos humanos laborales

Los Derechos Humanos son antes que nada, normas; forman parte de un orden jurídico determinado. Sin embargo no son normas comunes, son fundamentales, consideradas inherentes a la dignidad humana ya que su ejercicio conduce a una existencia libre y plena desde los ámbitos más diversos.

Para la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, los Derechos Humanos son “el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.”⁶⁵

La base de los derechos humanos es la dignidad de la persona, la cual está por encima de consideraciones positivistas.

⁶⁵ Disponible en :http://www.cndh.org.mx/Que_Son_Derechos_Humanos

Ahora bien, en relación al número de derechos humanos laborales que en la actualidad se encuentran reconocidos, debemos decir que varían dependiendo cada Estado, pero en general, dentro de dichos derechos quedan incluidos los siguientes:

- Igualdad, no discriminación y tolerancia laboral,
- Derecho a la vida y la integridad psicofísica,
- Libertad y dignidad laboral,
- Acceso a la Tutela Judicial efectiva laboral,
- Debido proceso y derecho de defensa laboral,
- Libertad de expresión,
- Derecho de reunión,
- Acceso a la información,
- Libertad ideológica y política,
- Libertad de expresión en empresas de tendencia,
- Protección de la vida privada,
- Estabilidad y readmisión en el empleo,
- Libertad y sistema sindical,
- El Derecho de huelga,
- El Derecho de resistencia,⁶⁶

Cabe aclarar que el catálogo anterior es enunciativo más no limitativo, para efectos de la presente investigación consideramos prudente establecer únicamente dichos derechos.

8. El salario mínimo como derecho humano

⁶⁶ Vid. Para mayor información y para efectos de profundizar en el tema y alcances de dichos derechos se sugiere consultar el libro: Derechos Humanos Laborales, escrito por Arese, César. Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo. Rubinzal-Culzoni. Argentina. 2014.

Al hablar de derechos humanos laborales, es inevitable fijar nuestra atención en el salario mínimo como parte de los mecanismos fundamentales para asegurar el respeto y salvaguarda de los derechos humanos de los trabajadores.

No cabe duda que hoy en día cobra mayor trascendencia la necesidad de asegurarnos de que el salario mínimo cumpla con su objetivo y función principal de dar una vida digna a los trabajadores que día con día cambian su fuerza de trabajo por un ingreso que en la mayoría de las ocasiones resulta insuficiente para vivir.

La CNDH en México al analizar el salario mínimo como derecho humano, detalla que "...es un estándar atinente a la población asalariada, es decir, a las personas que laboran de manera subordinada y remunerada y que por ello perciben un sueldo, salario o jornal. Al primer trimestre del 2016, en el país había 32'730,599 trabajadoras y trabajadores asalariados, mismos que representaban casi el 27% de la población total, según los indicadores estratégicos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI"⁶⁷

Aunado a lo anterior, la Comisión en cita, al emitir sus conclusiones acerca de los factores y elementos que respaldan la postura de considerar al salario mínimo como un derecho humano que el Estado mexicano tiene la obligación de respetar y fortalecer, expone los siguientes aspectos generales:

"El salario mínimo, como figura que refleja el monto económico irreductible que debe percibir diariamente toda persona que realiza un trabajo personal y subordinado, conjuntamente con las medidas de protección social, constituyen el medio fundamental para asegurar una vida digna; pues de ello depende el

⁶⁷ http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

acceso a servicios y satisfactores que contribuyan al disfrute de los derechos humanos consustanciales al bienestar de las personas...“⁶⁸

Hoy en día y desde el punto de vista jurídico, nuestra Constitución Política, las normas en materia de Derechos Humanos previstas en los instrumentos internacionales principalmente emitidos por la OIT; los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, han hecho evidente la importancia de que trabajadores cuenten con los ingresos necesarios para contar con una vida digna.

Un salario mínimo satisfactorio, se relaciona directamente con los factores por virtud de los cuales los seres humanos contamos con los elementos esenciales para tener una vida digna.

9. CONASAMI

Resulta inevitable al abordar temas relacionados con el salario mínimo en México, hacer referencia a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). En el presente apartado, estableceremos de manera breve su objetivo y misión en defensa de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con la información que la misma Comisión proporciona a través de su página web, la misión de la CONASAMI es establecer las bases y los elementos para la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales para elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, propiciando equidad y justicia entre los factores de la producción.

La CONASAMI encuentra su fundamento constitucional en el propio artículo 123, apartado A, constitucional el cual establece que es un organismo público

⁶⁸ Idem

integrado por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, que tiene la encomienda de llevar a cabo la fijación de los salarios mínimos.

El artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Ahora bien, por lo que respecta a la estructura, funciones y proceso de establecimiento de los salarios mínimos en que interviene la Comisión en cita, el fundamento legal se encuentra establecido en el Título once, capítulo VI, de los artículos 551 al 574 de la Ley Federal del Trabajo.

Es así que en cuanto a su organización, el artículo 551 establece que la Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El Presidente en términos del artículo 552 de la ley en cita, será nombrado por el Presidente de la República. El consejo de representantes de acuerdo con el artículo 554 se integrará con la representación del gobierno, representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.⁶⁹ La Dirección Técnica de integrará por un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría y por un número igual de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y patrones.

⁶⁹ Vid. Para efectos de profundizar el análisis y estudio en relación las facultades de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, así como el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos, se recomienda la lectura integral de los artículos 551 a 574 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la Comisión podrá contar con comisiones consultivas en las que el Presidente de la Comisión determinará las bases de organización y funcionamiento. Estas comisiones se integrarán por un presidente, un número igual de representantes de los trabajadores y patronos, con los asesores técnicos y especialistas que se consideren pertinentes y un secretario técnico.

La Comisión en cita tiene la visión de fijar y revisar los salarios mínimos generales y profesionales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción VI, párrafos II y III, con las condiciones económicas y sociales del país, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

Si bien, es noble la intención de establecer una Comisión encargada de velar por los derechos de los diferentes sujetos que intervienen en la fijación de los salarios mínimos en nuestro país, también es cierto que en la actualidad la CONASAMI se ha visto rebasada en sus objetivos fundamentales al no gozar de autonomía.

10. Productividad

El Diccionario de la Real Academia Española determina en relación a este tema, que la productividad es la “relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.”⁷⁰

De conformidad con lo establecido por el artículo 153-I, de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por productividad el resultado de optimizar los factores, humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o prestación de servicios.

⁷⁰ Diccionario de la Real Academia Española, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=UH8mXZv>

Asimismo, de acuerdo con el artículo en cita, la optimización deberá tener el fin de promover el nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

En relación a los mecanismos a través de los cuales se pretende elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, el artículo 153-J establece que se elaborarán programas que tendrán por objeto entre otros hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad, proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo.

Por su trascendencia y relación con el tema del salario mínimo en México, nos parece fundamental la fracción IX del artículo en comento toda vez que establece la obligación de implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores.

Aunado a lo anterior, el artículo 153-K, establece la constitución de un Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y la planta productiva. Dicho comité se integrará con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas.

11. Capacitación para el empleo

Al abordar el tema de la capacitación para el empleo, resulta inevitable analizar también el adiestramiento, toda vez que aunque parecen sinónimos, no lo son. En este sentido, es necesario realizar ciertas distinciones:

- Adiestramiento

En este caso, cuando se habla de perfeccionar los conocimientos, se hace referencia al adiestramiento.

Ahora bien, en relación al tema que nos ocupa, al hablar de preparar al trabajador para ocupar una nueva vacante, se habla de capacitación.

Néstor de Buen expone que “capacitación es...el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el provecho económico.”⁷¹

En el caso de la Ley Federal del Trabajo la capacitación se encuentra regulada de los artículos 153-A al 153-X, en conjunto con el adiestramiento y la productividad.

De conformidad con el artículo 153-B, de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. Menciona a su vez que podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

A partir de la reforma de 2012 a la Ley Federal del Trabajo, es indudable que la capacitación ha quedado relacionada con el incremento de la productividad de las empresas, constituyendo entonces un eje central para su culminación.

⁷¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 281

Tratándose de empresas, serán éstas las encargadas de prestar capacitación a sus trabajadores y tratándose de micro y medianas empresas, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la mano con la Secretaría de Economía, las autoridades encargadas de incentivar programas a efecto de proporcionar capacitación a los trabajadores de dichos sectores.

Consideramos que un Estado democrático donde se respeten los derechos humanos de los individuos, debe velar porque la población que lo integra tenga acceso a los conocimientos que la vida laboral actual exige, esto para que dichos trabajadores sean capaces de competir en el mercado laboral.

CAPÍTULO II. EVOLUCIÓN DEL SALARIO EN MÉXICO

Como en su oportunidad se mencionó en el capítulo anterior, para poder comprender integralmente la problemática tanto jurídica como económica que en la actualidad se vincula con la figura del salario mínimo en México, no sólo es importante identificar los conceptos generales y específicos que se relacionan con el tema en cuestión; también es fundamental remontarnos a sus orígenes; es decir, la evolución a través del tiempo de dicha figura.

De la lectura del presente capítulo, podrá identificarse que es posible encontrar dentro de la historia de nuestro país, etapas en las cuales no puede hablarse de la existencia de relaciones laborales, de un salario y mucho menos de un salario mínimo (época prehispánica o colonial); sin embargo, resulta fundamental analizar cada etapa de la historia de México para entrelazar los acontecimientos, figuras jurídicas y documentos normativos, que desde la época prehispánica hasta nuestros días, dieron estructura y soporte al salario mínimo en México.

Es por lo anterior, que en el presente capítulo realizaremos un breve repaso dentro de la historia de nuestro país, desde la época prehispánica hasta la época actual, con el propósito establecer los antecedentes tanto remotos como recientes que dieron pauta al surgimiento del salario mínimo en México.

1. Época Prehispánica

En relación a esta apartado, es necesario aclarar que durante la etapa de la historia de México, conocida como época prehispánica, en los pueblos integrantes de Mesoamérica y Aridoamérica, no se tienen registros fidedignos de un término o figura jurídica que se identifique como salario.

Bajo este tenor, y para efectos de establecer aquellos factores de mayor relevancia dentro de esta época, en el desarrollo de la noción de salario en México, centraremos nuestra atención en el Imperio Azteca. Sin embargo, cabe aclarar que la mayor parte de los doctrinarios del Derecho Mexicano del Trabajo omiten realizar el análisis de dicho periodo, debido en gran parte a la falta de fuentes fidedignas o documentos normativos que avalen la existencia de relaciones laborales entre los Aztecas.

En este sentido y partiendo de la premisa de la falta de fuentes confiables que respalden la existencia de un derecho laboral en la época prehispánica, se ha decidió desarrollar el análisis correspondiente, toda vez que fue dicho imperio quien tuvo mayor contacto con los conquistadores españoles y por ser el pueblo que mayor grado de organización presentó a la llegada Hernán Cortés.

Así, el origen de los Aztecas se remonta al año 1325, momento en que fundaron la capital del imperio en Tenochtitlán. La ciudad capital tenía alrededor de 300,000 mil habitantes y recibían tributo de entre tres y cuatro millones de personas.

Néstor de Buen, citando a Lucio Mendieta y Núñez. expone, “Sahagún, en su Historia General de las Cosas de la Nueva España, hace referencia a las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos: oficial mecánico, oficial de pluma (el que hacía bordados o mosaicos y trabajos con plumas de aves), platero, herrero, lapidario, cantero...”⁷², etc.

Si bien, no puede hablarse de relaciones laborales en esta época o de derecho del trabajo, es posible apreciar que los artesanos y obreros en general formaban gremios; cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas vinculadas a su ocupación y que

⁷² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 253

debían recibir capacitación a efecto de convertirse en artesanos al servicio del tlatoani.

Finalmente resulta fundamental explicar que durante esta etapa la moneda de cambio del sistema indígena utilizaba cacao y “el canutillo de pluma relleno de oro en polvo. Esta costumbre todavía en la colonia se utilizó y es la razón por la cual, a la llegada de los españoles los indígenas veían con buenos ojos que sus jornales (si es que los recibían) se les pagaran con cacao.

Del breve recorrido realizado hasta este punto es posible identificar que ya en las culturas prehispánicas, podemos encontrar los inicios de una economía rudimentaria, basada fundamentalmente en el trueque y el autoconsumo, ambos producto de las tierras asignadas por el Tlatoani a la población encargada de su cultivo; asimismo, la división del trabajo, sistema económico basado en el trueque y el uso de cacao como moneda, explican en parte, el tratamiento laboral que en etapas posteriores se les dio a los nativos de las tierras sometidas.

2. Época Colonial

Para entender la trascendencia del acontecimiento denominado Conquista de México y la etapa conocida como época colonial, es importante aclarar que se trata desde su origen de “una empresa mercantil y de evangelización que inicia con el arribo de los españoles a las costas de la Península de Yucatán en 1517...Con el desenlace de la toma de Tenochtitlán, la capital del imperio Mexica...”⁷³

Como explica magistralmente Néstor de Buen, “suele hacerse referencia al México Colonial, cuando se menciona el periodo comprendido entre la

⁷³ Ibidem. p. 237

Conquista y la Independencia...”⁷⁴ Cabe señalar como la hace el autor, que España no estableció colonias sino una organización política y religiosa que legitimara su poder.

En este punto, es fundamental reiterar que el derecho siempre ha sido parte fundamental de cada etapa histórica de la humanidad, la conquista de México no es la excepción. La justificación para la empresa de conquista la encontramos en el Papa Alejandro VI quien otorgó a los reyes católicos Las Indias y el Mar Océánico, sin más limitaciones que evangelizar a los habitantes. Por tal motivo, el derecho castellano se implantó en los territorios colonizados.

Es necesario aclarar que a su arribo, los españoles encontraron en América distintos grupos étnicos con muy variado grado de desarrollo cultural, económico y social; dichos factores determinaron que en los primeros años posteriores a la época denominada como Conquista de México-Tenochtitlán, los descubridores del nuevo mundo, se vieran en la necesidad de elaborar un sistema jurídico por medio del cual pudieran adaptar las costumbres de los nativos a las necesidades de la corona española.

Fue entonces que surgió el denominado Derecho de conquista para lograr que aquellos indios que no se sometieran fácilmente tuvieran que hacerlo o ser castigados. Se creó entonces el requerimiento de Palacios Rubios (1450-1524), en el que se explicaba a los indígenas, cuál era la autoridad del Papa, la naturaleza de la donación que había hecho a los reyes, etc. El salario por el trabajo desempeñado por los indios, no estaba contemplado.

⁷⁴ Ibidem. p 253

2.1. Derecho Indiano

No obstante el espíritu evangelizador con el que se trato de justificar la intervención de los españoles en la vida de los pueblos indígenas de América, se hizo evidente las grandes condiciones de explotación y desigualdad a la que eran sometidos los indios frente a los encomenderos españoles, la situación requería medidas por parte de la Corona Española.

Fue así, que el derecho indiano contenía las normas emanadas de las autoridades de España y de las autoridades locales, llamadas criollas. El Real Patronato indiano surgió de las bulas papales con la finalidad de que por medio de él la Corona interviniera en la designación de las más altas dignidades de la iglesia católica en los nuevos territorios.

La importancia de dichas disposiciones normativas es trascendental, toda vez que fue hasta la época de la Reforma que dichas normas dejaron de tener vigencia. Es necesario apuntar que la disposiciones fundamentales de esta época se centraron en la reducción de las horas de trabajo, establecimiento de la jornada de ocho horas, descansos semanales, pago del séptimo día laborado, etc.

Nos parece de suma importancia para efectos de la presente investigación hacer notar las disposiciones relativas a la protección al salario de los trabajadores y la tendencia a fijar el salario.

Por lo que se refiere a la protección del salario, se elaboraron varias disposiciones, la mayoría emitidas por Felipe II, en las que en general se ordenó el pago en efectivo, sin dilación, por persona autorizada, en el tiempo y

forma establecidos, imponiendo además sanciones a quienes fueran en contrario de lo estipulado.⁷⁵

Asimismo, durante la colonia, por medio de la cédula de Valladolid, se ordenaba que cuando los indios fueran ocupados en la previsión de bastimentos de las minas, se les debía pagar a destajo y no por jornal. Y se agregaba que el pago otorgado debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades. Quizá este fue el inicio del concepto del salario mínimo.

En cuanto a la tendencia de fijar el salario, Néstor de Buen enuncia la disposición dictada en enero de 1576 , por el virrey Enriquez, “de que se paguen 30 cacaoas al día a los indios macehuales; la orden dictada en 1599 por el Conde de Monterrey, para que se cubran un real de plata, salario por día”⁷⁶ ... entre otras.

Nos parece también adecuado puntualizar que el propio conde de Monterrey dictó otra disposición en 1603 por medio de la cual se ordena el establecimiento de una especie de salario mínimo para los indios en labores y minas. La cantidad que en ese momento se fijó como salario mínimo era de real y medio por día o un real y comida.

De 1575 a 1600, se produjo un aumento importante en los salarios de los indios. Al principio se les pagaba medio real a los peones y después se les llegó a pagar un real, mientras que los oficiales, es decir, los albañiles, carpinteros, herreros u otras personas recibían dos reales.

Como puede observarse hasta el momento, las Leyes de Indias representan un conjunto de normas que se adelantaron a su época, estableciendo pautas

⁷⁵ Cfr. Ibidem. p 255

⁷⁶ Idem

mínimas de respeto y protección a la población nativa de los territorios descubiertos.

El Doctor Mario de la Cueva al referirse a las Leyes de Indias precisa que a través de ellas “España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América,..., y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.”⁷⁷

Al respecto, consideramos que las Leyes de Indias se tratan de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada, sin embargo, en la práctica los indios siguieron sufriendo injusticias y retención de sus jornales.

No obstante que dicho ordenamiento tuvo la finalidad de efectivamente proteger a los indios de la explotación de los encomenderos, en la realidad los indios durante siglos estuvieron sometidos a condiciones de vida infrahumanas y en la mayoría de los casos recibían en pago por sus servicios únicamente cacao o maíz.

Está por demás decir que a los indios tampoco les era posible tener acceso a educación de calidad que los impulsara a contar con mejores condiciones de vida, la única instrucción que recibían era en relación a la evangelización dentro de la religión imperante y quizás contar con vivienda y alimentos dentro de la encomienda.

⁷⁷ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 38

Para el indio la situación no cambió. Las jornadas continuaron siendo no menores de 12 horas diarias y como persistió la costumbre de adelantarles hasta 20 pesos anuales, en realidad hipotecaban su vida. Además en algunos lugares se permitió que las haciendas tuvieran una especie de cárcel, llamada tlapizquera, en donde se encerraba a los indios para evitar que escaparan.

En esa época, principalmente fueron los misioneros los que decidieron pugnar por condiciones de vida más benéficas para los indios habitantes de las nuevas colonias pertenecientes a la Nueva España. En este sentido, como lo menciona Mario de la Cueva, “de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.”⁷⁸

Por otro lado, en cuanto a los demás habitantes libres de la Nueva España, cabe mencionar que el sistema implementado en cuestiones de trabajo, contratación y salarios, fueron muy distintos a cómo se percibieron en Europa.

En la Nueva España, las relaciones de trabajo fueron reguladas por Ordenanzas de Gremios que en vez de dar libertad en las relaciones laborales, impusieron un control estricto. El Sistema de gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península.

Por último es inevitable mencionar que la grave explotación a la que fueron sometidos los indios, fue suficiente para paulatinamente ir disminuyendo su población, reduciendo así la fuerza de trabajo que podía obtenerse de ellos.

Es así que, la explotación de minas y haciendas creó la esclavitud, una clase de población sacrificada. Los dueños de comercios, fincas, extensiones de terreno, junto con la iglesia y funcionarios de la Real Audiencia forman la clase

⁷⁸ Ibidem. p 39

poderosa. Una clase poderosa que fue acumulando tierras producto del despojo a los indios, construyendo después grandes haciendas y latifundios que hicieron latente la necesidad de un cambio.

3. De la Independencia a la Reforma

Antes de iniciar con el análisis de las principales disposiciones encaminadas a regular la figura del salario en México durante el periodo de la Guerra de Independencia nos parece importante delimitar un breve contexto que nos ubique dentro del periodo histórico a estudiar.

Asimismo es necesario puntualizar que derivado de los constantes enfrentamientos entre bandos contrarios y a la inestabilidad económica, social y política característica de esta etapa, es difícil establecer claramente la existencia, protección y regulación del salario.

En este punto, cabe aclarar que no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, etc., que fueron dictados desde el principio de la guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta.

Durante este periodo continuó la diferencia de salarios entre los llamados peones y jornaleros con respecto a aquellos con algún grado de capacitación u oficio. Sin embargo surgieron una serie de documentos que a manera de idearios o emblemas del movimiento independentista, constituyeron propuestas para dar mejores condiciones de vida al pueblo sometido a situaciones de desigualdad y explotación.

3.1. Guerra de Independencia

Antes de abordar todos aquellos aspectos relacionados con el salario durante el periodo de la historia nacional conocido como Guerra de Independencia, es necesario establecer de manera breve y concisa los principales acontecimientos que dieron fundamento y razón de ser a tal movimiento independentista.

En la mayoría de las ocasiones se suele señalar como inicio de la lucha por la Independencia de México la del 16 de septiembre de 1810, sin embargo, asumir tal consideración nos haría desconocer los factores externos que motivaron dicho movimiento.

Es necesario señalar que derivado de la invasión de Napoleón Bonaparte a España en el año de 1808, comenzaron a idearse formas para que dicho Estado recuperara el dominio de su territorio. En este periodo, Fernando VII heredero al trono de Carlos IV de España fue obligado a abdicar el trono acusado de traición.

Mientras tanto, en el entonces reino de la Nueva España, el Ayuntamiento, órgano de gobierno propio de la Ciudad de México, pidió al virrey se formara un gobierno propio hasta el regreso de Fernando VII.⁷⁹

Como lo menciona José Dávalos, “antes de iniciarse la revolución de Independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.”⁸⁰

⁷⁹ Cfr. AYLLÓN GONZÁLEZ, María Estela. Manual de Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 2015.p.p. 1-8

⁸⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 51

Es así, que en el año de 1810, “en la madrugada del 16 de septiembre, ante el fracaso de la conspiración de Querétaro y la llegada a México del nuevo virrey Francisco J. Venegas, Miguel Hidalgo y Costilla, cura del pueblo de Dolores, se levantó en armas con Ignacio Allende y Mariano Abasolo, exigiéndole el fin del mal gobierno, aunque sin desconocer la figura del rey español Fernando VII.”⁸¹

Si bien, en este periodo, no es posible hablar de algún documento normativo que haga referencia a la regulación del salario entre los trabajadores, es importante hacer mención al bando de hidalgo del 19 de octubre de 1810, por medio del cual Miguel Hidalgo y Costilla abolió la esclavitud.

Finalmente, aquellos que no apoyaron la idea de luchar por la independencia de la Nueva España, contribuyeron a elaborar la Constitución Política de la Monarquía Española, conocida como la Constitución de Cádiz de 1812; constitución en la que tampoco se establecieron aspectos relacionados con la libertad de trabajo, industria o salario.

3.1.1. Sentimientos de la Nación

Como se mencionó en la introducción del presente apartado, la época de la Independencia de México se caracteriza por la lucha constante entre quienes querían conservar el sistema colonial y los habitantes de la nueva España que pugnaban por considerarse como iguales ante los españoles peninsulares.

Es evidente que durante este periodo de la historia de México, la atención prácticamente estaba enfocada en mejorar las condiciones de acceso a empleo, salario y educación de los hijos de españoles nacidos en la Nueva España, por lo que la condición de los indios y campesinos prácticamente pasó a segundo plano.

⁸¹ Cfr. AYLÓN GONZÁLEZ, María Estela. Manual de Derecho Constitucional Mexicano. Op. Cit. p.2-5

Pocos son los documentos en los cuales de manera fehaciente se plasmó el ideal de mejorar las condiciones de vida de los individuos sometidos a condiciones de explotación por parte de los grandes terratenientes.

En este sentido, “después de Hidalgo continúa la lucha Ignacio López Rayón, quien instaló en Zitácuaro la Suprema Junta Nacional Americana para gobernar México.”⁸² Poco tiempo después López Rayón abandona la lucha, pero sus ideas plasmadas en los Elementos Constitucionales fueron retomadas tiempo después por José María Morelos y Pavón.

Fue Morelos quien en el documento denominado “Sentimientos de la Nación”, contempló aspectos relacionados con la regulación del trabajo y el salario, en este sentido, en el numeral 12 exponía lo siguiente:

“12º. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”

De la lectura del precepto anterior, puede destacarse que ya Morelos adelantándose a su época comenzó a considerar la trascendencia de contar con un salario digno y acorde a las necesidades de un trabajador que le permita tener acceso a educación y cultura.

No obstante, como lo menciona Mario de la Cueva, “a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, Las

⁸² Ibidem. p. 10-23

Leyes de Indias, Las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.”⁸³

Durante la Guerra de Independencia, la condición de vida de los sectores más pobres de la población no mejoró, inclusive empeoró debido a los constantes enfrentamientos que impidieron la recuperación económica de la nación y el establecimiento de instituciones.

A la muerte de Morelos, el movimiento independentista continúa en el sur con Vicente Guerrero, surge el Plan de la Profesa y Agustín de Iturbide une fuerzas con Guerrero, dando lugar al Plan de Iguala del 24 de febrero de 1821. Tras la huida a España del virrey Juan Ruiz de Apodaca, se designa a como virrey a Juan O'Donojú quien reconoce la independencia de México con la firma de los Tratados de Córdoba, el 23 de agosto de 1821.⁸⁴

3.2. México Independiente

Durante los primeros años del México independiente, las condiciones de los trabajadores no mejoraron, en parte debido a la falta de documentos normativos en este periodo que se encargaran de regular su situación. Néstor de Buen menciona 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...treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios...lo que significa que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de seis centavos”⁸⁵

A mediados del siglo XIX los jornaleros que recibían su salario en dinero ganaban de uno a tres reales que se les pagaba semanalmente, sin embargo

⁸³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p 40

⁸⁴ Cfr. OROZCO OROZCO, José Zócimo y Verónica Valencia Salazar. Historia del Derecho Universal y Mexicano. Op. Cit. 278-281

⁸⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 259

su situación era mejor que la de otros a quienes se les liquidaba su jornal en especie como a principios de la época colonial.

Para finales del siglo XVIII, había crecido mucho el número de indios que hablaba español y que conocía el mundo europeo de trabajo, sin embargo, la brecha de desigualdad entre quienes contaban con educación y la población analfabeta era cada vez más grande. Asimismo, la falta de una legislación laboral, traía como resultado la creciente explotación de la burguesía hacia la clase trabajadora que no contaba con medios de defensa ni derechos laborales consignados a su favor.

➤ **La Constitución de 1824**

En 1824, la Constitución promulgada no contempló temas relacionados con mejorar las condiciones de trabajo de la población “En 1823 la jornada laboral había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran que eran para el mismo periodo; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas al interior de las minas. En las 7 fábricas textiles de esa época laboraban 2,800 trabajadores; por otra parte, estos raquíticos salarios se reducían aún más por los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya, al doble o al triple de su valor en el mercado.”⁸⁶

Fue hasta 1843 que surgieron las primeras organizaciones artesanales sustantivas de los antiguos gremios, durante el gobierno de Antonio López de Santa Anna. También nacieron las Juntas de Fomento de Artesanos y las

⁸⁶ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo Op. Cit. p. 52

Juntas Menores para fomentar la protección de la industria nacional; sin embargo, en relación al salario no hubo propuestas de protección.⁸⁷

➤ **La Constitución de 1857**

Una vez que fue depuesto Santa Anna, se convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México entre 1856-1857, y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este Congreso es de sentido individualista y liberal y tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; y los artículos 4º y 5º que consignaron las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.”⁸⁸

No obstante lo anterior, en el aspecto social, la Constitución de 1857, no tuvo mayor trascendencia, el derecho del trabajo siguió sin hacer su aparición en la escena nacional y los enfrentamientos para el establecimiento de un nuevo régimen continuaron.

3.3. Guerra de Reforma

A manera de introducción al presente apartado cabe decir que la Guerra de Reforma, conocida también como Guerra de los Tres años, ocurrió del 17 de diciembre de 1857 al 1 de enero de 1861. Este conflicto armado consistió en el enfrentamiento entre liberales y conservadores.

Asimismo, “se denomina Reforma al proceso mediante el cual, después de una guerra civil, se separó el Estado mexicano de la Iglesia sin que esto significara ataque alguno o falta de respeto a la religión... Simplemente se estableció que

⁸⁷ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 260

⁸⁸ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 53

no podía imponerse ninguna religión, ya que todo individuo tenía libertad de decidir sus creencias”⁸⁹

Este conflicto permeó a todas las esferas de la sociedad, causando una profunda polarización. Por un lado, los moderados se unieron a los liberales defendiendo su ideal de acotar el poder económico y político de la Iglesia Católica. El gobierno llegó a tener dos sedes paralelas, el conservador en la Ciudad de México y el liberal en Veracruz.

La legislación del periodo histórico de la Reforma se caracteriza por el incremento gradual pero inexorable, de la decisión política de separar las cuestiones del Estado y de la Iglesia. Inicia con la promulgación de las que posteriormente serían identificadas como leyes de reforma (Leyes Juárez, Lerdo e Iglesias).

Las leyes de reforma pusieron en circulación los bienes del clero y grandes latifundistas e impiden su nueva acumulación, con la intención de mejorar la economía nacional. Pero también buscaron debilitar el poder económico de la Iglesia, que estaba siendo utilizado para apoyar atentados contra la Constitución y las Instituciones establecidas.

Desafortunadamente, las ideas que impulsaron la Guerra de Reforma no cambiaron la situación de miseria de los peones dentro de las haciendas y de los campesinos. Los liberales tuvieron un proyecto político coherente, pero nunca fueron capaces de modificar la base económica y social del país.

El fin de la guerra concedió el triunfo a los liberales y el Presidente Benito Juárez instauró su gobierno en la Ciudad de México. El resultado de la guerra hizo poco por redimir a la clase trabajadora, pues se basaba en la libertad de

⁸⁹ Disponible en: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/Museo/downloads/page24/files/historiaconstituciones.pdf>

contratación y dejaba al libre albedrío de los contratantes el fijar salario y límite de jornada de trabajo.

Dicha situación no cambió, es más se agravó especialmente la del peón agrícola con la consolidación del latifundio laico, puesto que los nuevos dueños de la tierra procuraron tener en el atraso absoluto y miseria a quienes tenían a su servicio; asimismo, los terrenos obtenidos del clero únicamente cambiaron de propietarios pero continuó la acumulación de tierras.

3.4. Imperio de Maximiliano

Al término de la guerra de Reforma, los conservadores mexicanos inconformes con el gobierno establecido por Benito Juárez, buscaron apoyo en Europa para imponer en México un gobierno con carácter monárquico. Para tal efecto, realizaron gestiones ante el sobrino de Napoleón Bonaparte, Napoleón III, emperador de Francia y le pidieron ayuda.

Es así, que invitaron al archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo (hermano de Francisco José, emperador de Austria) a encabezar la monarquía en México. Apoyado por ejército francés, Maximiliano asumió el gobierno como emperador de México y emitió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano.

Como lo menciona de manera concisa José Dávalos, “Maximiliano elaboró una legislación social tendiente al desarrollo de la Nación, pero no sobre la base de la explotación del hombre, sino buscando proteger a campesinos y trabajadores. En el Estatuto Provisional del Imperio, en los artículos 69 y 70 correspondientes al capítulo de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus

servicios indefinidamente; se dispuso que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.”⁹⁰

También es fundamental señalar que Maximiliano expidió una ley denominada Ley del Trabajo del Imperio, de 1 de noviembre de 1865 que estableció la libertad de los campesinos de separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; descanso semanal; pago de salarios en efectivo, entre otros aspectos esenciales dentro del derecho del trabajo.⁹¹

No obstante el espíritu social detrás de la normatividad impulsada por Maximiliano de Habsburgo, dichos documentos no llegaron a aplicarse en México. Perdido el apoyo francés, el Segundo Imperio Mexicano (1863-1867) concluyó con el juicio sumario y fusilamiento del emperador. De esta forma iniciaba el periodo conocido como la República Restaurada (1867-1876), correspondiente a las presidencias constitucionales de Benito Juárez y Sebastián Lerdo de Tejada.

3.5. La República restaurada

Tras la derrota y muerte de Maximiliano de Habsburgo y al regresar triunfante Benito Juárez a la capital del país en 1867, se inicia el periodo conocido como la República Restaurada (1867-1876), correspondiente a las presidencias constitucionales de Benito Juárez y Sebastián Lerdo de Tejada.

Con el restablecimiento de la república, Benito Juárez logró unir al país; sin embargo, tuvo que hacer frente a dos grandes problemas: el grave rezago

⁹⁰ DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p.53

⁹¹ Disponible en: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1865/11/1-noviembre-1865-Decreto-sobre-la-libertad-del-trabajo-en-la-clase-de-jornaleros.pdf>

económico en que se encontraba la nación producto de los constantes enfrentamientos y la construcción de una identidad nacional.⁹²

Por lo que se refiere a este periodo, únicamente cabe señalar que “el Código Civil de 1870 trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios.” Por tal razón, no surgieron modificaciones significativas en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo o establecimiento de montos mínimos de salario.

4. Época de Porfirio Díaz

Después de la muerte de Benito Juárez el 18 de julio de 1872, y al preparar Lerdo de Tejada su reelección, el general Porfirio Díaz se levantó en su contra en la denominada Revolución de Tuxtepec. Este movimiento triunfó y Porfirio Díaz, destacado caudillo de la Guerra de Intervención Francesa, asumió la presidencia. Éste, a través de reformas constitucionales que le facilitaron continuas reelecciones, estableció un régimen autocrático que duró treinta años.

La paz resultante dio al gobierno la plena aceptación y el apoyo de la alta burguesía del país que día con día se incrementaba. El progreso económico fue notable. Destacó la creación de infraestructura, sobre todo ferroviaria.

La agricultura estaba estimulada por un mercado interno en crecimiento y por una visión económica, basada en las exportaciones, sobre todo del henequén, café y azúcar de caña. En general, la agricultura tuvo un papel destacado en el

⁹² Cfr. AYLLÓN GONZÁLEZ, María Estela. Manual de Derecho Constitucional Mexicano. Op. Cit p. 96

desarrollo del país, aunque generó problemas que agravaron la desigualdad social real que México venía padeciendo desde antes de su independencia, al acumularse grandes cantidades de tierra en unas cuantas manos.

La hacienda fue la unidad de producción que alcanzó enormes concentraciones de tierra conocidas como latifundios. Muchas de las haciendas fueron acrecentadas con los antiguos bienes de la Iglesia nacionalizados y adquiridos por particulares.

Los campesinos estaban atados a la tierra por falta de otro medio de vida o por adeudos al patrón, que a su vez era el vendedor de los artículos de primera necesidad en las tiendas de raya. Por su parte, los mineros y obreros recibían salarios muy bajos, mientras trabajaban durante jornadas diarias extenuantes.

Durante la época del Porfiriato los salarios especialmente los correspondientes a los trabajadores del campo fueron realmente miserables. Los trabajadores en las minas y fundiciones recibían menos dinero por el trabajo de una semana que un minero norteamericano; los operarios de las fábricas de algodón recibían un salario promedio menor de 60 centavos diarios; los salarios de los sirvientes domésticos oscilaban entres \$2.00 y \$10.00 al mes.⁹³

La miseria durante el Porfiriato, es decir, los bajos salarios se debieron entre otras cosas a que se había triplicado el costo de la vida y por tanto que se había reducido de manera catastrófica los salarios reales. Además, la insuficiencia de capital interno favoreció al capital extranjero, lo que disgustó a la burguesía.

La explotación del subsuelo y la industria manufacturera prosperaron y con ello la formación de una clase obrera a la que no se le reconocían derechos frente a la empresa.

⁹³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 274

Aunado a lo anterior, la actividad industrial a fines del siglo XIX se vio incrementada por las fábricas textiles que implantaban también el sistema de tiendas de raya, donde se proporcionaba a los trabajadores artículos de consumo y, posteriormente, se les descontaba de su sueldo la cantidad comprada en los días anteriores al pago.

4.1. Huelga de Cananea y Río Blanco

Al hablar del salario mínimo como una expresión fundamental de los derechos alcanzados por los trabajadores en México, nos parece inevitable abordar dos acontecimientos que antecedieron a la Revolución Mexicana y los cuales representan un símbolo de la lucha del movimiento obrero por alcanzar condiciones de trabajo dignas y humanas.

Al respecto, es importante aclarar que durante la dictadura Porfirista, “se prohibió a los trabajadores que formaran organizaciones o iniciaran cualquier revuelta o manifestación para defender sus derechos laborales, castigándose con multas e inclusive prisión, a quienes desobedecieran”⁹⁴

No obstante la situación de opresión descrita, en junio de 1906, en el estado de Sonora, trabajadores de las Minas de Cananea hicieron estallar una huelga por salarios más altos y trato igualitario para trabajadores mexicanos, que en comparación con los empleados norteamericanos padecían discriminación.

En Cananea, Sonora, “de sus 22 mil habitantes, 7560 trabajaban en la Cananea Consolidated Copper Company de éstos 5360 eran mexicanos y 2200 extranjeros, principalmente norteamericanos. Los nacionales percibían tres pesos diarios...”⁹⁵

⁹⁴ Disponible en: http://www.conampros.gob.mx/historiasind_02.html

⁹⁵ Disponible en: https://www.fondodeculturaeconomica.com/Editorial/Prensa/ Detalle.aspx? seccion= Detalle&id_desplegado=36092

Asimismo, en cuanto a las relaciones laborales cabe decir que “los mineros mexicanos laboraban prolongadas jornadas de trabajo y bajo condiciones insalubres, sufrían abusos en las tiendas de raya, ocupaban la mayoría de los puestos eventuales y recibían malos tratos de mayordomos y capataces, al mismo tiempo que los empleos de confianza y los mejores puestos los ocupaban los extranjeros.”⁹⁶

El Comité de Huelga, representante de los intereses de los trabajadores de la empresa minera en Cananea, presentaron el 1º de junio de 1906, un documento que reunía sus peticiones y que establecía en la fracción II del numeral 2 que el mínimo sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.

En contraposición a lo anterior, el acontecimiento que tuvo lugar el 7 de enero de 1907, en la región de Orizaba, en el Estado de Veracruz, presentó características diferentes a la de Cananea, en parte por la forma brutal en que fue reprimida y por la situación que le dio origen. Río Blanco se convirtió en el símbolo para que el movimiento revolucionario prohibiera posteriormente las tiendas de raya.

4.2. Programa del Partido Liberal Mexicano

Uno de los documentos en los cuales de manera acertada se contemplan acciones relacionadas con el incremento de la calidad de vida de los trabajadores es el elaborado por Ricardo Flores Magón y denominado Programa del Partido Liberal Mexicano.

En palabras de Mario de la Cueva, “el día primero de julio del año trágico de 1906, el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un

⁹⁶ Idem

manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en él están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.”⁹⁷

En dicho programa, se contemplan reformas constitucionales, mejoramiento y fomento de la instrucción, restricciones a los abusos del clero católico, capital y trabajo, entre otros aspectos; sin embargo para efectos de la presente investigación, centraremos nuestra atención en los artículos 21 y 23 del capítulo capital y trabajo:

Es así que el artículo 21 tiene como propósito establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador. El artículo 23 propone adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.⁹⁸

Del análisis del artículo 21, podemos advertir que es el primer documento pre-revolucionario que en México contempla el establecimiento de un salario mínimo, y adelantándose a la organización del salario por áreas geográficas, contempla dos montos de salarios dependiendo el desarrollo de las regiones del país y el costo de la vida en cada una de ellas.

Por otro lado, el artículo 23 representa el primer precepto en el cual se contempla que sin importar el tipo de trabajo que se realice, el salario mínimo y las horas máximas de trabajo deben respetarse.

⁹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit.P 42

⁹⁸ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-2005. Vigésimoquinta ed. Porrúa. México. 2008. p.p. 728-732

Por otro lado, el Partido Liberal, recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años, entre otros aspectos.

5. Revolución Mexicana de 1910 y legislación pre-constitucional

En relación a este tema, consideramos necesario puntualizar que “la revolución mexicana tiene su origen en los problemas de la concentración de la tierra en pocas manos, la situación represiva contra los obreros, inmovilidad social y política, la educación sólo para sectores reducidos y en la motivación del pueblo por los hermanos Ricardo y Ernesto Flores Magón, con su programa del Partido Liberal.”⁹⁹

Aunado a lo anterior, “en los primeros años de la revolución, cuando se dictan, las normas de trabajo iniciales, la estructura económica corresponde a un país eminentemente agrícola, en condición de crisis lógicamente motivada por el movimiento armado, con una economía minera de decadencia, un comercio interno escaso y una industria apenas incipiente.”¹⁰⁰

Bajo este tenor, el movimiento armado en contra del porfiriato se inicia, a partir del Plan de San Luis Potosí, de 5 de octubre de 1910 mediante el cual Francisco I. Madero da a conocer su intención de desplazar al régimen porfirista. Después de su triunfo, Madero dejó en claro el carácter burgués de su pensamiento el incluso reprimió el movimiento obrero.¹⁰¹ Después de múltiples enfrentamientos con grupos opositores a su pensamiento, fue derrocado del poder.

⁹⁹ OROZCO OROZCO, José Zócimo y Verónica Valencia Salazar. Historia del Derecho Universal y Mexicano. Op. Cit. p.332

¹⁰⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 38

¹⁰¹ Cfr. Ibidem. p. 283

5.1. Leyes de los Estados antes de 1917

Antes de comenzar con el estudio de el impacto que la Revolución Mexicana tuvo en la construcción del Derecho Mexicano del Trabajo, es importante señalar algunos de los documentos normativos que previo a la promulgación de la Constitución de 1917, de cierta manera sentaron las bases de los principios e instituciones del derecho del trabajo incluidas en la misma.

- Ley de 30 de abril de 1904 del Estado de México

Por iniciativa del gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, en 1904 se dictó la ley que nos ocupa por medio de la cual se establecía la obligación de prestar atención médica requerida a los trabajadores y pagar el salario hasta por tres meses, en caso de accidentes y por riesgos de trabajo.

- Ley de 9 de noviembre de 1906 del Estado de Nuevo León

Esta ley definió el accidente de trabajo como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.¹⁰²

- Ley de 23 de agosto de 1914 del Estado de Aguascalientes

Dicha ley, decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se estableció el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios.

- Ley de 7 de octubre de 1914 del Estado de Jalisco

¹⁰² Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p 55

Al respecto, Néstor de Buen, expone como antecedente y desarrollo de dicha ley, que “en el estado de Jalisco encontramos la ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre de 1914) que sólo consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa. Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga, con fecha 7 de octubre de 1914, promulga una nueva ley, que fue sustituida por otra de 28 de diciembre de 1915, y en ellas ya se encuentran la reglamentación de los aspectos principales del contrato individual de trabajo así como determinadas disposiciones de seguridad social y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”¹⁰³

Sin embargo, debido a su trascendencia, se le ha llamado la primer ley del trabajo de la revolución constitucionalista, previa la promulgación de la Constitución de 1917.

➤ Ley de 4 de octubre de 1914 del Estado de Veracruz

En referencia a esta ley, cabe señalar que “en Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominadas Juntas de Administración Civil.”¹⁰⁴

➤ Ley de 14 de Mayo de 1915 del Estado de Yucatán

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes conocidas como las cinco hermanas: la ley agraria, de hacienda, de catastro, del municipio libre y del trabajo.

¹⁰³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. p. 15 y 16

¹⁰⁴ Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Op. Cit. p. 55

Por lo que se refiere a la ley del trabajo, ésta reconoció y estableció algunos de los principios fundamentales que posteriormente formarían parte del artículo 123 Constitucional, como son: el derecho del trabajo tiene como finalidad dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no es una mercancía.

La ley en comento, en general reglamentó las instituciones colectivas como son: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas. También reglamentó el derecho individual del trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones.

Finalmente, baste señalar que las leyes estatales hasta aquí descritas, si bien se encontraban dispersas en un entorno de inestabilidad e incertidumbre jurídica y social, sirvieron de base para la elaboración del artículo 123 Constitucional.

6. Congreso Constituyente de 1917

Al respecto, Venustiano Carranza después de derrotado Victoriano Huerta, expidió en México, el 14 de septiembre de 1916, el Decreto reformativo del Plan de Guadalupe, por medio del cual convocó a la integración del Congreso Constituyente para reformar la Constitución. se llevan a cabo el 1 de diciembre de de 1916 al 31 de enero de 1917, se distinguen en su integración dos grupos: el moderado y el conservador.

En relación a proyecto constitucional presentado por Venustiano Carranza, por lo que se refiere al ámbito laboral, no presentó ideas innovadoras; la fracción X del artículo 73 únicamente se limitó a autorizar al Poder Legislativo para regular la materia de trabajo y el artículo 5º estableció la obligatoriedad del contrato de trabajo con duración de un año. Era evidente la necesidad de introducir una verdadera transformación jurídica en la regulación de las relaciones de trabajo.

Después de presentado dicho proyecto, diversas diputaciones de los Estados comenzaron a presentar sus propuestas de modificación a los artículos relacionados con la regulación del trabajo en México. En este sentido, destacan las propuestas de los Estados de Veracruz y Yucatán en relación al artículo quinto.

Al final del debate y de realizar diversas modificaciones y adiciones al proyecto presentado por Carranza, la propuesta de legislar el trabajo en un capítulo específico de la Constitución, evitando dejarse la cuestión en leyes reglamentarias, se estableció en el artículo 123 Constitucional.

En este sentido, con relación al tema central de la presente investigación, el texto original del artículo 123 Constitucional sentó las siguientes bases:

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

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a 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 toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual debe corresponder trabajo igual, sin tener en cuenta salario ni nacionalidad;

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

IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central de conciliación, que se establecerá en cada Estado.

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salarios por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años de edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo.¹⁰⁵

En conclusión, de la lectura y análisis del proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente y de las diversas modificaciones a que este fue sometido, puede determinarse como explica Mario de la Cueva que “el Derecho mexicano del trabajo es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano. Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.”¹⁰⁶

7. Movimiento Post-Constitucional

¹⁰⁵ Cfr. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptd2014/noviembre/304202425/Index.html>

¹⁰⁶ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p 38

Cabe decir que a partir de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reforma la del 5 de febrero de 1857, el 5 de febrero de 1917, las labores para plasmar en la vida nacional, las reformas laborales establecidas en el artículo 5 y 123 Constitucionales tuvieron que esperar el paso del tiempo para su real aplicación.

Asimismo, derivado del establecimiento a nivel constitucional de derechos de naturaleza social, el sector obrero comenzó a tener mayor participación en la vida política del país, y a requerir mayor intervención en las decisiones que directa o indirectamente afectaran los derechos adquiridos.

Como analizaremos en apartados posteriores, si bien, en su origen, el artículo 123 representó un avance inigualable en relación a la regulación de los derechos mínimos establecidos para beneficio de los trabajadores en México, había aspectos contemplados que estaban pendientes de reglamentar o que inclusive comenzaron a dar origen a confusiones.

La legislación de los Estados en materia de derecho del Trabajo se inició con la Ley de 14 de enero de 1918, expedida por el General Cándido Aguilar; dicha ley fue complementada por la de riesgos profesionales de 18 de junio de 1924 y sirvieron de modelo para la Ley Federal del Trabajo.

El 20 de diciembre de 1919, se promulgó el decreto reglamentario del descanso semanal, sin embargo, al establecerse varias excepciones para su aplicación, no pudo llegar a aplicarse.

El 8 de marzo de 1926, se promulgó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el 16 de septiembre de ese mismo año, surgió la Ley de Álvaro Torres Díaz, la cual introduce dos reformas fundamentales: la primera

relacionada a las organizaciones de trabajadores, y la segunda vinculada con el derecho de huelga.¹⁰⁷

Fue así que frente a la exigencia de la realidad social, fue necesario impulsar la reforma de artículos como el 73 y 123 para implantar la federalización del derecho del trabajo y evitar problemas de competencia o diversidad de disposiciones estatales que regularan la materia laboral.

8. La Federalización del Derecho del Trabajo

Como se mencionó brevemente en el apartado anterior, resulta evidente que a partir de 1917, con el establecimiento a nivel Constitucional de diversas disposiciones a favor de los derechos de los trabajadores, en todo el país, pudo observarse una mayor participación del movimiento obrero, mismo que se vio plasmado con el nacimiento de diversas leyes del trabajo expedidas por los Estados, sin embargo, debido a la naturaleza jurídica de las relaciones de trabajo, era necesaria y urgente la federalización del derecho del trabajo.

Ahora bien, como en su oportunidad se analizó, el artículo 123 Constitucional establecía que correspondería al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados la expedición de leyes sobre el trabajo, fundadas de acuerdo a las necesidades de cada región. En este sentido, tal precepto trajo consigo una serie de conflictos.

Es por lo anterior que por iniciativa del presidente Emilio Portes Gil, “el 6 de septiembre de 1929 se modificaron el artículo 123, en su apartado introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que serían expedida por el Congreso de la Unión, pero su

¹⁰⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.p. 128-129, 133 -134

aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma.”¹⁰⁸

Sin embargo, aún cuando la federalización de la legislación laboral coadyuvó, en general, al gradual mejoramiento del cumplimiento de las normas laborales, también pudieron apreciarse múltiples deficiencias en el sistema de fijación de los salarios mínimos, derivadas principalmente del sistema de fijación de los salarios mínimos a partir de la división de competencias a nivel municipal.¹⁰⁹

Dicho sistema de fijación de los salarios mínimos no guardaba relación alguna con las características del desarrollo económico, regional, ni con otros fenómenos históricos y geografía de las diversas regiones del país, por lo que no podía servir de fundamento para la determinación de los salarios mínimos en condiciones adecuadas.

9. Ley Federal del Trabajo de 1931 y reformas

Como se mencionó de manera introductoria en el apartado anterior, en relación al presente apartado, cabe señalar que desde 1928 comenzó a considerarse la reforma de los artículos 73, fracción X y 123 constitucionales, a efecto de concluir con el proceso de federalización del Derecho del Trabajo con la expedición de la ley del trabajo.

Fue entonces que durante el gobierno del Presidente interino Emilio Portes Gil, y antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un Proyecto de código federal del Trabajo.

¹⁰⁸ Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Op. Cit.p.66

¹⁰⁹ Cfr. Disponible en: http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html

La primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada y entró en vigor el 18 de agosto de 1931 y estuvo en vigor hasta abril de 1970, siendo objeto de importantes modificaciones:

- En el año de 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y fundamento de las comisiones especiales del salario mínimo.
- En 1936 se adicionó el pago del séptimo día de descanso semanal.

De 1940 a 1956 se da en México un periodo de crecimiento hacia el exterior, basado en el dinamismo del sector primario. Esta política puede definirse como crecimiento sin desarrollo, ya que el número de industrias del país aumentó, pero sin la base sólida que es la libre competencia, que le permitiera desarrollarse económicamente.

Como lo menciona Néstor de Buen, es en este periodo que “presenciamos entonces una disminución sensible en la tendencia social proteccionista, y el inicio de una etapa de consolidación económica, de corte esencialmente capitalista...el Estado...en los primeros tiempos de esta etapa toma medidas de dirección de la economía...”¹¹⁰

Durante el periodo de Manuel Ávila Camacho (1946-1949) se observó una notable estabilidad política y un crecimiento económico. Los regímenes presidenciales de dicho mandatario y de Miguel Alemán Valdés, proporcionaron los medios para alentar el crecimiento económico, la consolidación del mercado interno y la inserción de México en la economía mundial.

De 1956 a 1970 la economía mexicana gira ciento ochenta grados, creciendo hacia adentro, vía la sustitución de importaciones; es decir, México debía producir lo que consumía. La economía mexicana estuvo basada en el

¹¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op Cit.p 38

dinamismo del sector industrial, contrayendo la estabilidad de precios y ajustándose a los problemas productivos y financieros por los que pasó el país.

Durante la década de los años sesenta, cuando de manera más generalizada se habla del milagro mexicano, las empresas comenzaron a incrementar los sueldos de su personal en base al desempeño. Los incrementos salariales que en la actualidad se efectúan de manera anual, en la década en comento se realizaban cada dos años.

En los años setenta, el gobierno participaría con más determinación en la vida económica, permitiendo a los sectores obreros tener más influencia. En la Legislación Laboral se adicionó un artículo que obligaba a los patronos a revisar en forma anual los sueldos de sus trabajadores y cada dos años las condiciones generales y prestaciones de los contratos colectivos de trabajo.

9.1. Reforma de 20 de noviembre de 1962

Continuando con el análisis de las reformas a la Ley Federal del Trabajo desde su publicación a la fecha, resulta necesario para el desarrollo del presente apartado, mencionar que en virtud de la reforma del 6 de octubre de 1961, publicada el 27 de noviembre del mismo año, se modificó la fracción IV del artículo 123 Constitucional para establecer: “los salarios mínimos serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos. En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.”¹¹¹

Posteriormente y derivado de la reforma de 20 de noviembre de 1962, publicada el mismo mes y año, que “fue incorporada al figura del salario mínimo

¹¹¹ TENA RAMÍREZ, FELIPE. Leyes Fundamentales de México. 1808-2005. Op. Cit. p. 949

al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en virtud de la iniciativa presentada al Congreso de la Unión el 27 de diciembre de 1961 por el Lic. Adolfo López Mateos, entonces Presidente de la República...”¹¹²

Por su trascendencia y relación directa con el salario mínimo en México, consideramos necesario transcribir las fracciones que se relacionan con el tema en cita:

Artículo 123....

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o varias zonas económicas, los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio 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 industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales...”¹¹³

¹¹² Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

¹¹³ TENA RAMÍREZ, FELIPE. Leyes Fundamentales de México. 1808-2005. Op. Cit. p. 951

Antes de dicha reforma, se estableció que el salario mínimo sería fijado por comisiones especiales que se formarían en cada municipio y subordinadas a la Junta Central de Conciliación Y Arbitraje establecida en cada Estado, por lo que derivado de dicha reforma se establecieron la Comisiones Regionales.

En este sentido, surgió la necesidad de revisar el sistema a través del cual se fijaba el salario mínimo y darle una estructura más acorde con la realidad nacional. "...Se decide que la fijación de los salarios mínimos debería hacerse por zonas económicas y no por municipios y se encarga ese procedimiento a dos instancias..."¹¹⁴

En el año de 1962, las comisiones especiales fueron sustituidas por comisiones regionales de integración tripartita, sometidas a una Comisión Nacional. Asimismo, se estableció que los salarios mínimos serían generales y profesionales; los primeros clasificados en una o varias zonas económicas y los segundos de acuerdo a ramas determinadas de la industrias o del comercio.

Bajo este tenor, por decreto del 29 de diciembre de 1962 se reglamentaron en la Ley Federal del Trabajo, las reformas constitucionales relativas a los trabajos de mujeres y menores, respecto de los salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades y se introdujeron modificaciones que reflejaron la tesis de la relación de trabajo.

Finalmente, para el año de 1963, "se crearon una Comisión Nacional y 111 Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos, resultado de las reformas a la fracción VI del artículo 123 Constitucional y las correspondientes de la Ley Federal del Trabajo en materia de salarios mínimos..."¹¹⁵

¹¹⁴ Disponible en: http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html

¹¹⁵ Idem

10. Ley Federal del Trabajo de 1970 y sus reformas

Para hablar de la Ley Federal del Trabajo de 1970, es necesario remontarnos al año de 1960. En ese entonces el presidente de la República Adolfo López Mateos, designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo y la integró con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, así como con el ilustre Doctor Mario de la Cueva.

Se prolongaron las labores y en el año de 1967, el presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión para que continuaran con la labor iniciada en el sexenio anterior; en 1968 el anteproyecto fue concluido y posteriormente se envió una copia a los sectores interesados a fin de que expresaran su opinión y formularan observaciones.

Una vez que los sectores interesados formularon sus observaciones, la comisión en comento, redactó el proyecto final. En diciembre de 1968, el Presidente de la República envió a la Cámara de diputados la Iniciativa de nueva ley Federal del Trabajo.

Dicha iniciativa también estuvo sujeta a discusión por parte de los integrantes de las Cámaras de Diputados y Senadores, así como de los sectores obrero y patronal. Finalmente, la iniciativa no sufrió modificación alguna en cuanto a sus principios, instituciones y normas fundamentales, sin embargo, se restringieron muchos de los beneficios que en su origen concedió la iniciativa a los trabajadores.

En la ley de 1º de mayo de 1970, se consideraron nuevas categorías de trabajadores respecto de las que existían dudas acerca de que fueran sujetos del Derecho del trabajador como los taxistas y otras que sólo mediante resoluciones dictadas por la Suprema Corte de Justicia se venían catalogando

como tales: agentes de comercio, trabajadores actores y músicos, deportistas profesionales, etc. También se contempló a los tripulantes de aeronaves.

Desde nuestro punto de vista, es en la Ley Federal del Trabajo de 1970, donde comienzan a plasmarse principios e instituciones angulares del derecho del trabajo que hasta la fecha habían quedado en el olvido.

Posterior a la reforma de 1970 a la Ley Federal del Trabajo, cabe señalar que Luis Echeverría impulsó el incremento del salario mínimo sin previamente realizar un análisis del entorno social y económico del país. Es inevitable darse cuenta de que un incremento sin estructura ni fundamento del salario mínimo fue el factor determinante del descenso abrupto del poder adquisitivo del mismo.

A partir de 1976, el poder adquisitivo del salario mínimo en México es de sólo 30 por ciento del que tenía en 1970. Por cada peso que recibía el trabajador durante el sexenio de Gustavo Díaz Ordaz, el trabajador comenzó a recibir el 30 por ciento.

En los primeros años de la década de los ochenta, muchas empresas empezaron a poner en marcha grandes proyectos de expansión, a contratar personal que requerían, ofrecían sueldos por arriba de los que ofrecía el 75% del mercado y mejores paquetes de prestaciones.

El sistema de fijación de salarios mínimos establecido en 1962 continuó integrado en la forma descrita en apartados anteriores hasta 1986, momento en que el sistema quedó integrado por sólo 67 Comisiones Regionales.

“En diciembre de 1986, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados aprobaron una iniciativa del Ejecutivo que reforma sustancialmente el sistema, ya que la fracción VI establece, desde el 1 de enero de 1987, que los

salarios mínimos serán fijados por una Comisión Nacional, lo que dio lugar a la desintegración del sistema de Comisiones Regionales vigente hasta el 31 de diciembre de 1986”¹¹⁶

En este sentido, el 23 de diciembre de 1986, se reformaron diversas fracciones del artículo 123 Constitucional, para los fines propuestos en la presente investigación, únicamente desarrollaremos los que tienen relevancia con el tema del salario mínimo:

“Artículo 123..

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinan; 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.”¹¹⁷

Al iniciar la década de los noventa, la economía volvió a enfrentar cambios difíciles: la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del

¹¹⁶ Disponible en: http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html

¹¹⁷ Cfr. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México. 1808-2005. Op. Cit. p 1033.

Norte, la constante globalización de los mercados, el surgimiento de la Unión Europea, entre otros factores, hicieron imperativo hacer más competitivo a nuestro país.

10.1. Reforma de noviembre de 2012

En los inicios de nuevo milenio, se hizo latente el cambio de paradigma en relación a los métodos, mecanismos y estrategias a través de los cuales las empresas captan y conservan al personal que labora en sus centros de trabajo.

Las nuevas teorías de calidad, mejora continua, capacitación, competitividad y productividad entre otras, aparecen como probables soluciones a los problemas de desempleo y bajo poder adquisitivo del salario. Hoy en día la visión del mercado ha cambiado, de uno local a uno global donde cada empresa debe ser lo suficientemente competitiva para asegurarse un lugar en el mercado mundial.

En este sentido y en relación al proceso que dio nacimiento a la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año de 2012, Néstor de Buen explica “en una decisión de último minuto el presidente Calderón introdujo al Congreso de la Unión una reforma a la Ley Federal del Trabajo que mereció un tratamiento de absoluta urgencia. Fue aprobada sin mayores discusiones a pesar de que resumía los dos proyectos del PAN...que habían sido anteriormente rechazados.”¹¹⁸

Hasta el 27 de noviembre de 2012, existían en México tres áreas geográficas: A, B y C; después de dicha fecha, las áreas A y B se unificaron y la C se convirtió en B.

¹¹⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit.P IX

Posteriormente y derivado de la preocupación de diversos sectores por impulsar la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México y de dar cabal cumplimiento a los principios establecidos en el artículo 123 Constitucional, el 25 de marzo de 2015, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos dio a conocer que a partir de abril de 2015 comenzaría el proceso de homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B.

Se estableció que la homologación sería aplicada en su totalidad en abril de 2015, pero finalmente la Comisión en comento determinó que las condiciones económicas no eran favorables, por lo que el proceso de homologación se fraccionó en dos etapas, una en abril y otra en octubre de 2015.

En abril de 2015, el salario mínimo general en el área geográfica B se incrementó a \$68.28 pesos diarios (\$1.83 pesos diarios más) y el área geográfica A permaneció en \$70.10 pesos diarios. El objetivo central para este periodo fue que en octubre de 2015 las áreas geográficas A y B alcanzaran un salario homologado de \$70.10 pesos diarios, con lo cual desaparecerá el área B.

Posteriormente el 30 de septiembre de 2015, la CONASAMI dio a conocer una resolución por virtud de la cual a partir del 01 de octubre de 2015, las áreas geográficas en cita se homologaron para formar una única zona de aplicación del salario mínimo. El monto del salario se estableció en \$70.10 pesos diarios para todo el territorio nacional. Con dicha resolución se eliminó el establecimiento de los salarios mínimos atendiendo a las zonas geográficas del país.

Ahora bien, el 18 de diciembre de 2015, mediante nota aclaratoria, la CONSASAMI estableció como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo la de \$73.04 pesos.

Por último es fundamental señalar que el 19 de diciembre de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesional vigente a partir del 1º de enero de 2017, estableciéndose en el Segundo resolutivo que “el salario mínimo general que tendrá vigencia a partir del 1º de enero de 2017 en el área geográfica a que se refiere el punto resolutorio anterior, se integra por tres componentes: primero, el monto del salario mínimo general vigente en 2016, \$73.04 pesos diarios; segundo, el Monto Independiente de Recuperación (MIR), \$ 4.00 pesos diarios y, tercero, el incremento de 3.9% sobre la suma de los dos componentes anteriores, \$ 3.00 pesos diarios, lo que arroja un monto de \$80.04 pesos diarios como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada de trabajo”.¹¹⁹

En base a lo anterior, es necesario establecer que la fórmula empleada por el Consejo de Representantes en la CONASAMI, no especifica las variables que se tomaron en cuenta para su establecimiento pues la cantidad producto de tal operación resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de una familiar, aunado a que una vez que entró en vigor la inflación rebasó dicho incremento.

Así mismo, resulta necesario puntualizar que si bien, la homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B que inició en abril de 2015 y que concluyó en octubre de ese mismo año, así como los incrementos paulatinos y sostenidos de dicho salario, intentan materializar la consigna establecida en el artículo 123 constitucional: “para trabajo igual debe corresponder salario igual”, no resuelve la problemática de fondo que es recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo en México para garantizar a los trabajadores el derecho humano al mínimo vital.

¹¹⁹ Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5466000&fecha=19/12/2016

En sus orígenes la figura del salario mínimo en nuestro país representó un logro alcanzado por el movimiento obrero para reivindicar las condiciones de vida de los trabajadores, como lo veremos en capítulos siguientes, en la actualidad ha perdido su misión original al resultar insuficiente para solventar las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Como se mencionó en los primeros párrafos del presente apartado, apoyamos la idea de que la reforma laboral del año 2012, responde a una visión empresarial, donde muchos logros alcanzados (estabilidad en el trabajo, trabajo digno, entre otros) por los trabajadores durante años de lucha se vieron disminuidos e inclusive puede hablarse de su desaparición.

CAPÍTULO III. MARCO JURÍDICO

Una vez que hemos establecido los conceptos tanto generales como específicos que dan sustento al presente trabajo de investigación, y asimismo una vez realizado un breve acercamiento a la historia detrás de la implementación del salario mínimo en nuestro país, es momento de plantear el marco jurídico aplicable al mismo.

Para efectos de la presente investigación, consideramos que parte fundamental del presente trabajo, es delimitar y analizar el marco jurídico que da fundamento jurídico a la figura del salario mínimo en México. Es así que desde nuestra Carta Magna, tratados e instrumentos internacionales, la Ley Federal del Trabajo de 1970 vigente en la actualidad, hasta la jurisprudencia y tesis aisladas aplicables en nuestro sistema jurídico, expondremos la legislación vigente que da justificación jurídica al tema “salario mínimo”.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

Al ser el contenido de nuestra Carta Magna el principio rector de nuestro sistema jurídico (en coordinación con los tratados internacionales que emanen de ella), daremos inicio al presente apartado con el análisis de los artículos 1, 4, 5 y 123 apartado A de dicha normatividad.

➤ Artículo 1 Constitucional

Si bien, el artículo 1º no hace referencia expresa ni tácita a la figura del salario mínimo, nos parece importante destacarlo toda vez que en su narración expone de manera fundamental que el Estado Mexicano debe respetar y hacer valer los derechos humanos establecidos en la Constitución.

Aunado a lo anterior, derivado de la reforma constitucional de 10 de junio de 2011, el Estado Mexicano también está obligado a respetar y hacer valer los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por México que no contravengan lo establecido por nuestra Constitución.

Al respecto, el artículo primero en los párrafos primero a tercero, establece:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Como se mencionó en párrafos anteriores, consideramos trascendental para la presente investigación, analizar dicho artículo, toda vez que el salario mínimo por su impacto en la calidad de vida de los trabajadores en México, tiene una estrecha relación con la implementación y construcción del sistema de derechos humanos en nuestro país.

En este sentido, como lo menciona la CNDH, “es insoslayable que las reflexiones en torno al salario mínimo se suscitan actualmente bajo un renovado marco jurídico que brinda mayor fortaleza y protección a los derechos humanos, derivado en particular de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011...”¹²³

Nos parece fundamental destacar dicha reforma, toda vez que apoyamos la idea de que el salario mínimo constituye un derecho humano, quizás no reconocido aún por los diferentes sistemas jurídicos a nivel mundial, pero al fin y al cabo, un derecho humano ligado al concepto vanguardista denominado “*derecho al mínimo vital*”.

➤ **Artículo 4 Constitucional**

Otro artículo relacionado con el salario mínimo en México y su relación con el poder adquisitivo de los trabajadores en México, es el artículo cuarto. Para efectos de la presente investigación nos parece importante el contenido de dicho precepto, toda vez que establece la obligación por parte del Estado de proveer los medios para que la población mexicana tenga acceso a una alimentación de calidad, vivienda digna, así como protección de la salud.

Es así que en el tema de alimentación, el artículo cuarto en el párrafo tercero expone:

“Toda persona tiene derecho a la alimentación nutritiva, suficiente y de calidad. El Estado lo garantizará.”

En relación al contenido de este párrafo, consideramos que se relaciona con el tema del salario mínimo en México, toda vez que debe constituir un monto suficiente para que los trabajadores tengan acceso a una alimentación de calidad,

¹²³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

en la que sus ingresos sean suficientes para tener acceso a la canasta básica alimentaria, para ellos y sus dependientes económicos.

Por otro lado, el mismo artículo cuarto, párrafo cuarto, establece otro punto importante dentro de la calidad de vida de la población mexicana:

“Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta Constitución.”

Si bien, el párrafo en comento, mantiene una estrecha relación con la forma en que el estado mexicano asegura los servicios de salud a la población, también es cierto que para muchos mexicanos el acceso a esos servicios implica desembolsar recursos de sus propios ingresos, por lo que el precario salario mínimo también se ocupa para cubrir este tipo de necesidades.

Continuando con el análisis del artículo cuarto, el séptimo párrafo establece en relación al acceso a la vivienda de los mexicanos:

“Toda persona tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar su objetivo.”

También en este caso, consideramos que el artículo se relaciona con el tema del salario mínimo, puesto que cada vez son más los mexicanos que para tener acceso a una vivienda tienen que hacer uso de algún crédito, empleando así el salario mínimo que perciben.

➤ **Artículo 5 Constitucional**

El artículo quinto constitucional, principalmente refiere a la libertad de trabajo, pero para el tema que nos ocupa, establece también el derecho de los trabajadores a gozar de una retribución económica por cualquier trabajo realizado, dicha retribución no podrá ser retenida sino mediante resolución judicial:

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servidores públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta.

Las funciones electorales censales tendrán carácter obligatorio y gratuito pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Se considera necesario el análisis de dicho precepto normativo toda vez que establece las pautas para la creación del salario como remuneración económica al trabajo realizado, así como por constituir una de las piezas angulares de nuestro Derecho Mexicano del Trabajo.

Por otro lado, y en relación a dicho artículo, nos parece necesario destacar la expresión: “justa retribución”, toda vez, que el salario mínimo aún está lejos de representar una “justa retribución” a la labor desempeñada por un trabajador en nuestro país.

➤ **Artículo 123 Constitucional**

Llegando al análisis del último precepto constitucional, es en el Título Sexto denominado Del Trabajo y de la Previsión Social, específicamente en el artículo 123 apartado A de nuestra Carta Magna, donde realmente encontramos los

principios rectores y el fundamento constitucional de la implementación del salario mínimo en México.

En este artículo también se encuentra el fundamento de muchos de los conceptos desarrollados en la presente investigación tales como jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, entre otros. Cabe aclarar que únicamente se transcribirán los párrafos y fracciones de dicho artículo que presentan relación con el tema del salario mínimo:

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

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

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesionales, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

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 patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

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

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

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

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá

exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

Derivado de la lectura y análisis de la fracción sexta del artículo 123 podemos establecer como puntos principales, la implementación de un salario general y otro profesional; sin embargo, consideramos que debe reformarse esta parte, debido a la homologación del salario mínimo ocurrida a partir del primero de octubre del año dos mil quince, puesto que aún se habla de áreas geográficas. Asimismo establece que el salario mínimo no puede ser empleado para otros fines diferentes a su naturaleza.

Es de suma importancia el logro alcanzado a partir de la reforma de 27 de enero de 2016, al plasmarse en la carta magna que el salario mínimo de ninguna manera puede ser empleado como valor de referencia en conceptos cuya naturaleza es contraria a la del salario mínimo.

En el párrafo segundo, de la fracción sexta del artículo analizado se establece un punto de vital importancia al enunciar: los salarios mínimos 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.

En la fracción octava del artículo 123 apartado A, se detalla que el salario mínimo quedará libre de embargo, compensación o descuento. En este sentido, aún en nuestros días, siguen surgiendo situaciones de explotación laboral; situaciones en las que los trabajadores no reciben un salario, lo reciben con descuentos o no va acorde a la función desempeñada.

Ahora bien, la estructura y funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), no es objeto de la presente investigación, sin embargo, se considera importante mencionar que su establecimiento encuentra su fundamento constitucional en el tercer párrafo de la fracción sexta del artículo 123 apartado A.

Finalmente, es importante hacer mención de la reforma a la fracción XX del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que se refiere a la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En este sentido, la reforma de 24 de febrero de 2017, establece:

“XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.”¹²⁴

Asimismo, también es inevitable hacer mención a la reforma a diversos artículos de la Constitución, publicadas en el Diario Oficial de la Federación del 29 de enero de 2016, por lo que se refiere a la reforma política de la Ciudad de México.

Al respecto, el artículo sexto transitorio establece que “las reformas al primer párrafo del Apartado B del artículo 123 y la Base XI del apartado A del artículo 122 relativas al régimen jurídico de las relaciones de trabajo entre la Ciudad de México y sus trabajadores entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2020.

En tanto la legislatura de la Ciudad de México ejerce la atribución a que se refiere la Base XI del Apartado A del artículo 122 constitucional, las relaciones laborales entre la Ciudad de México y sus trabajadores que, hasta antes de la entrada en vigor del presente Decreto, se hubieren regido por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, continuarán

¹²⁴ Cfr. Diario Oficial de la Federación, disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017

normándose por dicha Ley, y los conflictos del trabajo que se susciten se conocerán y se resolverán por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, hasta que se establezca la instancia competente en el ámbito local de la Ciudad de México.

Los trabajadores de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad de México, sus demarcaciones territoriales y sus órganos autónomos, así como de las entidades paraestatales de la Administración Pública local conservarán los derechos adquiridos que deriven de la aplicación del orden jurídico que los rija, al momento de entrar en vigor el presente Decreto.”¹²⁵

Como podemos observar aún son muchas las acciones, reformas y medidas que aplicar en los temas relacionados con el salario mínimo y su poder adquisitivo; no obstante, poco a poco y en lugares como la Ciudad de México están surgiendo propuestas para aminorar dicho fenómeno.

2. Instrumentos Internacionales ratificados por México respecto del salario mínimo

Dado que el tema central de la presente investigación es el salario mínimo, es inevitable abordar los instrumentos internacionales que en la actualidad regulan el establecimiento, protección y monto del mismo.

Por otro lado y como lo hemos estado mencionando en párrafos anteriores, debido a la reforma constitucional de 2011, los tratados internacionales de los que México forma parte, son ley suprema en nuestro país.

En este sentido, en el presente apartado, analizaremos los instrumentos internacionales que mayor relevancia y trascendencia presentan en la protección

¹²⁵ Cfr. Diario Oficial de la Federación, disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5424043&fecha=29/01/2016

del salario mínimo en México y a nivel mundial. Dichos instrumentos en su mayoría fueron emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

➤ **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Al hablar de los tratados internacionales que México ha ratificado en relación al salario mínimo, es inevitable abordar aunque sea someramente, una de las instituciones que mayor trascendencia y dinamismo ha tenido en relación a la defensa de los derechos de los trabajadores a nivel mundial. Nos referimos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como lo menciona Carlos Reynoso Castillo en el prólogo de la obra *Derecho Internacional del Trabajo*, al hablar de la OIT debemos tomar en consideración que este organismo internacional “ha sido el eje a partir del cual, a lo largo del siglo XX, se ha consolidado un conjunto de disposiciones con las cuales la comunidad internacional ha intentado construir un respeto mínimo a los trabajadores en las relaciones de producción”¹²⁶

En relación a la OIT, cabe señalar que tiene su origen en la creación de la Sociedad de Naciones fundada después del fin de la Primera Guerra Mundial. Fue en ese momento que los líderes a nivel mundial comprendieron la urgente necesidad de implementar un mínimo de normas protectoras del trabajo que plasmaran en la realidad los ideales de justicia social y paz universal, tan importantes en una época de caos e incertidumbre y que tanto exigía la clase trabajadora.

¹²⁶ CHARIS GÓMEZ, Roberto. *Derecho Internacional del Trabajo*. Segunda ed. Porrúa. México 2000.p.XIV- XV

2.1. C026- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm 26)

Este convenio emitido por la OIT fue adoptado en Ginebra, Suiza, durante la onceava reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de dicha organización, el 16 de junio de 1928. Fue ratificado por el Estado mexicano el día 12 de mayo de 1934 y actualmente se encuentra en vigor.¹²⁷

Consta de 9 artículos, a través de los cuales los Estados que lo ratificaron se obligaron a establecer métodos que permitan la fijación de tasa mínimas de salarios para los trabajadores de las industrias a domicilio principalmente.

Si bien el presente convenio expresamente no incluye a la generalidad de los trabajadores a nivel mundial, en diversas esferas y ramas de la producción, ya sea industria o bienes y servicios, nos parece un precedente necesario a analizar en la presente investigación, puesto que establece bases mínimas para la fijación del salario mínimo. Para fines de la presente investigación únicamente analizaremos los artículos 2 y 3 del convenio en comento.

“Artículo 2. Todo miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de 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 salarios mínimos previstos en el artículo 1.

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.

¹²⁷ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312171

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 los 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.”¹²⁸

Se considera que el presente convenio únicamente se limita a establecer la facultad de los Estados miembro de establecer los mecanismos que considere pertinentes para la fijación de los montos mínimos de salarios mínimos. Sin embargo, no establece expresamente cuáles pueden ser esos mecanismos, ni criterios mínimos a tener en cuenta por los Estados al momento de establecer dichos mecanismos.

El Convenio trata de manera superficial la problemática detrás de la fijación de los mecanismos a través de los cuales el Estado, empleadores y trabajadores pactan los parámetros mínimos relacionados con el salario mínimo. Consideramos que un tema tan importante no debe ser tratado de manera tan concisa.

¹²⁸ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026

2.2. Ratificación del C131-Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Este convenio emitido por la OIT fue adoptado en Ginebra, Suiza, durante la quincuagésima cuarta reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de dicha organización, el 03 de junio de 1970. Fue ratificado por el Estado mexicano el día 18 de abril de 1973 y actualmente se encuentra en vigor.¹²⁹

Consta de 14 artículos, a través de los cuales los Estados que lo ratificaron se obligaron 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. Es necesario señalar que para efectos de la presente investigación, se analizarán únicamente los artículos del Convenio más relevantes:

“Artículo 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 deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados 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

¹²⁹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276

excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

Artículo 2. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

Artículo 3. Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían 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 familiares 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.

Artículo 4. 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 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 de trabajadores interesadas o, cuando dichas organizaciones 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 de trabajadores interesadas, o si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

(b) las personas 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 la práctica nacionales...¹³⁰

De la lectura y análisis de los artículos primero al quinto del presente convenio, es posible determinar que presenta una relevancia importante en cuanto a las pautas mínimas que los Estados Miembro deben seguir al establecer los montos de salarios mínimos en sus territorios.

Dicho convenio de manera acertada establece que los salarios mínimos deben otorgarse previamente realizando un estudio a conciencia de la realidad socioeconómica que rodea a los trabajadores de los Estados Miembro. Dicha situación resulta de vital importancia pues el establecimiento del monto mínimo de un salario en cualquier región del mundo debe adecuarse a la realidad y no en especulaciones.

Finalmente, en relación a este apartado, se considera que el Estado mexicano ha dado cumplimiento parcial a los compromisos derivados de la ratificación de este Convenio, toda vez que si bien ha establecido en su sistema jurídico la figura del salario mínimo, cada año el monto que se otorga por tal concepto es realizado, y para su implementación se ha establecido a la Comisión Nacional de los Salarios

¹³⁰ Cfr. Organización Internacional del Trabajo disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

Mínimos de integración tripartita; el salario mínimo está lejos de ser remunerador y atender las necesidades reales de un trabajador mexicano y su familia.

2.3. R085- Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)

La recomendación sobre la protección del salario de 1949, fue adoptada en Ginebra, Suiza, durante la trigésima segunda reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de dicha organización, el 01 de julio de 1949. Consta de 5 apartados integrados en total por 9 artículos. Si bien, no aborda directamente cuestionamientos acerca del monto y recuperación del salario mínimo, nos parece importante analizarlo brevemente.

El objetivo de la Recomendación sobre la Protección del Salario, es la adopción de diversas disposiciones relativas a la protección del salario, pero para efectos de la presente investigación únicamente centraremos nuestra atención en los apartados I, II y III; luego entonces, en síntesis dichos apartados estipulan:

- “Deberán adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.
- Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.
- Debería tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos.
- Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

(a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana;

(b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

- Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.
- Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
- Se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores a dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.
- La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuera necesario, los pormenores siguientes: las tasas de los salarios; el método para calcular los salarios; la periodicidad de los pagos; el lugar de pago; las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos...¹³¹

De la lectura del presente instrumento es fácil estimar que hoy en día falta mucho por hacer en relación a los mecanismos de protección al salario de los trabajadores no sólo en México sino a nivel mundial. Existen muchas empresas que carecen de seriedad al momento de pagar los salarios de sus trabajadores, prolongan los periodos para la recepción del pago o retrasan el mismo.

¹³¹ Cfr. Organización Internacional del Trabajo disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085

El hecho de que muchos trabajadores no tengan la certeza del momento en que recibirán su salario, fomenta un estado de incertidumbre, inseguridad y violación de los derechos humanos de miles de personas en México, sin incluir claro está a quienes por diversas razones se ven obligados a trabajar en la economía informal.

2.4. R-135- Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)

La recomendación emitida por la OIT que vamos a analizar fue adoptada en Ginebra, Suiza, durante la quincuagésima cuarta reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de dicha organización, el 22 de junio de 1970. Consta de 6 apartados integrados en total por 14 artículos.¹³²

El objetivo de la Recomendación sobre la Fijación de Salarios Mínimos, es la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social.

Por su estrecha relación con el tema central de la presente investigación, analizaremos el contenido de los artículos que integran los apartados I, II, IV y V. Así, en síntesis dichos numerales establecen:

- La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y sus familias.
- El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.
- Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios: las necesidades de los trabajadores y de sus familias; el nivel general de salarios en el país; el

¹³² Cfr. Organización Internacional del Trabajo disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORM_LEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R135

costo de la vida y sus variaciones; las prestaciones de seguridad social; el nivel de vida relativo de otros grupos sociales; los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

- El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.
- Un sistema basado en un solo salario mínimo no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida; no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.
- Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos pueden revestir formas variables como: legislación; decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos; decisiones de consejos o juntas de salarios; decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.
- Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas.
- Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, se intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida.

Finalmente, al vincular las propuestas establecidas en el presente instrumento, podemos observar que hoy en día falta mucho por hacer en relación a los mecanismos de protección al salario de los trabajadores no sólo en México sino a

nivel mundial. Sin embargo, han comenzado a sentarse las bases para la construcción de condiciones dignas para la fijación del monto del salario mínimo en México.

2.5. R204- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

La recomendación emitida por la OIT que vamos a analizar fue adoptada en Ginebra, Suiza, durante la centésima cuarta reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo de dicha organización, el 1º de junio de 2015. Consta de 9 apartados integrados en total por 42 artículos.¹³³

Si bien, el tema del presente trabajo de investigación es el salario mínimo, toda vez que la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo está íntimamente relacionado con la calidad de la oferta laboral y la incorporación al mercado formal de la población en México

Al respecto, la presente recomendación en síntesis expone:

- La recomendación propone opciones para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
- Promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

¹³³ Cfr. Organización Internacional del Trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

- A los efectos de la recomendación, la expresión economía informal hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que en la legislación o en la práctica están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto, y no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
- Para alcanzar el objetivo de la creación de empleos de calidad en la economía formal, los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y hacer del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido una meta central de su estrategia o plan nacional de desarrollo y crecimiento...¹³⁴

En referencia a esta recomendación, es necesario hacer notar su relevancia y relación con la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en nuestro país. Cualquier política o plan implementado para tal efecto, como lo menciona la recomendación que nos ocupa debe elaborarse tomando en consideración los diferentes factores que determinan su aplicación exitosa.

El Estado mexicano, y demás sectores involucrados en la toma de decisiones que afectan los valores establecidos para el salario mínimo, deben visualizar que el incremento en el poder adquisitivo del salario mínimo debe basarse en una política nacional de empleo que incorpore al mercado formal a la población con altos índices de rezago económico y social.

3. Ley Federal del Trabajo de 1970 con reforma de 2012

¹³⁴ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf

Una vez que hemos analizado los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales relacionados con la figura del salario mínimo en México, es necesario de manera específica hacer alusión a la Ley Federal del Trabajo vigente.

La ley en comento hace una división en dos apartados entre los aspectos generales del salario y el salario mínimo. Con motivo de la presente investigación únicamente analizaremos los artículos relacionados con el segundo, puesto que el salario en general de manera breve fue desarrollado en el capítulo de generalidades.

La figura del salario mínimo se encuentra regulada en el capítulo IV que lleva por título “Salario Mínimo”, de los artículos 90 al 97. El artículo 90 establece:

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

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

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

Al respecto, cabe señalar que no obstante la buena fe del legislador, en la actualidad, el monto del salario mínimo es insuficiente para cumplir con lo propuesto en el párrafo segundo del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo con el análisis de la Ley en comento, los artículos 91, 92 y 93:

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

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

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

En relación a los artículos que nos ocupan, consideramos que derivado de la homologación de las áreas geográficas acontecida el 1 de octubre de 2015, en que anteriormente se agrupaba el salario mínimo, es necesario hacer una reforma de los artículos que actualmente hacen referencia a dicha distinción, esto al ya no tener razón de ser.

Parece poco acertado el seguir conservando en la ley que nos ocupa, la alusión a las zonas geográficas, toda vez que insistimos con la homologación de las áreas geográficas hoy en día, podemos hablar de un monto de salario mínimo aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que vivan en el Estado de Sonora o en Chiapas.

El artículo 94 establece: los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno,

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

Bajo este tenor, si bien, el artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo, plantea la obligación de que la CONASAMI quede integrada de una manera tripartita, en la que el Estado, patrones y trabajadores queden representados, en la realidad, consideramos que falta una participación real del sector obrero.

La población trabajadora debe tener mayor intervención en las decisiones que año con año toma la CONASAMI en relación al salario mínimo; aún está pendiente que la Comisión tome en cuenta la realidad de los mexicanos que perciben una remuneración en términos del salario mínimo.

Asimismo, los artículos 95 y 96, continúan desarrollando parte de las facultades e integración de la Comisión:

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

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

Finalmente, el artículo 97 determina: “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; y

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 casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.”

➤ **Comisión Nacional de los Salarios Mínimos**

Si bien, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, no constituye el tema central del presente trabajo de investigación, por su intervención en el establecimiento del monto fijado para los salarios mínimos en México, así como las zonas de aplicación, es necesario establecer algunas consideraciones:

La CONASAMI encuentra su fundamento constitucional en el propio artículo 123, apartado A, constitucional el cual establece que es un organismo público integrado por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, que tiene la encomienda de llevar a cabo la fijación de los salarios mínimos.

El artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Ahora bien, por lo que respecta a la estructura, funciones y proceso de establecimiento de los salarios mínimos en que interviene la Comisión en cita, el fundamento legal se encuentra establecido en el Título once, capítulo VI, de los artículos 551 al 574 de la Ley Federal del Trabajo.

Es así que en cuanto a su organización, el artículo 551 establece que la Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

El presidente en términos del artículo 552 de la ley en cita, será nombrado por el presidente de la República. El consejo de representantes de acuerdo con el artículo 554 se integrará con la representación del gobierno, representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.

La Dirección Técnica de integrará por un director nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría y por un número igual de asesores técnicos auxiliares designados por los representantes de los trabajadores y patrones.

Asimismo, la Comisión podrá contar con comisiones consultivas en las que el Presidente de la Comisión determinará las bases de organización y funcionamiento. Estas comisiones se integrarán por un presidente, un número igual de representantes de los trabajadores y patrones, con los asesores técnicos y especialistas que se consideren pertinentes y un secretario técnico.

La Comisión en cita tiene la visión de fijar y revisar los salarios mínimos generales y profesionales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción VI, párrafos II y III, con las condiciones económicas y sociales del país, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia.

Si bien, es noble la intención de establecer una Comisión encargada de velar por los derechos de los diferentes sujetos que intervienen en la fijación de los salarios mínimos en nuestro país, también es cierto que en la actualidad la CONASAMI se ha visto rebasada en sus objetivos fundamentales al no gozar de autonomía.

4. Jurisprudencia

En relación al presente apartado, es fundamental en relación al tema del “salario mínimo”, establecer brevemente el criterio expuesto por nuestro máximo tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como las tesis aisladas emitidas por los Tribunales Colegiados de Circuito que permiten unificar criterios en relación al tema que nos ocupa.

En este sentido, si bien, son muy variados los temas que las tesis aisladas y jurisprudencia abarcan en relación al salario mínimo, únicamente estableceremos aquellas que por su trascendencia se vinculan con el derecho humano al mínimo vital, mismo que se relaciona con el salario mínimo y la recuperación de su poder adquisitivo:

“DERECHO AL MÍNIMO VITAL. CONCEPTO, ALCANCES E INTERPRETACIÓN POR EL JUZGADOR. Décima época. Registro: 2002743. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro XVII. Febrero de 2013. Tomo 2. Materia: Constitucional. Tesis: I.4o.A.12 K (10a.). Página: 1345. En el orden constitucional mexicano, el derecho al "mínimo vital" o "mínimo existencial", el cual ha sido concebido como un derecho fundamental que se apoya en los principios del Estado social de derecho,

dignidad humana, solidaridad y protección de ciertos bienes constitucionales, cobra vigencia a partir de la interpretación sistemática de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, particularmente en sus artículos [1o., 3o., 4o., 13, 25, 27, 31, fracción IV, y 123](#); aunado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscritos por México y constitutivos del bloque de constitucionalidad, y conformados por la satisfacción y protección de diversas prerrogativas que, en su conjunto o unidad, forman la base o punto de partida desde la cual el individuo cuenta con las condiciones mínimas para desarrollar un plan de vida autónomo y de participación activa en la vida democrática del Estado (educación, vivienda, salud, salario digno, seguridad social, medio ambiente, etcétera.), por lo que se erige como un presupuesto del Estado democrático de derecho, pues si se carece de este mínimo básico, las coordenadas centrales del orden constitucional carecen de sentido. Al respecto, **el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas**, en la Observación General No. 3 de 1990, ha establecido: "la obligación mínima generalmente es determinada **al observar las necesidades del grupo más vulnerable** que tiene derecho a la protección del derecho en cuestión.". Así, la intersección entre la potestad estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales, en su connotación de interdependientes e indivisibles, fija la determinación de un **mínimo de subsistencia digna** y autónoma constitucionalmente protegida, que es el universal para sujetos de la misma clase y con expectativas de progresividad en lo concerniente a prestaciones. En este orden de ideas, este parámetro constituye **el derecho al mínimo vital**, el cual coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria o de necesidades insatisfechas que limiten sus libertades, de tal manera que este derecho abarca todas las medidas positivas o negativas necesarias para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su

valor intrínseco como ser humano, por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Aunado a lo anterior, **el mínimo vital es un concepto jurídico indeterminado** que exige confrontar la realidad con los valores y fines de los derechos sociales, siendo necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, pues a partir de tales elementos, es que su contenido se ve definido, al ser contextualizado con los hechos del caso; por consiguiente, al igual que todos los conceptos jurídicos indeterminados, requiere ser interpretado por el juzgador, tomando en consideración los elementos necesarios para su aplicación adecuada a casos particulares, por lo que debe estimarse que el concepto no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que por el contrario, es cualitativa, toda vez que su contenido va en función de las condiciones particulares de cada persona, de esta manera **cada gobernado tiene un mínimo vital diferente**; esto es, el análisis de este derecho implica determinar, de manera casuística, en qué medida se vulnera por carecer de recursos materiales bajo las condiciones propias del caso.”¹³⁵

De la Tesis aislada en cita, es posible determinar la preocupación del Poder Judicial de la Federación por que el Estado mexicano implemente los mecanismos necesarios para salvaguardar las condiciones mínimas de subsistencia de la población mexicana. Al respecto, resulta significativo que se contemple el salario como parte integrante de esas condiciones mínimas.

Aunado a lo anterior, la siguiente tesis aislada también hace referencia al mínimo vital en nuestro sistema jurídico:

“DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO. Novena época. Registro: 172545. Instancia: Primera Sala. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXV. Mayo de 2007. Materia: Constitucional. Tesis: 1a. XCVII/2007. Página: 793. El derecho constitucional al mínimo vital cobra plena vigencia a partir de la interpretación sistemática de los

¹³⁵ Décima época. Registro: 2002743. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro XVII. Febrero de 2013. Tomo 2. Materia: Constitucional. Tesis: I.4o.A.12 K (10a.). Página: 1345.

derechos fundamentales consagrados en la Constitución General y particularmente de los artículos [1o., 3o., 4o., 6o., 13, 25, 27, 31, fracción IV, y 123.](#) Un presupuesto del Estado Democrático de Derecho es el que requiere que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática. De esta forma, el goce del mínimo vital es un presupuesto sin el cual las coordenadas centrales de nuestro orden constitucional carecen de sentido, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente. Este parámetro constituye el contenido del derecho al mínimo vital, el cual, a su vez, coincide con las competencias, condiciones básicas y prestaciones sociales necesarias para que la persona pueda llevar una vida libre del temor y de las cargas de la miseria, de tal manera que el objeto del derecho al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas imprescindibles para evitar que la persona se vea inconstitucionalmente reducida en su valor intrínseco como ser humano por no contar con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna. Así, este derecho busca garantizar que la persona - centro del ordenamiento jurídico- no se convierta en instrumento de otros fines, objetivos, propósitos, bienes o intereses, por importantes o valiosos que ellos sean.”¹³⁶

En conclusión, si bien, el salario mínimo no es un concepto nuevo dentro del Derecho del Trabajo, se considera que en la actualidad y teniendo en cuenta el auge a partir del 10 de junio de 2011, del respeto de los Derechos Humanos en México, ha sido evidente la urgencia de asegurar la recuperación de su poder adquisitivo al ser necesario para coadyuvar en la implementación de condiciones de vida dignas y de calidad para la población mexicana.

¹³⁶ Novena época. Registro: 172545. Instancia: Primera Sala. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXV. Mayo de 2007. Materia: Constitucional. Tesis: 1a. XCVII/2007. Página: 793.

CAPÍTULO IV. ESTRATEGIAS JURÍDICO-ECONÓMICAS PARA LA RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO MÍNIMO EN MÉXICO QUE GARANTICE AL TRABAJADOR UNA VIDA DIGNA

Una vez que a través del presente trabajo de investigación hemos establecido los conceptos y definiciones jurídico económicos que sirven de apoyo y fundamento para comprender la figura jurídica del salario mínimo en México; asimismo, después de haber establecido los principales acontecimientos dentro de la historia nacional que coadyuvaron en la construcción e implementación del salario mínimo en nuestro país; y posteriormente que hemos establecido la legislación vigente al tema que nos ocupa, es momento de analizar las estrategias que se consideran más trascendentales para la recuperación del salario mínimo en México que garanticen al trabajador una vida digna.

Por lo anterior, en el presente capítulo abordaremos los principales factores y estrategias que han tratado de hacer frente a la problemática de la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en México, teniendo en consideración el entorno económico, político y social que a nivel mundial afecta dicha recuperación.

Aunado a lo anterior, realizaremos un análisis de los ejes rectores que se considera, deben tomarse en cuenta para que dicha recuperación del salario mínimo sea sostenida, real y acorde a las necesidades específicas y actuales de un trabajador en México que percibe su salario en términos del salario mínimo.

1. Propuesta de la CONASAMI para la homologación del salario mínimo

Antes de comenzar con el análisis y desarrollo de la propuesta planteada por la tantas veces citada Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en nuestro país, nos parece de vital importancia hacer un breve planteamiento del contexto que da justificación y explicación a dicha labor.

Derivado del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado el 20 de mayo de 2013, en el Diario Oficial de la Federación, el Presidente de la República en turno, dió instrucciones al Secretario del Trabajo y Previsión Social para elaborar un programa sectorial en el que se abarcaran aspectos relacionados con el poder adquisitivo del salario, entre otros temas.¹³⁷

De la lectura y análisis de dicho plan, puede extraerse que en el capítulo I se plantea el objetivo de “cumplir con los ejes de la Política Laboral Nacional, los cuales son: a) Impulsar el empleo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad, la protección social y la ocupación productiva; democratizar la productividad laboral, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores...”¹³⁸, entre otros aspectos.

Para el logro del objetivo 3, estrategia 3.6., acción 3.6.5, se estableció el propósito de implementar acciones a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para la recuperación progresiva del poder adquisitivo del salario mínimo. Luego entonces, derivado de lo establecido en dicho Plan Nacional de Desarrollo, la CONASAMI, debió empezar a organizar mesas de trabajo con especialistas de diversos sectores para llevar a cabo los trabajos para dar atención a los objetivos planteados en dicho Plan Nacional.

Al respecto, desde el inicio de las mesas de trabajo en comento, comenzaron a surgir opiniones y críticas a favor o en contra. Por su importancia, consideramos trascendental la opinión de la CNDH, al hablar de la propuesta planteada por la CONASAMI. En este sentido, expresa que “destaca recientemente la Resolución de su Consejo de Representantes, publicada en el Diario Oficial de la Federación

¹³⁷Diario Oficial de la Federación, disponible en: <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2013&month=05&day=20>

¹³⁸ Ibidem, disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013

(DOF), el 3 de octubre de 2014, que creó la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales...cuyo principal objeto es el de proponer las bases o elementos de una política salarial que haga posible la recuperación gradual y sostenida de los salarios mínimos generales y profesionales.”¹³⁹

En efecto, derivado de las mesas de trabajo organizadas por la CONASAMI, nació la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales, que encaminó sus esfuerzos en estudiar y analizar los posibles efectos secundarios que podría implicar el aumento del salario sobre diversos tópicos de la economía mexicana. Los factores que al respecto se tomaron en cuenta fueron: productividad, el costo de vida en México y el empleo.

La CONASAMI, a través de la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales, en un primer momento proyectó que las acciones para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo se implementarían en un periodo corto de tiempo, sin embargo, diversos factores fueron modificando los tiempos establecidos para su desarrollo.

Desde entonces, cabe señalar que pese a lo planeado, el establecimiento de los ajustes propuestos, se han visto afectados por la inestabilidad de los mercados cambiarios a nivel mundial, la caída de los precios internacionales del petróleo, la ineficacia de las reformas estructurales impulsadas por el Presidente de la República y más recientemente por la llegada a la Presidencia de los Estados Unidos de Norteamérica de Donald Trump, así como la liberalización del precio de la gasolina e incremento del costo del transporte público en México, entre otros ajustes.

¹³⁹Comisión Nacional de los Derechos Humanos, disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

Teniendo en cuenta lo anterior y como analizaremos en el presente capítulo, si bien antes de la llegada de Donald Trump a la presidencia de los Estados Unidos de Norteamérica, la preocupación del gobierno mexicano en relación al salario mínimo, giraba en torno a la recuperación de su poder adquisitivo, (a través de incrementos graduales en su monto y de la desindexación del mismo como unidad de medida para diferentes conceptos a los cuales se encontraba ligado) hoy en día en el escenario mundial, la preocupación consiste en evitar que la inflación exceda límites controlables que hagan caer a nuestra economía en recesión.

Desde inicios de 2017, hemos sido testigos de una serie de decisiones tomadas por el actual presidente de los Estados Unidos de Norteamérica que de manera sistemática han provocado desconfianza y especulación en el pueblo mexicano y en inversionistas que a nivel mundial ven con sigilo seguir invirtiendo su capital en nuestra nación.

En este punto, cabe hacer notar que si bien cuando la presente investigación comenzó a construirse, la problemática a analizar giraba en torno a idear mecanismos a través de los cuales, hacer posible una recuperación real y sostenida del poder adquisitivo del salario mínimo en México; hoy en día el cambio en el entorno mundial quizás nos impulse a afirmar que en la actualidad no puede hablarse de una recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo. Quizás, para el 2017 sea necesario implementar acciones para evitar un incremento descontrolado de los precios de productos considerados como de la canasta básica alimentaria.

Al respecto, día con día, el Banco de México y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ven obligados a modificar sus estrategias tanto fiscales como económicas para evitar caer nuestra economía en una crisis en la cual inclusive nuestra moneda pierda su poder de compra definitivamente.

Muchos y diversos son los factores que han impactado directamente en una posible recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México. Desde

factores internos hasta aquellos que son parte del entorno mundial que rodea a nuestro Estado, ver concretada la idea en comento se vislumbra difícil.

Así, por lo hasta aquí expuesto, daremos inicio al presente trabajo de investigación con el análisis del proceso de homologación de las áreas geográficas en las que previo al año 2015, se distribuía el salario mínimo en México, esto como parte integrante de las medidas para la recuperación del salario mínimo en nuestro país.

1.1. Homologación del salario mínimo

En relación a este apartado cabe señalar que el 25 de marzo de 2015, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a través de la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales, dió a conocer que como parte de las acciones para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México y a efecto de respetar, hacer valer y salvaguardar el principio establecido en el artículo 123 “para trabajo igual salario igual”, a partir de 2015 iniciaría el proceso de homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B.

Bajo este tenor, por homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B, debe entenderse, el proceso mediante el cual la CONASAMI, mediante una serie de reformas estructurales, impulsó la desaparición de las zonas geográficas en que se dividía el territorio nacional para el establecimiento un solo salario mínimo para todo el territorio nacional.

Aunado a lo anterior, como recordaremos, ya en el año 2012, se estableció a su vez, la desaparición del área geográfica C; motivo por el cual, hasta 2015 contábamos con las áreas geográficas A y B.

Ahora bien, continuando con el análisis de la homologación del salario mínimo, en un principio se estableció que tal proceso sería aplicado en su totalidad en abril de 2015, pero finalmente la Comisión en comento determinó que las condiciones

económicas no eran favorables, por lo que el proceso de homologación se fraccionó en dos etapas, una en abril y otra en octubre de 2015, con la finalidad de evitar efectos inflacionarios negativos.

El 30 de marzo de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1 de enero de 2015 y establece los que habrán de regir a partir del 1 de abril de 2015. Así, se estableció que el salario mínimo en el área geográfica B se incrementaría a \$66.28 pesos diarios (1.83 pesos diarios más) y el área geográfica A permaneció en \$70.10 pesos diarios, con lo cual a través de pequeños incrementos controlados (calculados en base a la inflación de dicho periodo) paulatinamente se proyectó la desaparición del área geográfica B.¹⁴⁰

De abril a septiembre, la Comisión Consultiva para la Recuperación Gradual y Sostenida de los Salarios Mínimos Generales y Profesionales continuó realizando mesas de trabajo y reuniendo expertos de diversas áreas a efecto de analizar el entorno económico de nuestro país, esperando el momento oportuno para realizar un nuevo incremento en el área geográfica B.

Así, el 30 de septiembre de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que revisa los salarios mínimos generales y profesionales vigentes desde el 1 de abril de 2015 y establece los que habrán de regir a partir del 1 de octubre de 2015.

Fue a partir de ese momento, que las áreas geográficas A y B se homologaron y desapareció la división de la república en zonas geográficas, implementada para

¹⁴⁰ Diario Oficial de la Federación, disponible en: <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2015&month=03&day=30>

el establecimiento del salario mínimo en México. Es por tal razón que en la actualidad debe hablarse de un solo salario mínimo aplicable a todo el territorio nacional. Asimismo, es necesario puntualizar que el valor asignado al salario mínimo se fijó en \$70.10 pesos.

Posteriormente, el 18 de diciembre de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Nota Aclaratoria a la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2016, estableciéndose al efecto la cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada ordinaria diaria de trabajo, la cantidad de \$73.04 pesos.¹⁴¹

De finales de 2015 a finales de 2016, el gobierno federal, comenzó a impulsar diversas reformas estructurales, a través por ejemplo de la desindexación del salario mínimo como unidad de medida para diversos conceptos, a efecto de respaldar y dar fuerza a la recuperación del salario mínimo. Cabe señalar, que por su trascendencia, dichos tópicos serán abordados en apartados posteriores.

El 19 de diciembre de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesionales vigentes a partir del 1 de enero de 2017, estableciéndose como cantidad de \$80.04 pesos.¹⁴²

En relación a lo hasta aquí señalado, es importante hacer notar que si bien, la homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B que inició en abril de 2015, intenta materializar la consigna establecida en el artículo 123 constitucional: “para trabajo igual debe corresponder salario igual”, no resuelve la

¹⁴¹ Ibidem, disponible en: <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2015&month=12&day=18>

¹⁴² Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5466000&fecha=19/12/2016

problemática de fondo que es recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo en México para garantizar a los trabajadores el derecho humano al mínimo vital, es decir, un ingreso mínimo que asegure a los trabajadores una vida digna.

En este sentido, es importante tener en cuenta los sujetos a los cuales se aplica el salario mínimo general en México. Se trata de trabajadores con un nivel de instrucción bajo, sujetos que no quedan comprendidos en la clasificación de oficios y profesiones establecida por la CONASAMI, y que por lo tanto tienen dificultades para acceder a puestos de trabajo con salarios superiores al mínimo.

La gran mayoría de esos trabajadores, encuentran espacios laborales en la informalidad, no cuentan con prestaciones sociales, no cuentan con servicios de salud de calidad, se ven impedidos para tener acceso a educación de calidad, vivienda digna y acceso a la cultura.

Para verdaderamente lograr que la calidad de vida de los mexicanos sea acorde a la realidad en que vivimos, es necesario que se conjuguen otros factores independientes pero relacionados con la homologación del salario mínimo.

La insuficiencia del salario mínimo para satisfacer las necesidades de una familia mexicana es hoy en día tan evidente que en la actualidad, se encuentra en tela de juicio la efectividad y conveniencia de conservar a la CONASAMI como institución encargada de establecer el monto anual del salario mínimo en nuestro país.

Si bien, no es tema central de la presente investigación, establecer las bases de un debate en torno a la conveniencia o no de conservar a la CONASAMI como institución encargada de velar por la protección del salario de los trabajadores, es necesario establecer que el partido de la Revolución Democrática (PRD), el 4 de febrero de 2016 presentó una iniciativa de reforma sustentada en el hecho de que

al desindexar el salario mínimo, la comisión quedó rebasada y perdió la función para la cual fue creada¹⁴³.

Dicha iniciativa no ha encontrado el respaldo necesario para concretarse, sin embargo representa un precedente para la transformación de la visión que tenemos como sociedad de la función que desempeña en nuestro sistema jurídico la CONASAMI y del papel que en la realidad desempeña en relación al salario mínimo y su salvaguarda.

No obstante lo anterior, se considera acertado y fiel al espíritu protector del Derecho del Trabajo, el que la CONASAMI o un Órgano especializado en materia laboral y establecimiento del monto de los salarios mínimos se encargue de tal tarea, ya que al estar constituida con participación tripartita, los actores principales del sector laboral pueden emitir su punto de vista.

Sin embargo, consideramos urgente que en la CONASAMI, se realicen estudios adecuados y veraces que respalden la decisión tomada al fijar el monto que año con año establecen como salario mínimo. Nos parece que el salario mínimo en nuestros días no ha alcanzado a asegurar un nivel de vida adecuado a los trabajadores mexicanos ni mucho menos, dignifica los preceptos establecidos en el artículo 123 constitucional.

Finalmente, como se ha mencionado con anterioridad, el escenario que dió fundamento a las labores para la homologación del salario en todo el territorio nacional, ha sido superado. Hoy en día, el escenario para México es incierto, principalmente producto de la llegada a la Presidencia de Estados Unidos de Norteamérica de Donald Trump, la cual ha traído consigo inestabilidad en los mercados internacionales y la inminente renegociación del Tratado de Libre

¹⁴³ Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/02/4/prd-presenta-iniciativa-para-desaparicion-de-conasami>

Comercio de América del Norte que afectará muchas fuentes de empleo de los mexicanos.

2. Propuesta para un acuerdo de la política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal hecha por el jefe de Gobierno del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera Espinoza

En relación a este apartado, muchas han sido las propuestas para tratar de dar solución al problema de la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo en México. Ya sea por una verdadera convicción de mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora en México o por motivos políticos, pues la lucha por la Presidencia de la República Mexicana ha comenzado, las propuestas no han tardado en surgir.

México, para 2017 se encuentra en un momento en el cual ha perdido confianza en sus instituciones, la credibilidad de los partidos políticos está cada vez más en entredicho y la lucha por establecer el candidato idóneo para la presidencia de la República se hace cada vez más evidente.

En este sentido, resulta evidente que temas como el aumento de fuentes de empleo formales, mayores apoyos sociales e incremento del salario mínimo, representan temas sensibles que los gobernadores de los Estados y partidos políticos en general, enaltecen para ganar adeptos.

Resulta necesario aclarar que la mayoría de las propuestas en concreto para la recuperación del salario mínimo, resultan inoperantes y hasta absurdas dadas las condiciones de vida de nuestra sociedad, la inestabilidad de la economía no solo nacional sino a nivel internacional, la volatilidad de los mercados financieros, etc.

Sin embargo, una de las propuestas que mayor controversia ha suscitado, para la recuperación del salario mínimo en México, es la del Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, Miguel Ángel Mancera Espinosa.

Si bien, el objeto central de la presente investigación no es analizar los aciertos y desaciertos de dicha propuesta, es inevitable hablar de ella toda vez que ha sido uno de los trabajos más completos, más no acertados que hasta la fecha ha surgido en relación al tema que nos ocupa.

Dicha propuesta puede ser consultada en la página de la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, bajo el rubro: Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal. Propuesta para un acuerdo nacional. Consta de 98 páginas, a través de las cuales, mediante un análisis económico principalmente, se establece la necesidad de recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo, así como propuestas para tal efecto.

En concreto, es de la página 79 a la 85 de dicho documento, donde se concentra un capítulo denominado: Síntesis y propuestas: hacia un Acuerdo Nacional para el aumento de los salarios mínimos.¹⁴⁴

Por lo anterior y para efectos de la presente investigación, estableceremos los puntos más importantes de dicho documento:

- a) Todos los datos, las cifras y las tendencias reales demuestran que el salario mínimo en México no sólo está muy lejos del nivel que manda la Constitución Republicana, sino que además está por debajo de la línea de la pobreza alimentaria.
- b) Comparativamente, el salario mínimo en México no sólo es el más bajo en la OCDE, sino también-junto con Haití-es el más bajo de toda América Latina.
- c) La situación es grave por la cantidad de personas que perciben el salario mínimo: casi siete millones en el país y 370 mil en la Ciudad de México, el 3 y 9% de la población ocupada, respectivamente.

¹⁴⁴ Disponible en: https://data.finanzas.cdmx.gob.mx/documentos/politica_de_recuperacion.pdf

- d) La pérdida histórica del poder adquisitivo del salario, desde su punto máximo, es del 75%. Hablamos de 35 años de deterioro y/o estancamiento.
- e) ¿cuáles son los factores que han conducido a exhibir el que quizá sea el salario mínimo más bajo del mundo? En primer lugar, que el criterio sistemático para revisarlo-desde hace muchos años- es la previsión de la inflación, no mantener el poder adquisitivo del trabajador. En segundo lugar, una representatividad menguada de la instancia encargada de fijar los salarios mínimos, además de una insuficiente capacidad técnica, y finalmente, una idea errónea de política económica que considera el salario como mera variable dependiente, como un subproducto de la educación productividad-inversión-crecimiento. Incorporar el salario mínimo como variable activa del desarrollo es una de las grandes correcciones que necesita la macroeconomía nacional.
- f) Los salarios mínimos en México no se han ligado a la productividad y esa, precisamente, es una de las razones de su continuo deterioro. La productividad ha avanzado en el sector formal-con ritmos modestos-pero los salarios no. Este reconocimiento es muy importante para obtener el debate y reconocer que esa distancia entre productividad media y salarios mínimos es una de las circunstancias que permiten aumentar los salarios mínimos sin efectos inflacionarios.
- g) Un ejercicio simple permite demostrar que el aumento de salarios no sólo es deseable, sino que es perfectamente viable. Si tomamos el incremento en la productividad real ocurrido desde 2005 y hasta 2014, tenemos que el salario mínimo debería ser 14.2% mayor al actual. Un incremento de \$9.30, ya no para mejorar o para superar la línea de pobreza alimentaria, sino sólo para mantener el poder adquisitivo que tenía en 2005 sin ningún efecto inflacionario.
- h) Según los cálculos, un aumento a \$82.86 (el nivel en el que un trabajador rebasa la línea de pobreza) provocaría un aumento en el nivel de precios

aproximadamente 0.9%, pero incluso, si sólo toca a los trabajadores formales, el efecto sería previsiblemente menor al 0.3% en los precios.

- i) Por tanto, la preocupación jurídica del aumento en el salario mínimo es la desindexación, es decir, la desvinculación del salario mínimo en tanto unidad de referencia de otros precios de trámites, multas, impuestos, prestaciones, etcétera. Devolverle al salario mínimo su estricto propósito como salario de garantía de los que menos ganan.
- j) Se propone buscar un amplio Acuerdo Nacional para incrementar el salario mínimo en el año 2015 y colocarlo en \$82.86, con el objetivo explícito de que un trabajador perciba lo indispensable para superar la línea de bienestar mínimo (adquirir la canasta alimentaria). Se trata de un aumento absoluto de \$15.57, el 23% por esta primera vez. Tal incremento sería el inicio de una trayectoria de recuperación que buscaría alcanzar a lo largo del tiempo el mandato constitucional (línea de bienestar): \$171.03. Se han ofrecido diversos escenarios y tiempos, pero lo más importante es el inicio del diálogo, el reconocimiento de los actores económicos, el gobierno y el Congreso, de que esta es una medida justificada, posible e impostergable.
- k) Desindexar el salario mínimo como referencia de otros precios y variables ajenas al mercado laboral, mediante la emisión de una Ley General de la Unidad de Cuenta del Estado Mexicano (el ejemplo uruguayo es muy relevante para nosotros)
- l) Fortalecer la autonomía, institucionalidad, representatividad y capacidad técnica del organismo encargado de emitir los decretos anuales que determinan el salario mínimo.¹⁴⁵

En relación a los puntos centrales de la propuesta en comento, se considera, que no obstante que toma en cuenta el impacto de la producción interna nacional, en

¹⁴⁵ Idem

la recuperación del salario mínimo en México, deja de lado el impacto de la inflación en los mismos.

Se ha demostrado que en los periodos de la historia nacional en los cuales el salario mínimo ha tenido un mayor poder adquisitivo y estabilidad, los incrementos en su monto no han sido fijados por decreto presidencial, más bien, se ha tratado de aumentos paulatinos que se han realizado inclusive en dos periodos anuales e inclusive cada dos años.

En la actualidad resulta evidente que la inflación está representando un factor importante en la nula recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México. Como se analizará en apartados posteriores, ni la desindexación del salario mínimo, ni el incremento del monto representativo del mismo, ni la creación de la Unidad de Medida y Armonización (UMA), han sido suficientes para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo.

La inflación ha superado el incremento programado para 2017 al salario mínimo y ha impedido la recuperación de la calidad de vida de los trabajadores mexicanos. Desde que dio inicio el año, el incremento en el precio de la gasolina y en diversos servicios y productos, absorbió el mínimo incremento al salario.

Se considera que debe reformularse la Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal, pues se proponen aspectos como la desindexación del salario mínimo, incremento paulatino del mismo, impulso al empleo formal, que en la práctica han demostrado ser insuficientes para la recuperación del salario mínimo en México.

Aunado a lo anterior, derivado de la baja de los precios internacionales del petróleo, la nula efectividad de las reformas estructurales impulsadas por el Presidente de la República, la poca confianza y credibilidad hacia los gobernantes por parte de la población mexicana, la llegada a la Presidencia de los Estados Unidos de Norteamérica de Donald Trump y el bajo desarrollo de una industria

nacional, en la actualidad es difícil hablar de una recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México.

3. Incremento responsable del salario mínimo e inflación

Uno de los aspectos nodales al hablar del incremento del poder adquisitivo del salario mínimo en México es su relación con la inflación. Históricamente, una de las preocupaciones al incrementar el monto del salario mínimo consiste en evitar efectos inflacionarios que repercutan no solo en los ingresos de los trabajadores sino en la economía nacional, provocando el llamado “efecto faro.”

Como lo menciona el Banco de México, “la relación entre incremento del salario mínimo y la inflación es de suma importancia por varios motivos. Por una parte, la relación histórica entre la evolución de precios de bienes y servicios al consumidor y la correspondiente al salario mínimo en nuestro país indica que, en el pasado, periodos con incrementos al salario mínimo elevados han coincidido con alta inflación...Por otra parte, la recuperación de los salarios mínimos en términos reales será mayor mientras mayor sea el efecto inflacionario que pudiese resultar de los incrementos nominales de este salario.”¹⁴⁶

Expertos a nivel mundial han dejado claro que el incremento del salario en cualquier lugar del mundo, debe estar sustentado en estudios serios que tomen en cuenta la realidad del país del que se trate, los recursos económicos con los que cuenta y la situación del mercado mundial en el momento que se pretende hacer el ajuste.

Desde nuestro punto de vista, es irresponsable incrementar el monto del salario sin tomar en cuenta el efecto de la inflación en los mismos, el aumento del costo

¹⁴⁶ Banco de México, disponible en: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160220/SalarioMinimo_e_inflacion_1.pdf

de los bienes y servicios, así como el impacto que el incremento puede llegar a reflejar en la productividad de las empresas.

Es verdad que en la actualidad el salario mínimo debería considerar una cantidad mínima de 200 pesos por jornada para así garantizar a los trabajadores una vida digna, vivienda, alimentación, cultura y educación. Sin embargo, el incremento debe ser paulatino y cuidando que los aspectos antes mencionados no menoscaben el incremento que se pretenda implementar.

Dicho incremento no debe ser implementado de manera aislada, como se ha mencionado a lo largo de la presente investigación, debe ir acompañada de una serie de reformas estructurales, entre las que se incluyan fortalecimiento de la producción interna nacional, aumento de las exportaciones, desindexación del salario mínimo como unidad de medida, entre otros.

Aunado a lo anterior, la CNDH exalta la necesidad de “que la política de recuperación gradual y sostenida del poder adquisitivo de los salarios mínimos generales y profesionales, asegure que el monto del salario mínimo, aunado a las medidas de protección social, sea adecuado para que las trabajadoras y los trabajadores que perciben el equivalente a uno solo y sus familias, vivan dignamente, con pleno goce y disfrute de los derechos humanos.”¹⁴⁷

Al respecto es necesario señalar que para enero de 2017, el INEGI reportó que la inflación para dicho mes se encontraba en su nivel más alto en 18 años, principalmente provocado por el alza en el precio de la gasolina. En la primera quincena de enero de 2017, la inflación aumentó 1.51%, variación que no se observaba para el mes de enero desde 1999.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

¹⁴⁸ Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2017/01/24/inflacion-su-nivel-mas-alto-18-anos-inegi>

Si bien, el Banco de México ha realizado periódicamente subastas de dólares para controlar la inflación y la apreciación del peso contra el dólar, las acciones no han repercutido favorablemente en la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México.

En la actualidad la economía mexicana enfrenta uno de sus mayores retos desde el año 2009. La llegada de Donald Trump a la Presidencia de los Estados Unidos de Norteamérica ha venido ligada con fuertes momentos de inestabilidad en los mercados mundiales y principalmente, la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo ha quedado en segundo plano.

Para marzo de 2017, de acuerdo con el periódico el financiero: “la inflación en México registró un repunte de 0.61%, la variación más alta para un mes de marzo desde el 2009. La variación fue impulsada por el aumento de precios en transporte, que registró un incremento de 12.85% así como el de los energéticos, que acusó un incremento de 12.56% en el mismo lapso.”¹⁴⁹

Visto lo anterior, se considera de suma importancia implementar verdaderas estrategias y políticas de desarrollo fiscal y económico que más allá de intereses populistas sin fundamento real, se concreten a reflejar un incremento responsable del salario mínimo, sin efectos secundarios, que en vez de beneficiar a la población mexicana la suman aún más en la pobreza.

De conformidad con las cifras aportadas por el INEGI, en marzo los productos de mayor variación de precios fueron: tomate verde, con un incremento mensual de

¹⁴⁹ Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2017/04/09/gasolina-depreciacion-cambiaría-siguen-pasando-factura-inflacion>

53.87%; limón, con un alza de 33.73%; jitomate, con una variación de 12.69%; aguacate con un aumento de 15.20%.¹⁵⁰

Lo anterior es un reflejo, de la situación económica mundial, de un entorno socio-económico de inestabilidad que impulsa variaciones en productos altamente consumidos por la población mexicana y que día con día dificultan su compra.

Frente a tal panorama, desde el año 2015, se han implementado incrementos paulatinos al monto fijado para el salario mínimo, asimismo se estableció una sola área geográfica para la aplicación del mismo; sin embargo, se considera que cualquier incremento a dicho concepto que no se construya sobre bases fundadas, es decir, tomando en consideración elementos como productividad, inflación, desarrollo de la industria y producción nacional, quizás no refleje resultados prometedores.

Derivado del escenario mundial al que México se enfrenta, en estos momentos no es posible hablar de una recuperación del salario mínimo, al contrario los esfuerzos deben centrarse en contener la inflación e idear nuevas estrategias para fortalecer la producción interna de nuestro país.

3.1. Recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo

Si bien, como lo hemos mencionado en capítulos anteriores, en sus orígenes la figura del salario mínimo en México representó un triunfo alcanzado por el movimiento obrero para establecer condiciones mínimas laborales para los trabajadores; en la actualidad ha ido perdiendo su misión original al resultar insuficiente para solventar las necesidades básicas de alimentación, salud, educación y vivienda, de un trabajador y su familia.

¹⁵⁰ Cfr. <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2017/04/09/gasolina-depreciacion-cambiaria-siguen-pasando-factura-inflacion>

En la actualidad, resulta urgente realizar un análisis consciente e informado de la figura del salario mínimo, toda vez, que como analizaremos en el presente apartado, ha perdido más del 70% de su poder adquisitivo y además, no obstante que a partir del año 2016, ha dejado de ser empleado como medida de valor para la determinación de conceptos de pago en diversas disposiciones legales a nivel local y federal, no ha podido superar la línea de la inflación y recuperar su poder adquisitivo.

Debemos reconsiderar el monto que año con año se le asigna al salario mínimo, toda vez que un gran sector de la población debe cubrir sus gastos de alimentación, vivienda y sustento basados en tal importe. En 2016, “existían 3’875,098 de trabajadoras y trabajadores subordinados y remunerados cuyos ingresos fueron de hasta un solo salario mínimo general o menos.”¹⁵¹

En específico, el sector de la población que percibe su salario en términos del salario mínimo, enfrenta graves dificultades para solventar los costos inherentes a la alimentación, educación, vivienda y cuidados de la salud, entre otros satisfactores necesarios para su bienestar.

Resulta grave que en la actualidad millones de mexicanos vivan en pobreza extrema, en situación de desnutrición e imposibilitados para contar con una alimentación adecuada a su edad y desarrollo, derivado de los escasos recursos económicos que a nivel individual y familiar presentan.

¹⁵¹ Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

De acuerdo con datos aportados por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM en los últimos 25 años, el poder adquisitivo del salario mínimo en México perdió el 76.3%.¹⁵²:

Derivado del análisis de los datos establecidos el Centro de Análisis Multidisciplinario de la UNAM, para octubre de 2016, con \$ 73.04 pesos no era suficiente para adquirir todos los productos básicos que una persona necesita para considerarse en condiciones mínimas básicas de subsistencia.

Derivado de lo anterior, el 19 de diciembre de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos general y profesional vigente a partir del 1º de enero de 2017, estableciéndose en el Segundo resolutorio que “el salario mínimo general que tendrá vigencia a partir del 1º de enero de 2017 en el área geográfica a que se refiere el punto resolutorio anterior, se integra por tres componentes: primero, el monto del salario mínimo general vigente en 2016, \$73.04 pesos diarios; segundo, el Monto Independiente de Recuperación (MIR), \$ 4.00 pesos diarios y, tercero, el incremento de 3.9% sobre la suma de los dos componentes anteriores, \$ 3.00 pesos diarios, lo que arroja un monto de \$80.04 pesos diarios como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada de trabajo”.¹⁵³

Al respecto, es necesario puntualizar que la fórmula empleada por el Consejo de Representantes en la CONASAMI, no especifica de manera clara las variables que se tomaron en cuenta para su establecimiento, pues la cantidad producto de tal operación resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de una familiar, aunado a que una vez que entró en vigor, la inflación rebasó dicho incremento.

¹⁵² Disponible en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-investigacion-126-salario-minimo-crimen-pueblo-mexicano-cae-11-11-poder-adquisitivo-sexenio-pena-nieto/>

¹⁵³ Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5466000&fecha=19/12/2016

En 2017, pese al aumento del 3% del salario mínimo, para quedar en \$80.03 pesos diarios, dicha cantidad sigue siendo insuficiente para garantizar que la población mexicana logre adquirir el 50% de la canasta básica recomendada establecida por la CONEVAL ¹⁵⁴

Resulta increíble que nuestros gobernantes estimen que con \$80.04 pesos por día laborado, un trabajador mexicano que percibe un salario mínimo, sea capaz de satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia. En este sentido, también cabría la necesidad de aclarar qué se entiende por necesidades normales.

Una vez más nos encontramos con disposiciones legales que no han logrado materializarse en la vida cotidiana de los mexicanos; disposiciones en las que falta decisión política de los gobernantes y autoridades competentes para poder operar en la realidad.

Por otro lado, debemos recordar que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades en el orden material, social y cultural, así como para educación. Se reitera que con el monto actual establecido como salario mínimo, los trabajadores que perciben tal cantidad, carecen de oportunidades y acceso a espacios de esparcimiento, educación de calidad, vivienda, salud y vestido dignos. Aunado a lo anterior, son muchos los trabajadores en México que no cuentan con seguridad social, motivo por el cual, frente a una enfermedad deben atenderse haciendo uso del ingreso obtenido, siendo en muchas ocasiones imposible tener acceso a servicios de salud de calidad.

¹⁵⁴ Disponible en: <http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>

Por lo que a alimentación se refiere, en 2017, productos como la leche, el frijol, el arroz, el jitomate, limón, cebolla, chile, tortilla, pan, alarmantemente se han convertido en productos a los cuales un trabajador que percibe su salario diario en términos del mínimo, no puede adquirir como parte de su alimentación diaria.

Es urgente, que como Estado comencemos a establecer estrategias integrales que resuelvan de raíz el problema de la pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo. Cada día son más los mexicanos que se suman a las estadísticas de pobreza extrema y desnutrición.

Sin temor a equivocarnos, estamos viviendo una etapa de la historia de México, en la que la población tiene escaso acceso a la cultura, al esparcimiento y diversiones; esto también repercute en los ingresos que las personas destinan a educación y capacitación.

En este sentido, una población que carece de cultura y educación, es menos competitiva en el mercado laboral, además de que surge un incremento en los niveles de estrés en las personas que no cuentan con momentos ni espacios de recreación.

El gobierno federal, en conjunto con los gobiernos estatales y municipales, y sectores involucrados con la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo, deben proponer estrategias que traten de terminar de raíz con los grandes problemas que en nuestra nación traen de la mano desempleo, desocupación, explotación laboral y salarios que no alcanzan a cumplir con lo establecido en el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

4. Recuperación de la producción interna de México

En los últimos meses del año 2015, posterior a la implementación de las reformas estructurales propuestas por el Presidente de la República Enrique Peña Nieto,

hemos sido testigos de los pocos o nulos resultados que dichas reformas han tenido en los ingresos de nuestro país.

Nos parece importante plantear el panorama anterior, toda vez que la caída a nivel mundial de los precios del petróleo y el alza en el valor del dólar han hecho evidente que México requiere otro tipo de medidas y políticas de carácter económico y fiscal para hacer frente a la situación actual en los mercados globales.

Aunado a lo anterior, y como le hemos estado mencionado a lo largo del presente capítulo, la inestabilidad económica a nivel mundial, se ha visto robustecida debido a la Presidencia de los Estados Unidos de Norteamérica de Donald Trump. Dicho fenómeno ha traído como consecuencia que numerosas empresas como General Motors hayan decidido dejar de invertir en nuestro país, para enfocarse en dar empleo a habitantes de su propio territorio, debido en gran parte a las amenazas de Trump.

Tal situación hace necesario que como nación nos reformulemos los mecanismos y estrategias a través de las cuales, a lo largo de los últimos 30 años hemos venido manejando nuestra economía y política exterior. La salida del capital de las inversiones provenientes de accionistas principalmente de los Estados Unidos de Norteamérica, deja en evidencia la falta de una estructura e industria mexicana propia que frente a dichos escenarios asegure la sobrevivencia y estabilidad de sus habitantes.

Hoy en día el 80% de los productos consumidos en nuestro país se importan de otras naciones. Productos como el maíz, el chile o el frijol que debieran producirse en su totalidad en México, hoy en día se importan del extranjero. Los alimentos que en nuestro país se producen, resultan insuficientes para cubrir la demanda de dichos productos. Las importaciones han crecido exponencialmente en los últimos años, las exportaciones han disminuido.

El campo ha sido abandonado por no existir el apoyo Estatal suficiente para incentivar su conservación y desarrollo. Los campesinos al no poder obtener un ingreso justo por el trabajo realizado y carecer de recursos suficientes para modernizar sus técnicas de siembra, a través de maquinaria y mano de obra capacitada; han optado por emigrar a las ciudades o al extranjero en busca de mejores espacios que les permitan sobrevivir.

Sin embargo, el campo no es único sector de la economía nacional que se encuentra en crisis. Más del 80% aproximadamente, de las empresas en México son transnacionales o su capital accionario proviene del extranjero. Dichas empresas al obtener ingresos remiten los capitales obtenidos a sus países de origen. Se trata de ganancias que no se quedan en nuestro país para robustecer nuestra hacienda pública y generar más empleo, sino que representan ingresos que se destinan a su lugar de origen en el extranjero.

Es importante aclarar que no se está en contra de la existencia o establecimiento en nuestro país de empresas transnacionales, es evidente que la situación actual de globalización de los mercados mundiales, hace necesaria la intervención de dichas empresas en nuestro territorio.

Lo que proponemos es lograr un equilibrio entre las empresas de participación e integración con capital nacional, cuyas ganancias se conserven en nuestro país; y las empresas transnacionales que favorecen la fuga de capitales a otros países.

El gobierno mexicano debe asegurarse a través de reformas de materia fiscal, de alcanzar un equilibrio entre las importaciones y las exportaciones puesto que aunque este fenómeno económico no parezca tener relación con la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en nuestro país, sí está relacionado.

Prácticamente el 80% de los productos consumidos en México son importados, eso provoca que las fluctuaciones en el precio del dólar impacten directamente sobre el bolsillo de las familias mexicanas.

Por otro lado, y aunado a lo anterior, es fundamental que el Estado Mexicano impulse mecanismos a través de los cuales las pequeñas y medianas empresas nacionales crezcan y sean capaces de generar competencia con las empresas transnacionales que han aumentado tanto en los últimos años. Es importante que la Secretaria de Hacienda y Crédito Público haga más flexibles los requisitos aplicados a los mexicanos para convertirse en pequeños y medianos empresarios. Es urgente que fomentemos una cultura de autoempleo entre la población mexicana.

Como se menciona en el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015, “es necesario ofrecer un mayor apoyo a las empresas de la economía real sobre todo a las pequeñas y medianas empresas, para permitirles crecer y generar empleos. Muchos países pueden hacer mayores esfuerzos para hacer más accesible el crédito y agilizar la creación de empresas...”¹⁵⁵

5. Desindexación del salario mínimo como unidad de medida

En el capítulo tercero de la presente investigación, correspondiente al estudio de la legislación aplicable al salario mínimo en México, realizamos el análisis del artículo 123 constitucional apartado A, se dejó claro que la constitución prohíbe el uso del salario mínimo de una manera diferente a la establecida en el precepto normativo.

El 27 de enero de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo.

¹⁵⁵ Disponible en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang-es/index.htm> Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015, OIT

En este sentido, se reformaron el inciso a) de la base II del artículo 41, y el párrafo primero de la fracción VI del Apartado A del artículo 123; y se adicionaron los párrafos sexto y séptimo del Apartado B del artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.¹⁵⁶

Por su relevancia, en el artículo 26, apartado B párrafos sexto y séptimo, se estableció:

Artículo 26.

B. El Estado contará con un Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica cuyos datos serán considerados oficiales. Para la Federación, las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, los datos contenidos, en el Sistema serán de uso obligatorio en los términos que establezca la ley

El organismo calculará en los términos que señale la ley, el valor de la Unidad de Medida y Actualización que será utilizada como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos en las leyes federales, de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como en las disposiciones jurídicas que emanen de todas las anteriores.

Las obligaciones y supuestos denominados en Unidades de Medida y Actualización se considerarán de monto determinado y se solventarán entregando su equivalente en moneda nacional. Al efecto, deberá multiplicarse el monto de la obligación o supuesto, expresado en las citadas unidades, por el valor de dicha unidad a la fecha correspondiente.

¹⁵⁶ Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5423663&fecha=27/01/2016

Desde nuestro punto de vista, una de las principales estrategias para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México, consistió en la desindexación del salario como valor de referencia en cualquier ordenamiento jurídico mexicano que no tenga relación con la naturaleza jurídica del salario mínimo.

Para 2016, después de la publicación del decreto que nos ocupa, el INEGI dio a conocer como valor inicial diario de la Unidad de Medida y Actualización, establecido para sustituir al salario mínimo como referencia para diversos conceptos como multas, créditos hipotecarios, sanciones, entre otros, el de \$ 73.04 pesos diarios.

Fue hasta el 30 de diciembre de 2016 que se promulgó la ley para determinar el valor de la Unidad de Medida y Actualización, que tiene por objeto establecer el método de cálculo que debe aplicar el Instituto Nacional de Estadística y Geográfica para determinar el valor actualizado de la Unidad de Medida y Actualización. Para 2017, el INEGI estableció como valor diario de la Unidad de Medida y Actualización la cantidad de \$75.49 pesos diarios.¹⁵⁷

Al respecto, se considera de trascendental impacto la sustitución del salario mínimo como estándar de cálculo para diversos conceptos dentro de nuestra normatividad por la Unidad de Medida y Actualización. Sin embargo, el establecimiento de la normatividad correspondiente tardó un poco en desarrollarse, provocando en algunas ocasiones confusiones en cuanto a su aplicación.

En la actualidad, si bien la Unidad de Medida y Actualización representa un logro en cuanto a la lucha por conservar y respetar la naturaleza jurídica del salario mínimo, como un derecho reivindicatorio de los trabajadores, no ha tenido un

¹⁵⁷ Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/uma/default.aspx>

impacto considerable en la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México.

➤ **Unidad de Cuenta de la Ciudad de México**

Es inevitable al hablar de la desindexación del salario mínimo, abordar brevemente el establecimiento de la Unidad de Cuenta de la Ciudad de México. Se considera muy importante la labor que ha realizado el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, Miguel Ángel Mancera Espinosa para desindexar el salario mínimo de conceptos que no tenían compatibilidad con la naturaleza jurídica del salario mínimo.

Teniendo en cuenta la visión de devolverle al salario mínimo su función primigenia, ligada al derecho de la clase trabajadora a contar con una remuneración justa a cambio de su trabajo, en la Ciudad de México, se creó el concepto de Unidad de Cuenta para reemplazar al salario mínimo en leyes, reglamentos, códigos y programas vigentes en dicha circunscripción territorial.

En base a lo anterior, el 28 de noviembre de 2014, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el Decreto por el que se expide la Ley de Unidad de Cuenta de la Ciudad de México, la cual tiene por objeto establecer la Unidad de Cuenta de la Ciudad de México como una medida de valor, en sustitución del salario mínimo, para la determinación de las sanciones y multas administrativas, conceptos de pago y montos de referencia, previstos en las normas locales vigentes en el Distrito Federal.¹⁵⁸ Cabe señalar que el valor inicial de la Unidad de Cuenta de la Ciudad de México es el que se establezca en la Ley de Ingresos del Distrito Federal. En 2015, se estableció como Unidad de Cuenta la cantidad de \$ 70.10 pesos y para 2016 la de \$ 71.68 pesos.

¹⁵⁸ Disponible en: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-d7006882004f0e239afbd83ff16c8de1.pdf>

A partir del 2014, en la Ciudad de México se comenzaron a reformar, derogar o adicionar los artículos de diversos ordenamientos jurídicos a efecto de que el término salario mínimo como valor de referencia en multas, sanciones, derechos, créditos, etc., sea reemplazado por el término “Unidad de cuenta de la Ciudad de México.

Asimismo, desde el 2015, la Secretaría de Finanzas de la Ciudad de México, al ser la Unidad de Cuenta un concepto de índole fiscal, comenzó las labores para realizar estudios y análisis a efecto de verificar que en cualquier ordenamiento jurídico vigente se efectúe la adecuación de salario mínimo a unidad de cuenta de la Ciudad de México.

Aún falta mucho trabajo por hacer en relación a este tema tan importante, basta con decir que aún en la propia Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 994, se utiliza el salario mínimo para fijar multas.

En tanto no se logre la desindexación del salario mínimo como unidad de medida, no lograremos un cambio trascendental en la percepción y realidad del poder adquisitivo del salario mínimo, puesto que, mientras el salario se incrementa también lo hacen la infinidad de conceptos ligados a él. El salario se incrementa, las multas y sanciones también, pero no así su poder adquisitivo.

Además como lo hemos mencionado, ligar el término salario mínimo con conceptos diferentes a la fijación del salario en sí, es inconstitucional, arbitrario y carente de sentido.

Aunado a lo anterior, se requieren reformas estructurales para lograr que el salario mínimo recupere su poder adquisitivo. No basta con la desindexación del salario mínimo, es necesario brindar educación de calidad a la población mexicana, capacitar a los trabajadores en actividades que efectivamente los hagan competitivos e impulsarlos a ser emprendedores.

6. El salario mínimo como un derecho humano

Si bien, de manera formal no se ha declarado que el salario mínimo sea un derecho humano, indirectamente existen una variedad de instrumentos internacionales que hacen notar la necesidad de reconocer la trascendencia del salario en la calidad de vida y dignidad de los seres humanos.

Los instrumentos más relevantes en la materia fueron emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin embargo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también se hace referencia a la importancia del salario a nivel mundial.

El salario como derecho humano ha sido planteado en la jurisprudencia de países como Colombia y México, en ellos hay tesis jurisprudenciales que hacen alusión a las cualidades que el salario mínimo debe reunir para dignificar al ser humano y permitirle su pleno desarrollo psicosocial.

El salario mínimo debe ser de un valor suficiente para alcanzar a satisfacer las necesidades básicas de una familia, desde el plano alimenticio hasta el social.

Es evidente que hoy en día en nuestro país, el salario mínimo resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de las familias mexicanas; día tras día, los trabajadores ven con insatisfacción la cantidad de artículos que no pueden adquirir.

Como lo menciona la CNDH, “el monto del salario, que se puede acompañar de otros beneficios y prestaciones, constituye el mínimo vital para la población asalariada. Bajo tal consideración, en el caso específico de las trabajadoras y los trabajadores que perciben un solo salario mínimo, éste debe ser suficiente para

asegurarles, conjuntamente con beneficios afines, la satisfacción de sus necesidades alimentarias, de salud, transporte...”¹⁵⁹

Asimismo detalla la CNDN que “entre la población asalariada hay trabajadoras y trabajadores que perciben un solo salario mínimo, esto es, cuyos ingresos se ciñen al mínimo vital sobre el que se pondera la suficiencia para la satisfacción de sus necesidades. Por ende, el salario mínimo y su vínculo con los derechos humanos se expresa con mayor claridad en este caso particular.”¹⁶⁰

La importancia del salario mínimo no sólo en México sino a nivel mundial, se ha visto reforzada al convertirse en un derecho humano, cuyo monto debe ser el suficiente para que los trabajadores puedan brindar a los miembros de su familia una existencia digna.

Al ser el salario mínimo un derecho humano al que los trabajadores deben tener acceso, en los últimos años se ha hablado sobre la necesidad de un programa de recuperación del poder adquisitivo del salario, convirtiéndose en una de las piedras angulares de la agenda pública, política y legislativa, en la lucha contra la pobreza y el desequilibrio regional por parte del Estado Mexicano.

¹⁵⁹ Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

¹⁶⁰ Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf

CONCLUSIONES

1. Si bien, la homologación del salario mínimo en las áreas geográficas A y B que inició en abril de 2015 intenta materializar la consigna establecida en el artículo 123 constitucional: “para trabajo igual debe corresponder salario igual”, no resuelve la problemática de fondo que es recuperar el poder adquisitivo del salario mínimo en México para garantizar a los trabajadores el derecho humano al mínimo vital.
2. Debe reformularse la Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal, planteada por Miguel Ángel Mancera Espinosa, pues se proponen aspectos como la desindexación del salario mínimo, incremento paulatino del mismo, impulso al empleo formal, que en la práctica han demostrado ser insuficientes para la recuperación del salario mínimo en México.
3. Un incremento repentino del salario mínimo, tendrá un impacto negativo en la inflación, teniendo como resultado, un alza desproporcionada en el costo de bienes y servicios que impedirá la recuperación del salario mínimo.
4. Ni la desindexación del salario mínimo, ni el incremento del monto representativo del mismo, ni la creación de la Unidad de Medida y Armonización (UMA), han sido suficientes para la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo. La inflación ha superado el incremento programado para 2017 y ha impedido la recuperación de la calidad de vida de los trabajadores mexicanos.

5. En la actualidad, si bien la Unidad de Medida y Actualización representa un logro en cuanto a la lucha por conservar y respetar la naturaleza jurídica del salario mínimo, como un derecho reivindicatorio de los trabajadores, no ha tenido un impacto considerable en la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México.

6. Para alcanzar la recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo, es necesario realizar una serie de reformas estructurales que permitan fortalecer la producción interna nacional, permitiendo que México dependa de las importaciones para cubrir la demanda interna de bienes y servicios.

7. Derivado de la baja de los precios internacionales del petróleo, la nula efectividad de las reformas estructurales impulsadas por el Presidente de la República, la poca confianza y credibilidad hacia los gobernantes por parte de la población mexicana, la llegada a la Presidencia de los Estados Unidos de Norteamérica de Donald Trump y el bajo desarrollo de una industria nacional, es difícil hablar de una recuperación del poder adquisitivo del salario mínimo en México.

8. El salario mínimo es un derecho humano cuyo monto debe ser el suficiente para asegurar a los trabajadores y sus familias, el mínimo vital, es decir una vida digna y de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARCE, Juan Carlos. Derecho del trabajo y crisis económica: la invención del porvenir. Aranzandi. España. 2013.
2. ARESE, César. Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo. Rubinzal-Culzoni. Argentina. 2014.
3. AYLLÓN GONZÁLEZ, María Estela. Manual de Derecho Constitucional Mexicano. Porrúa. México. 2015.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Colección Panorama del derecho Mexicano. Mc Graw- Hill. México. 1997.
5. BARKIN, David Peter y Gustavo Esteva. Inflación y Democracia: El caso de México. Séptima ed. Siglo XXI. 1999.
6. BARRIO LORENZOT, Juan Francisco. El trabajo en México durante la época colonial: ordenanzas de gremios de la Nueva España. Secretaría de Gobernación. México. 1920.
7. BRONSTEIN, Arturo S. Derecho internacional del trabajo: aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional. Astrea. Argentina. 2013.
8. CAMACHO, Manuel. La clase obrera en la Historia de México, el futuro inmediato. Octava ed. Siglo XXI. México. 1993.
9. CARPIZO, Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. Porrúa. México. 2009.
10. CASE, Karl E. y Ray C. Fair. Principios de macroeconomía. Cuarta ed. Trad. Enrique Mercado González. Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1997.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho del trabajo mexicano. Segunda ed. Trillas. México. 2011.
12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica. Trillas. México. 1994
13. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones del Derecho Laboral. Trillas. México. 2008.
14. DAMM ARNAL, Arturo. La economía mexicana: nadando de muertito. CECSA. México. 2003.

15. DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Décima cuarta ed. Porrúa. México. 2005.
16. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Vigésima ed. Porrúa. México. 2007.
17. DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Tomo I. Vigésimoprimera ed. Porrúa. México. 2007.
18. GARRIDO RAMÓN, Alena. Derecho Individual del Trabajo. Oxford. México. 2009.
19. GONZÁLEZ IBARRA, Juan de Dios. Trabajo y Nueva Justicia Laboral Sustantiva y Adjetiva. Fontamara. México. 2009.
20. GUERRERO L. Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Vigésima tercera ed. Porrúa. México. 2003.
21. MANRIQUE VILLANUEVA, Paola Vanessa. El salario mínimo vital y móvil en la jurisprudencia constitucional colombiana. Universidad Externado de Colombia. Colombia. 2012.
22. MARGADANT, Guillermo. Introducción a la historia del derecho mexicano. Décima octava ed. Esfinge. México. 2011.
23. MARQUET GUERRERO, Porfirio. Los regímenes de Seguridad Social en México. Porrúa. México. 2012.
24. MÉNDEZ CRUZ, José Ricardo. Reforma a la Ley Federal del Trabajo 2012: del mito a la realidad. Segunda ed. UNAM-Facultad de Contaduría y Administración. México. 2014.
25. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Porrúa. México. 1992.
26. MOLINA ENRÍQUEZ Álvaro. Legislación comparada y teoría general de los salarios mínimos legales. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1969.
27. OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho mexicano del trabajo. Porrúa. México. 2001.
28. OROZCO OROZCO, José Zócimo y Verónica Valencia Salazar. Historia del Derecho Universal y Mexicano. Segunda edición. Porrúa. México. 2016.

29. ORTIZ PALACIOS, Iván David. Lecciones básicas sobre derecho internacional, laboral y de la seguridad social. (Colección Derecho y Cultura). Universidad Nacional de Colombia. Colombia. 2009.
30. PAMPILLO BALIÑO, Juan Pablo. Historia General del Derecho, Oxford. 2008.
31. PATIÑO CAMARENA, Javier. Instituciones del derecho del trabajo. Décima Primera ed. Limusa. México. 2008.
32. PÉREZ DE LOS REYES, Marco Antonio. Historia del derecho mexicano. (Colección Textos Jurídicos Universitarios). Oxford University Press. México. 2008.
33. SAMUELSON, Paul A. y William D. Nordhaus. Economía. Décimo quinta ed. Trad. Esther Rabasco. McGraw-Hill. España. 1996
34. SANROMAN ARANDA, Roberto y María Angélica Cruz Gregg. Derecho laboral. McGraw-Hill Interamericana. México. 2009.
35. SANTOS AZUELA, HÉCTOR y Verónica Santos Méndez. Fundamentos y reforma del derecho del trabajo. Porrúa. México. 2014.
36. SOBERANES FERNÁNDEZ, José Luis. Historia del derecho mexicano. Décima primera ed. Porrúa. México. 2004.
37. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Individual del Trabajo. Sista. México. 2008.
38. TORRE RANGEL, Jesús Antonio. Lecciones de historia del derecho mexicano. Porrúa. México. 2005.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 con última reforma de 10 de Julio de 2015. Consultada en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_100715.pdf
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Consultada en: http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consultada en: [http://www.ohchr.org/ SP/ProfessionalInterest/ Pages/ CESCR.aspx](http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx)

4. Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José). Consultado en :[http://www.oas.org/dil/esp/tratados B-32 Convencion Americana sobre Derechos Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados/B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)
 5. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. (Protocolo de San Salvador). Consultado en: <https://www.cidh.oas.org/Basicos/basicos4.htm>
 - C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26). Consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026
 6. Ratificación del C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Consultado en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p= NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO)
 7. R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85). Consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO
 8. R135 - Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135). Consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312473
 9. R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Consultado en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/texts-adopted/WCMS_379098/lang-es/index.htm
 10. Ley Federal del Trabajo de 1970 con última reforma de 12 de junio de 2015, consultada en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Semanario Judicial de la Federación (IUS). Consultado en: <http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx>

DICCIONARIOS

1. CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Decimonovena ed. Heliasta. Argentina. 2008.

2. CARBONELL, Miguel. Diccionario Jurídico básico. Porrúa-UNAM-IIJ. México. 2013.
3. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. Trigésima Cuarta ed. Porrúa. México. 2005.
4. GARCÍA MARTÍN, Antonio. Diccionario jurídico laboral. GPS. México. 1995.
5. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Nuevo diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa. México. 1998.
6. MARTÍNEZ MORALES, Rafael I. Diccionario jurídico: teórico práctico. IURE. México. 2008.

JURISPRUDENCIA

- 1. DERECHO AL MÍNIMO VITAL. CONCEPTO, ALCANCES E INTERPRETACIÓN POR EL JUZGADOR.** Décima época. Registro: 2002743. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro XVII. Febrero de 2013. Tomo 2. Materia: Constitucional. Tesis: I.4o.A.12 K (10a.). Página: 1345
- 2. DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.** Novena época. Registro: 172545. Instancia: Primera Sala. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXV. Mayo de 2007. Materia: Constitucional. Tesis: 1a. XCVII/2007. Página: 793.
- 3. DERECHO AL MÍNIMO VITAL. SU ANÁLISIS IMPLICA DETERMINAR, DE MANERA CASUÍSTICA EN QUÉ MEDIDA SE VULNERA, POR CARECER UNA PERSONA DE RECURSOS MATERIALES.** Décima época. Registro: 2002744. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro XVII. Febrero de 2013. Tomo 2. Materias: Constitucional, Administrativa. Tesis: 1.4o.A.30 A (10a.). Página: 1347.
- 4. DERECHO AL MÍNIMO VITAL. EL LEGISLADOR CUENTA CON UN MARGEN DE LIBRE CONFIGURACIÓN EN CUANTO A LOS MECANISMOS QUE PUEDE ELEGIR PARA SALVAGUARDARLO.** Décima época. Registro: 159822. Instancia: Pleno. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la

Federación. Libro 1. Diciembre de 2013. Tomo I. Materia: Constitucional. Tesis: P. X/2013 (9a). Página: 133.

5. DERECHO AL MÍNIMO VITAL. SU CONTENIDO TRASCIENDE A TODOS LOS ÁMBITOS QUE PREVEAN MEDIDAS ESTATALES QUE PERMITAN RESPETAR LA DIGNIDAD HUMANA. Décima Época. Registro: 159820. Instancia: Pleno. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo I. Materia: Constitucional. Tesis: P. VII/2013 (9a.). Página: 136.

6. DERECHO AL MÍNIMO VITAL. EN EL ÁMBITO TRIBUTARIO, TIENE FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 31, FRACCIÓN IV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Décima Época .Registro: 159821 Instancia: Pleno. Tesis: Aislada F: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 1, Diciembre de 2013, Tomo I Materia: Constitucional Tesis: P. VI/2013 (9a.) Página: 135

7. DERECHO AL MÍNIMO VITAL. CONSTITUYE UN LÍMITE FRENTE AL LEGISLADOR EN LA IMPOSICIÓN DEL TRIBUTO. Novena época. Registro: 172546. Instancia: Primera Sala. Tesis Aislada. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Tomo XXV. Mayo de 2007. Materias: Constitucional, Administrativa. Tesis: 1a. XCVIII/2007. Página: 792.

8. DERECHO HUMANO AL SALARIO. ANTE EL INEJERCICIO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL DE PRONUNCIARSE EN LOS CASOS DE SUSPENSIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, LOS JUZGADORES SÍ SE ENCUENTRAN FACULTADOS, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN IV, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, PARA GARANTIZAR EL MÍNIMO VITAL PARA LA SUBSISTENCIA DEL FUNCIONARIO Y DE SUS DEPENDIENTES ECONÓMICOS. Décima época. Registro 2009426. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Gaceta del Seminario Judicial de la Federación. Libro 19. Junio de 2015. Tomo III. Materia: Constitucional. Tesis: IV. 1o. A.31 A (10a.). Página: 2005.

CIBERGRAFÍA

1. Centro de Análisis Multidisciplinario UNAM. Reporte de investigación 118. Desempleo y menos paga por más horas de trabajo: resultados a dos años de la reforma laboral. 28 de enero de 2015. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-118-desempleo-y-menos-paga-por-mas-horas-de-trabajo-resultados-dos-anos-de-la-reforma-laboral/>
2. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. Reporte de investigación 120. México: Esclavitud moderna. Cae 78.71 % el poder adquisitivo. 11 de junio de 2015. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-120-mexico-esclavitud-moderna-cae-78-71-el-poder-adquisitivo/>
3. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. El salario mínimo en México: De la pobreza a la miseria. Pérdida del 78.66% del poder adquisitivo del salario. Reporte de investigación 117. 29 de agosto de 2014. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/el-salario-minimo-en-mexico-de-la-pobreza-la-miseria-perdida-del-78-66-del-poder-adquisitivo-del-salario-reporte-de-investigacion-117/>
4. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. Reporte de Investigación 119. La deuda que todos los mexicanos debemos pagar: Entre la histórica irresponsabilidad, el despilfarro y la corrupción gubernamental y la avaricia de los prestamistas internacionales. 15 de febrero de 2015. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-119-la-deuda-que-todos-los-mexicanos-debemos-de-pagar-entre-la-historica-irresponsabilidad-el-despilfarro-y-la-corrupcion-gubernamental-y-la-avaricia-de-los-pres/>
5. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. Reporte de Investigación 111. El fracaso de inicio sin gobierno de Enrique Peña Nieto y el Pacto por México. 2 de septiembre de 2013. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-110-el-fracaso-de-inicio-sin-gobierno-de-e-pena-nieto-y-del-pacto-por-mexico/>
6. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. Reporte de investigación 112. En México se oculta el 70% del desempleo y la precarización de los trabajadores a

un año de la Reforma Laboral. 28 de noviembre de 2013. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-112-en-mexico-se-oculta-el-70-del-desempleo-y-la-precarizacion-de-los-trabajadores-un-ano-de-la-reforma-laboral/>

7. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. Reporte de investigación especial 101. Más de 26 millones de personas en la economía informal y 8 millones de desempleados. 1 de marzo de 2013. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-especial-101-mas-de-26-millones-de-personas-en-la-economia-informal-y-8-millones-de-desempleados/>

8. Centro de Análisis Multidisciplinario. UNAM. Reporte de Investigación 109. El incremento de los precios devora el aumento del salario mínimo en México. 14 de agosto de 2013. Consultado en: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-109-el-incremento-de-los-precios-devora-el-aumento-del-salario-minimo-en-mexico/>

CONASAMI. Salarios mínimos vigentes a partir del 1 de abril de 2015. Consultado en: http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos_2015_abril/TABULADOR_ABRIL_2015.pdf

9. CONASAMI. Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1964-2015. Consultado en: http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/abril2015/HISTORICO_abril2015_3.pdf

10. CONASAMI. La figura del salario mínimo. Consultado en: http://www.conasami.gob.mx/fig_salario.html

11. CONASAMI. Evolución del salario mínimo real. Consultado en: http://www.conasamigob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_real.pdf

12. COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Qué son los derechos humanos. Consultado en: http://www.cndh.org.mx/Que_Son_Derechos_Humanos

13. INEGI. Remuneraciones. Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos. Consultado en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=eemp20&s=est&c=25700>

14. INEGI. Ocupación y empleo al segundo trimestre de 2015. Consultado en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>
15. INEGI. Población económicamente activa de más de 15 años. Consultado en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadrosestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=603&c=25620>
16. Gobierno del Distrito Federal. Política de recuperación del salario mínimo en México y en el Distrito Federal. Propuesta para un acuerdo nacional. Agosto de 2014. Consultado en: http://salarioscdmx.sedecodf.gob.mx/_static/documentos/Politica%20de%20Recuperacion%20del%20Salario%20Minimo%20en%20Mexico%20y%20el%20Distrito%20Federal_agosto%202014.pdf
17. Museo de las Constituciones. Consultado en: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/Museo/downloads/page24/files/historiaconstituciones.pdf>
18. OCDE. Panorama del empleo en México. Consultado en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>
- Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-15; Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo de 2006. Consultado en: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_081003/lang--es/index.htm
19. Secretaría del trabajo y previsión social. Programa sectorial de trabajo y previsión 2013-2018. Consultado en : http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PROGRAMASECTORIAL_STPS251113.pdf
20. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín informativo 453. Consultado en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/julio/bol_453.html
21. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 446. Consultado en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/julio/bol_446.html

22. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín informativo 425.
Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/junio/bol_425b.html
23. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín 418. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/mayo/bol_418.html
24. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín informativo 414.
Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/mayo/bol_414.html
25. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín informativo 412.
Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/mayo/bol_412.html
26. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 410.
Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/mayo/bol_410.html
27. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín de Prensa. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/mayo/bol_con_asami.html
28. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 398.
Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_398.html
29. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_con_asami3.html

30. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_colasami2.html
31. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_colasami.html
32. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pronunciamiento conjunto de los sectores obrero y patronal y del Gobierno de la República. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/pronunciamiento_conjunto.pdf
33. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 390. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/marzo/bol_390.html
34. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 377. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/febrero/bol_377.html
35. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 368. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/febrero/bol_368.html
36. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 365. Consultado en:
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2015/enero/bol_365.html
37. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo. Consultado en:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/diciembre/bol_conasami.html

38. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 347.

Consultado

en:http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/diciembre/bol_347.html

39. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 343.

Consultado en:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/diciembre/bol_343.html

40. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 310.

Consultado

en:http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/octubre/bol_310.html

41. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Boletín Informativo 309.

Consultado en:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/octubre/bol_309.html

42. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Boletín de Prensa. Consultado en:

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2014/septiembre/bol_conasami.html



Vo. Bo.
C. J. Procede
8 OCTUBRE 2017